



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

## COMUNICACIÓN SOBRE PROGRESO COP

Período 2013-2014



## Contenido de este comunicado de progreso

1. Declaración de apoyo permanente 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 permanente al Pacto Global de las Naciones Unidas

A través del presente documento, estamos entregando nuestro tercer comunicado de progreso de las acciones realizadas por FoodCorp y por su empresa filial, MarFood, 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, 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.

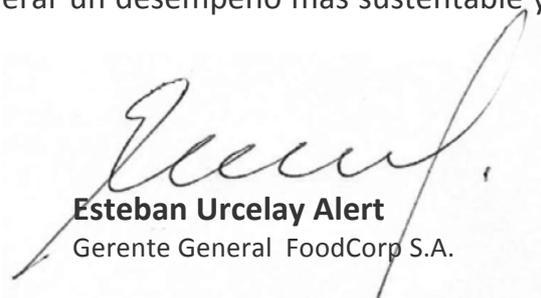
Considerando lo anterior, es que este Comunicado incluye información de esta segunda sociedad cuando fue imposible separar la información de FoodCorp, y debido a que muchas de las actividades relacionadas se traspasaron a esta nueva cooperación.

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

Las importantes modificaciones a Ley General de Pesca y Acuicultura, aprobadas a inicios del 2013, se han ido implementando en base a los plazos establecidos en la misma regulación gracias a una muy importante coordinación entre todos los actores relevantes: autoridades, empresas, pescadores y trabajadores de la industria.

Esta nueva normativa, además de entregar una estabilidad jurídica tan necesaria para la industria y todos sus grupos de interés, se reorienta y enfoca como objetivo principal del Estado en lograr la sustentabilidad y conservación de los ecosistemas marinos chilenos.

La participación de la comunidad científica en los Comités Científico-Técnicos, así como de importantes y experimentados actores del rubro en los Comités de Manejo de las diferentes pesquerías, sin duda constituirán un gran aporte como organismos asesores de la máxima autoridad pesquera del país -la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura-, al momento de fijar cuotas de captura con un criterio científico y de conservación de los recursos.

Es de público conocimiento el alto interés y apoyo de FoodCorp y MarFood a la investigación científica, en especial a aquella que permita validar sus modelos ante sus pares tanto de Chile como del extranjero, los que adicionalmente permitirán certificarse ante los distintos organismos aceptados internacionalmente.

En este sentido, hemos iniciado nuestra certificación internacional IFFO RS para nuestras plantas de harina y aceite de pescado, proceso que esperamos concluir de manera exitosa durante el año 2014, y que sólo pudimos comenzar cuando la pesquería de la sardina y anchoveta pudo certificarse como de manejo responsable en forma global, gracias a los cambios introducidos en la Ley.



## 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 pescado congelado, conservas, harina y aceite.

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 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

Ante el nuevo escenario del sector industrial pesquero, y ante la crisis que éste ha debido enfrentar a raíz de la escasez de recursos marinos y cambios recientes en la legislación, ha sido necesario adoptar nuevas formas de hacer negocios que procuren la sostenibilidad de la empresa en el tiempo.

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 entregan ambas sociedades matrices, así como de contratar a la mayoría de los trabajadores. Mediante este trabajo conjunto se busca alcanzar beneficios como:

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

Tanto FoodCorp S.A. como Marfood S.A. han asumido trabajar con altos estándares de calidad en pos de cumplir su visión de negocio. Es por esto que el aprovisionamiento seguro y confiable de recursos y materias primas 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  
Panilonco  
Querelema  
Terranova  
Vichuquén  
Ligrunn  
Marpro*

### 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 pescado.

### PONTONES Y PUNTOS DE DESCARGA DE MATERIAS PRIMAS:

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 corresponde a productos enlatados que se elaboran principalmente de jurel y caballa. 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, Bolivia.

### 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



Miembros del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad



Trabajadores en mesa de corte jibia



Trabajadores en nuestro casino



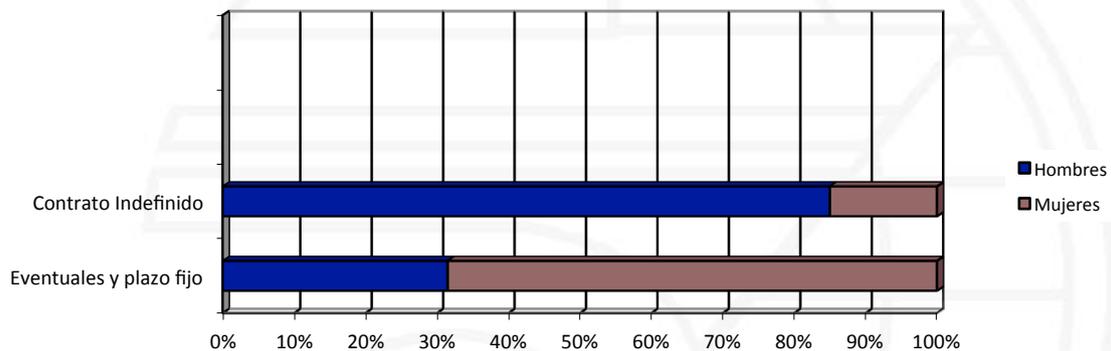
## Generación de empleo

En sus distintas plantas, flota y oficinas, FoodCorp S.A.- Marfood S.A. brinda trabajo permanente a 628 colaboradores. De ese total 230 son mujeres y 398 hombres.

### Distribución por relación contractual

Contratos de trabajo a plazo fijo: 253 (40,4%)

Contratos de trabajo indefinido: 375 (50,6%)

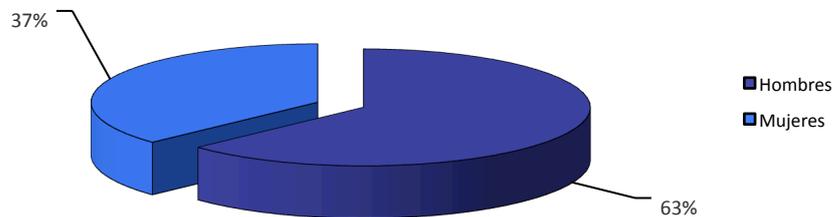


### Distribución por género:

Mujeres: 37%

Hombres: 63%

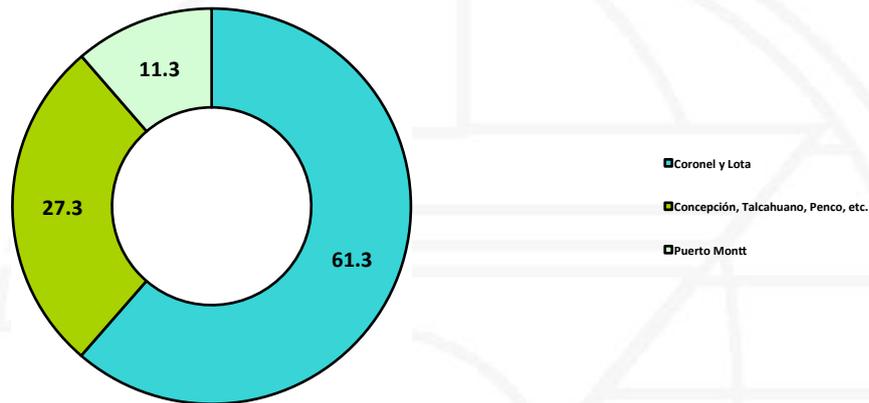
Distribución por género



## 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 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 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 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 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

### Marfood conforma el NEST Coronel

Con el compromiso de otras ocho empresas de la comuna de Coronel el 18 de junio de 2013 se conformó el Núcleo de Sustentabilidad Territorial (NEST). El objetivo de esta iniciativa conjunta es contar con un instrumento de gestión Público-Privado que entregue soluciones a problemas de índole sanitario, económico y ambiental de la Comuna de Coronel, permitiendo así el desarrollo productivo sustentable y, al mismo tiempo, privilegiando la salud y prosperidad de sus comunidades.



### 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. Actualmente se está trabajando con dos mujeres y cuatro hombres, todos pescadores artesanales, quienes están haciendo una transición desde la actividad de pescador extractor a pescador cultivador. Se trata del primer cultivo de choritos de la región que lleva más de tres años operando consecutivamente.



### Somos una empresa preventiva

Desde la firma de nuestro programa de Control de Drogas y Alcohol, oficializado con Senda en junio del 2013, hemos dado continuidad a esta iniciativa trabajando de manera continua en el marco de Previene Coronel, programa que esta institución desarrolla en la comuna. Estas acciones nos hicieron acreedores del galardón a la mejor empresa preventiva de Coronel en materia de prevención de control de alcohol y drogas, que fue entregado el día 26 de junio de 2014.



### Mejorando el entorno laboral de nuestros trabajadores

El Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) en conjunto con la Seremi de Salud Región del Biobío, han conformado 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. Marfood 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.



### **Activos y participativos en la Comisión Ergonómica**

Esta instancia está conformada por diferentes actores de la organización, entre los que se hallan dirigentes sindicales, representantes del comité paritario trabajadores y también la administración de la empresa, prevencionistas de riesgos, jefe de personal y recursos humanos y el gerente de operaciones. Todos ellos están desarrollando activamente un sistema de gestión de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionadas con el trabajo.



### **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 2013: 5

Año 2014: 3



### Capacitaciones permanentes al personal

Contenidos de las capacitaciones en las áreas 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 (PAC)
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 (RSE)

### Trabajadores capacitados

N° de trabajadores	Año 2013	Año 2014
	FCCH	Marfood
	<b>236</b>	<b>06</b>

### Horas destinadas a capacitación

N° de trabajadores	Año 2013	Año 2014
	FCCH	Marfood
	<b>397</b>	<b>84</b>



## 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 están enfocados 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.

N° de trabajadores	Año 2013 FoodCorp	Año 2014 MarFood
	<b>135</b>	2° semestre

PAP: Examen 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

N° de trabajadores	Año 2013 FoodCorp	Año 2014 MarFood
	<b>21</b>	2° semestre

## Lugar de Trabajo Promotor de la Salud

Se define como: *“un lugar que promueve el bienestar familiar y social de los trabajadores, a través de la protección de riesgos del ambiente físico y social, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del medio ambiente”* (MINSAL 2005).



## Alianzas y donaciones permanentes a instituciones de ayuda social

**CFT Y ASOCIACIÓN DE PADRES DE NIÑOS DISCAPACITADOS (“APANDI”):** Centro de Formación Técnica (CFT) 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, 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 canalización de sus aportes a la institución.

**HOGAR DE ANCIANOS “HERMANITAS DE LOS POBRES”:** Compromiso de entrega de cajas de conserva mensualmente y de combustible para calefacción en el invierno.

## Nuestro apoyo a la educación

Contamos con una alianza de apoyo con la Escuela Rosa Medel del sector Lo Rojas de Coronel, 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. Adicionalmente –y en conjunto con la Capitanía de Puerto de Coronel y otras empresas– participamos en un operativo cívico de mantención y pintado del plantel educacional.



FoodCorp anualmente hace aportes en becas a hijos de trabajadores que han tenido buenos rendimientos:

Becas de estudio a hijos de trabajadores:

	2013	2014
Cantidad de beneficiados	10	10

### Apoyo al deporte Local

Apoyo a jóvenes talentosos en el deporte y que representan a la comuna de Coronel. Con esa idea en mente, hemos mantenido un permanente apoyo a la destacada atleta a nivel regional y nacional, 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 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** reafirma 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 S.A. y Marfood S.A. extienden 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. y Marfood 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.

2013: 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. 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

#### En la empresa existen cuatro 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”

Sindicato Interempresas de Trabajadores Marítimos, Pesqueros y Ramos similares, eventual, transitorios y permanentes.



**Además de:**

Grupo de Trabajadores Oficiales Motoristas de FoodCorp S.A.  
Oficiales de Cubierta y Patrones FoodCorp S.A.

**Trabajadores sindicalizados**

	Año 2013	Año 2014
Nº de Trabajadores	187	217

**Negociaciones colectivas**

	Año 2013	Año 2014
Con acuerdo	3	1

Durante el año 2013 hubo una huelga legal del Sindicato N°2 de MarFood S.A. (ex FoodCorp Chile S.A.) que tuvo una duración de 3 días.



**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.

**Nuestras políticas**

Durante el año 2013 se generó una nueva edición del “Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad”, que fue difundido entre sus trabajadores, consignando entre sus objetivos primordiales que todas las labores se desarrollen en adecuadas condiciones, propiciando siempre la seguridad y la salud de cada uno de los trabajadores.

**Cantidad de trabajadores capacitados en Reglamento Interno**

Año 2013: 100% de trabajadores capacitados.

Además, en todas las áreas productivas se están instaurando 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 S.A. y Marfood 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
- Constitución y capacitación de la Brigada de Emergencia

**Resultados**



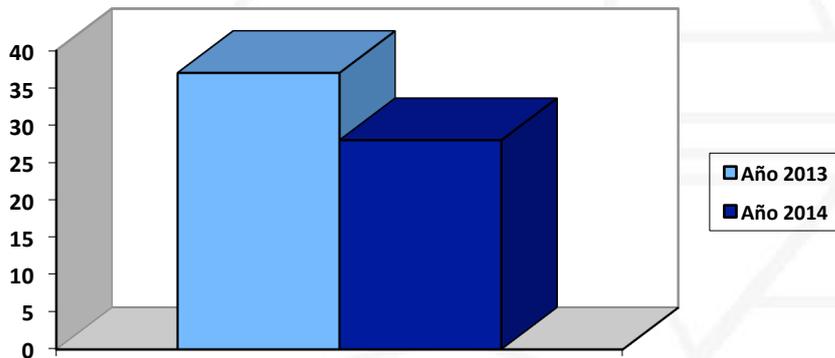
Auditorias (auditorías internas y auditores mutualidad).

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

### Cantidad de accidentes por año

2013: 37 accidentados

2014: 28 accidentados



### Cantidad de personal capacitado en Brigada de Emergencias

2013: 80 personas

2014: a contar de agosto

### Próximos objetivos

Implementación del “Programa de Salud y Seguridad Ocupacional” PASSO.  
Cumplir 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 bien 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. y 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 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 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 2013	Año 2014
Menores de edad	14	0

**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.



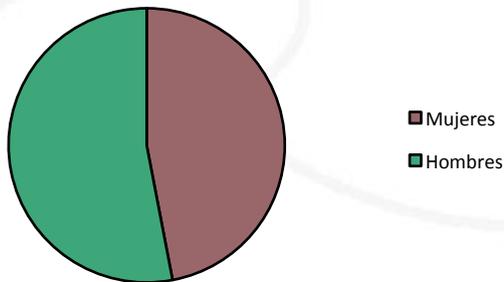
La Empresa ha desarrollado durante el último tiempo acciones que permiten trabajar en este eje. Entre ellas:

- 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 “Apanði” 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.

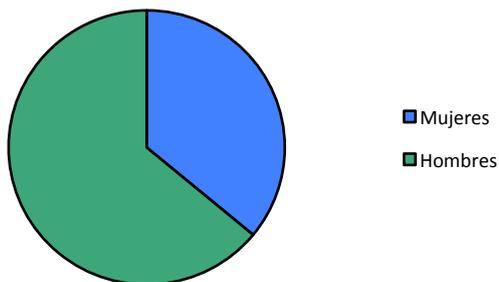
### En la práctica

Porcentaje de mujeres vs hombres

Año 2013



Año 2014





## ❖ 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 sustentable 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, contemplan un esfuerzo permanente para reducir sus impactos, sean estos en 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 2013 se realizaron importantes mejoras en las plantas de harina de pescado, las que significaron inversiones importantes que han permitido disminuir los vahos y malos olores.

**INVERSIÓN EN PONTONES DE DESCARGA:** En el curso del año 2013 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 emisiones de olores, además de reducir los caudales de agua en las respectivas descargas, generando menos residuos líquidos y menor consumo de energía.



FoodCorp 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.

### **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. Además son más eficientes en el uso de energía en las cámaras de frío.

### **Proveedor responsable**

En mayo de 2014 Marfood, a través de su planta en Coronel, se certificó con la normativa IFFO-RS, (proveedor responsable) que regula las materias primas que



usa la planta de harina, en el sentido que todas aquellas que sean utilizadas en los procesos productivos cuenten con un plan de manejo sustentable.

Adicionalmente, se estableció un procedimiento para instaurar la matriz de impactos ambientales que produce Marfood, así como las leyes que los regulan.

**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 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**

	<b>2013</b>	<b>2014</b>
PLANTA DE HARINA	2.259.127	2.030.000
PLANTA DE CONSERVA	0	0
PLANTA DE CONGELADO	3.621.838	3.156.176
PLANTA FRIGORÍFICO	2.263.835	1.530.850

**Nota:** No se procesaron conservas en los años reportados.

La empresa ha adoptado medidas que permitirán importantes ahorros de energía que se verán reflejados en los períodos comparables 2012 y 2013. Estas mejoras están relacionadas con la optimización de sus procesos productivos en lo que respecta al uso de energía.



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

FoodCorp S.A. en su planta de tratamiento de residuos industriales líquidos, recupera sólidos y los lodos generados de ésta, son cuidadosamente monitoreados para incorporarlos en forma segura al proceso productivo, y así devolver al ambiente aguas descontaminadas y libres de residuos sólidos suspendidos.

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

En la actualidad la empresa está trabajando con tres alumnas tesistas para implementar un software de mejoramiento y optimización de manejo de residuos peligrosos, no peligrosos valorizados y asimilables a domiciliarios, en el área de planta y flota. El objetivo es aportar un mejoramiento en el área medioambiental, lo que incluye la capacitación de nuestros trabajadores.

Personal capacitado el año 2013: 140 trabajadores.

2014 – a contar de julio



## ❖ 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 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 2013: 100% trabajadores informados.



## Elaboración y compromiso permanente

Esta tercera 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, que 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  
Comité RS FoodCorp  
Archivos FoodCorp  
Oscar Ruf W.  
Foto de la portada: Eduardo Fuica

*Este documento se distribuirá únicamente en formato digital.  
Imprima solo lo absolutamente necesario. Gracias.*

