



Comunicación de Progreso

Enero 2019 – Junio 2020



Communication on Progress

January 2019 – June 2020





Declaración de apoyo al Pacto Global

Los 18 meses que comprende esta Comunicación de Progreso coinciden con un periodo de excepcionales desafíos. Por lo mismo, la información contenida en nuestra octava Comunicación de Progreso refleja el esfuerzo por desarrollar una actividad sustentable.

En 2019, cambio regulatorio restringió la captura de jibia a embarcaciones artesanales y redujo drásticamente su procesamiento industrial. Implicó una primera exigencia adaptativa que luego sumaría una crisis social y política sin precedentes, que generó una ola de protestas, nuevas demandas sociales e incertidumbre sobre las actividades productivas.

Un tercer desafío llegaría en marzo de 2020 con el Covid-19, justo en el inicio de la temporada productiva. El resto del primer semestre transcurriría bajo la amenaza de contagios y medidas excepcionales. Por su rol en la generación de alimentos, las autoridades calificaron a la industria pesquera como actividad esencial y establecieron condiciones para funcionar. Allí surgió la responsabilidad de conciliar cuidado de las personas, mantención de nuestra actividades productivas y provisión de alimentos nutritivos a los consumidores.

En 2009 fuimos la primera compañía pesquera chilena en sumarse al Pacto Global de Naciones Unidas. Presentamos ahora nuestro reporte de progreso, quizás con mayor consciencia de su vigencia y urgencia para afrontar las demandas económicas, ambientales y sociales. También en plena sintonía con la estrategia de desarrollo sustentable de nuestra casa matriz, Austevoll Seafood ASA, orientada a crear valor duradero a partir de la protección de océanos, acción climática, fortalecimiento comunitario y empoderamiento de los trabajadores.

Por ello, reafirmamos nuestro compromiso por materializar buenas prácticas en sus cuatro ejes: Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.



Andrés Daroch C.
Gerente general
FoodCorp Chile



Declaration of support for the Global Compact

The 18 months that comprise this Communication on Progress coincide with a period of exceptional challenges. So that the information contained in our eighth Communication on Progress reflects the effort to develop a sustainable activity.

In 2019, a regulatory change restricted the capture of giant squid to artisanal vessels and drastically reduced its industrial processing. It implied a first adaptive demand that would later add an unprecedented social and political crisis, which generated a wave of protests, new social demands, and uncertainty about productive activities.

A third challenge would arrive in March 2020 with Covid-19, just at the start of the productive season. The rest of the first semester would pass under the threat of contagion and exceptional measures. Due to its role in the generation of food, the authorities classified the fishing industry as an essential activity and established conditions to operate. There arose the responsibility to reconcile caring for people, maintaining our productive activities and providing nutritious food to consumers.

In 2009 we were the first Chilean fishing company to join the United Nations Global Compact. We now present our progress report, perhaps with greater awareness of its validity and urgency to face economic, environmental and social demands. Also fully in tune with the sustainable development strategy of our parent company, Austevoll Seafood ASA, aimed at creating lasting value from ocean protection, climate action, community strengthening, and worker empowerment.

For this reason, we reaffirm our commitment to materialize good practices in its four axes: Human Rights, Labor Standards, Environment and Anti-corruption.



Andrés Daroch C.
General manager
FoodCorp Chile



Información corporativa

FoodCorp Chile es una compañía pesquera con base en Coronel (Región del Biobío), principal zona pesquera industrial del país, parte del grupo noruego Austevoll Seafood ASA.

Sus oficinas corporativas, planta de proceso, frigorífico y centro de distribución, se ubican en Coronel. Allí elabora congelados, conservas, harina y aceite de pescado, con especies capturadas en el Pacífico Sur por embarcaciones propias o adquiridas a pescadores artesanales.

Se orienta al consumo humano directo, por lo que regularmente el 80% de su producción corresponde a congelados y conservas elaborados con jurel, caballa, salmón y jibia. Sus productos llegan a la mesa de millones de personas en Chile y una decena de países en América, Europa, Asia y África. El restante 20% corresponde a harina y aceite de pescado obtenidos de sardina, anchoveta, caballa y jurel, utilizados en Chile y Asia.

Entre enero de 2019 y junio de 2020 alcanzó una producción de 88.290 toneladas. Un 74,5% correspondió a productos destinados a consumo humano directo. En ese proceso, durante 2019 se generaron 483 empleos directos y 479 en el primer semestre de 2020. Un 80% 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.

Desde agosto de 2019, tiene un contrato de suministro eléctrico con una modalidad que le permite acceder a abastecimiento eléctrico con Energías Renovables No Convencionales (ERNC). Así, los 3.546 MWh consumidos entre agosto y diciembre de 2019 en las unidades productivas y oficinas provinieron de fuentes amigables con el medio ambiente. De igual manera, los 11.961 MWh consumidos durante el primer semestre de 2020 fueron generados de esta manera.



Corporate information

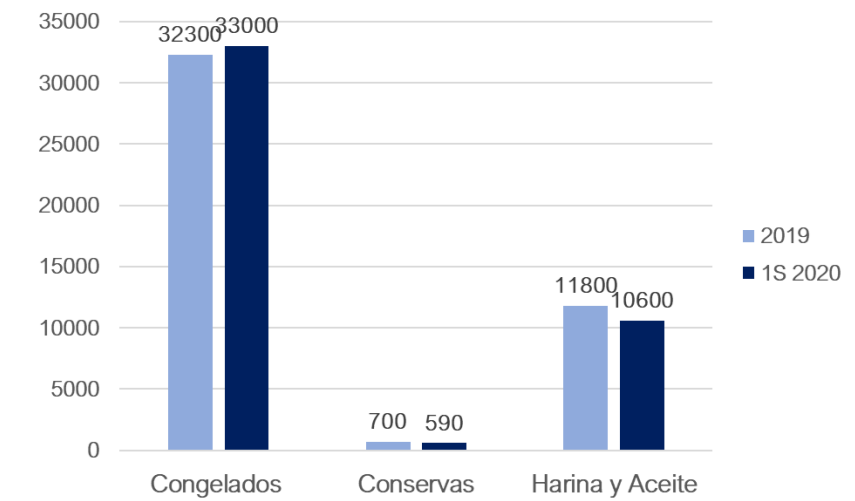
FoodCorp Chile is a fishing company based in Coronel (Biobío Region), the main industrial fishing zone in the country, part of the Norwegian group Austevoll Seafood ASA.

Its corporate offices, processing plant, refrigerator and distribution center are located in Coronel. There it produces frozen fish, canned fish, fishmeal and oil, with species caught in the South Pacific by its own vessels or acquired from artisanal fishermen.

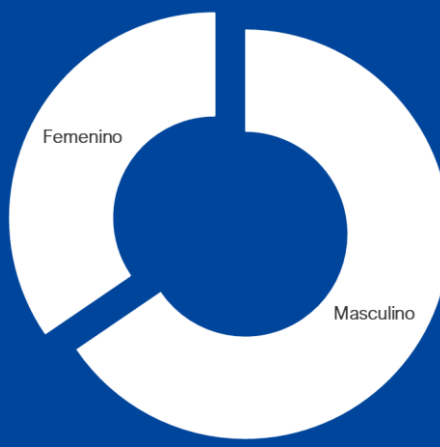
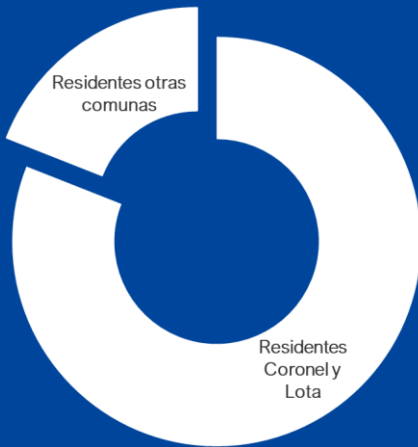
It is aimed at direct human consumption, so that regularly 80% of its production corresponds to frozen and canned products made with jack mackerel, mackerel, salmon and giant squid. Its products reach the tables of millions of people in Chile and a dozen countries in America, Europe, Asia and Africa. The remaining 20% corresponds to fish fishmeal and oil obtained from sardines, anchovies, mackerel and jack mackerel, used in Chile and Asia.

Between January 2019 and June 2020 it reached a production of 88,290 tons. 74.5% corresponded to products intended for direct human consumption. In this process, during 2019 483 direct jobs were generated and 479 in the first semester of 2020. 80% of them were occupied by residents of Coronel and Lota, the immediate surroundings of the plant and which also correspond to areas of high social vulnerability and unemployment.

Since August 2019, it has had an electricity supply contract with a modality that allows it to access electricity supply with Non-Conventional Renewable Energies (NCRE). Thus, the 3,546 MWh consumed between August and December 2019 in the production units and offices came from environmentally friendly sources. Similarly, the 11,961 MWh consumed during the first half of 2020 were generated in this way.



Producción 2019: 44.100 tons. Consumo humano directo: 73%
 1er semestre 2020: 44.190 tons. Consumo humano directo: 76%



Residentes Coronel y Lota 2019: 82% (396). Total: 483. Primer semestre 2020: 80% (383). Total: 479.

Participación según género 2019: Masculino, 66% (318); femenino, 34% (165). 1er semestre 2020: Masculino, 65% (312); femenino, 35% (167).



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

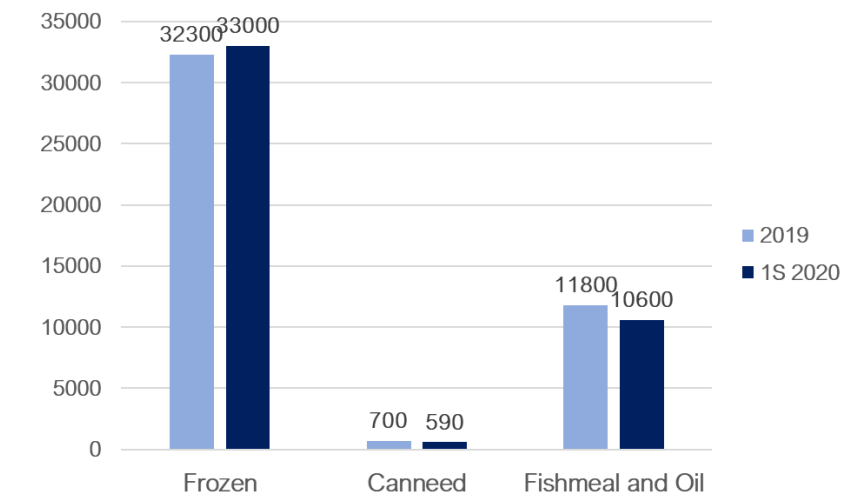
Innovación

Ser los mejores en lo que hacemos

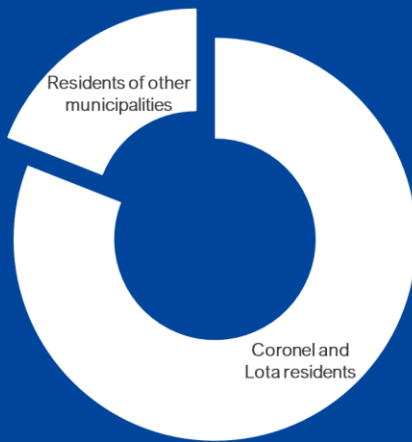
Confiables y creíbles

Proceso de decisión corporativa adecuado

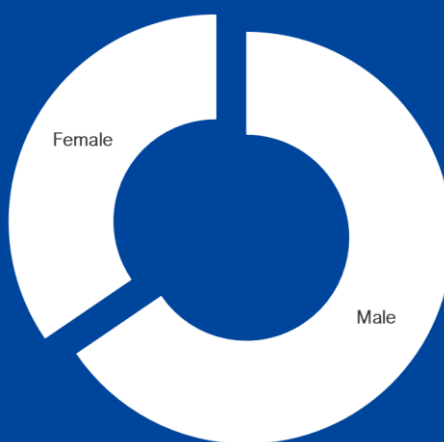
Responsables



2019 production: 44,100 tons. Direct human consumption: 73%
 First semester 2020: 44,190 tons. Direct human consumption: 76%



Coronel and Lota residents 2019: 82% (396). Total: 483. First half 2020: 80% (383). Total: 479.



Participation by gender 2019: Male, 66% (318); female, 34% (165). First semester 2020: Male, 65% (312); female, 35% (167).



Vision
 Quality for the world.

Mission
 Be the leading provider of sustainable pelagic products, focused on innovation, social responsibility and high environmental standards, optimizing the value chain and delivering exciting solutions to the market.

Valores
 Integrity
 Innovation
 Be the best in what we do
 Reliable and credible
 Appropriate corporate decision process
 Responsible

Derechos Humanos

Principio 1

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

To read the English version go to page 22



Nuestro compromiso

Proteger, promover y respetar los Derechos Humanos establecidos en la Declaración Universal de Naciones Unidas o acuerdo similar, dentro y fuera del espacio laboral.

Nuestras políticas

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

1. Medidas preventivas por Covid-19

- **Aumento de flota de traslado de personal.** Crecimiento de 5 a 16 vehículos destinados al transporte, donde cada persona tiene asignado un bus y un asiento, además de un pasajero cada dos asientos.
- **Control de temperatura en el ingreso.**
- **Convenio con laboratorio para toma de exámenes PCR a trabajadores.**
- **Entrega de elementos de protección.** Todos los trabajadores reciben mascarillas desechables, mascarillas lavables, protector facial y alcohol gel, entre otros elementos.
- **Habilitación de casino adicional.** Nuevo espacio de alimentación y establecimiento de turnos aseguran un máximo de 50 personas en ese espacio, como establece la norma.
- **Medidas sanitarias en casinos.** Sanitización entre turnos. Instalación de láminas acrílicas en mesas, en líneas de autoservicio, sostenedores de mascarillas en las mesas y cubiertos desechables. Para mantener trazabilidad y distancia, cada persona tiene asignado un puesto y la disposición tiene forma de zig-zag.
- **Implementación del teletrabajo.** 40 personas en esta modalidad para reducir la movilidad. Además, en las oficinas se instalaron separadores acrílicos.
- **Sanitizaciones diarias.** Aplicado en el interior y exterior de plantas, oficinas, buses y vehículos particulares.
- **Sala exclusiva para emergencias Covid-19.**
- **Lavamanos en distintos puntos de la planta.**
- **Caja de víveres.** Para apoyar y reconocer la asistencia, entre abril y julio se entregó una caja mensual con víveres básicos, y desde agosto se entregan otros incentivos.

Derechos Humanos

Principio 1

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



2. Protocolos del Ministerio de Salud

- **Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR).** Evaluación, medición y capacitación a personal del Pontón. Audiometría e informe a trabajadores de Planta Harina. Instalación de mapas de ruido en Pontón y Planta Harina.
- **Protocolo Trastorno Musculo-Esquelético en Extremidades Superiores.** Capacitación y formación de monitoras de pausa activa. Medidas de control a personas en riesgo. Capacitación Protocolo TMERT a trabajadores de Conservas y Congelados. Actualización de protocolo.
- **Matriz de Identificación de Riesgos Higiénicos Ocupacionales (MIRHO).** Capacitación en Mantención Flota.
- **Protocolo Psicosocial.** Cuestionario ISTAS 21 (factores psicosociales en el trabajo) al personal de planta.
- **Protocolo de Exposición Ocupacional a Radiación Ultravioleta (RUV).** Difusión del protocolo, capacitación, información diaria de radiación UV y elementos de protección.

3. Programas preventivos de salud

- **Examen de Medicina Preventiva del Adulto (EMPA).** 159 beneficiados con monitoreo y evaluación integral de salud.
- **Semana de la Prevención.** Reporte de observaciones, acciones y condiciones inseguras en plantas y Flota para la implementación de mejoras en espacios laborales.
- **Sensibilización sobre abuso de alcohol y drogas.**

4. Formación en manejo de emergencias y prevención

- **Control de incendios y rescate.** Capacitación de 32 horas en control de incendios con distintos elementos, rescate y primeros auxilios accidentados y/o atrapados (159 participantes). Manejo de extintores (109 participantes). Primeros auxilios.
- **Manejo de sustancias peligrosas** (40 participantes).

Derechos Humanos

Principio 1

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



5. Protección e información

- **Seguro de Salud Complementario.** Cobertura para trabajadores (mensualidad pagada por la empresa) y sus familiares (pagada por el trabajador a valor preferencial), con un aumento en el conocimiento y uso.
- **Atención de primeros auxilios.**
- **Jornadas informativas.** Visitas de compañías (AFP, cajas de compensación, isapres y corredores de seguros) para informar beneficios sociales.

6. Empleo de calidad

- **Estabilidad laboral.** La dotación con contrato indefinido alcanzó un 73% (351) en 2019, y a un 72% (347) durante el primer semestre de 2020. En cuanto a función, en promedio un 49% se desempeñó en Congelados, un 9% en Conservas, un 8% en Harina, un 20% en Flota y un 14% en Administración.
- **Cadena de valor local.** En el periodo reportado se realizaron compras por un monto \$34.654 millones a 1.347 proveedores, (\$20.713 millones a 783 oferentes en 2019, y \$13.941 millones a 564 proveedores en el primer semestre de 2020). En ambos periodos, un 65% de las adquisiciones fueron realizadas a pequeñas y medianas empresas.

7. Beneficios laborales

- **Becas para hijos de trabajadores.** 10 hijos de trabajadores recibieron el aporte para costear sus estudios superiores, durante el periodo reportado.
- **Capacitación constante.** Las horas de capacitación por trabajador llegaron a 18 en 2019 y a 15, el primer semestre de 2020.
- **Fortalecimiento de competencias.** Cursos en distintas áreas de formación laboral y general. En habilidades relacionadas al trabajo: inocuidad en la industria de alimentos, manipulación de productos químicos de higiene, fiscalización y gestión del cumplimiento, estándares de las normas de calidad, operación de grúa horquilla, uso de EPP, investigación de accidentes, Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393 y legislación laboral en la administración. En formación general: Sensibilización sobre el medio marino, liderazgo y trabajo en equipo, gestión del desarrollo organizacional, inglés comunicacional empresarial, además de hojalata y control de cierre.

Derechos Humanos

Principio 1

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



8. Aporte y vinculación comunitaria

- **Tributación local.** 100% de las patentes municipales pagadas en la comuna de Coronel.
- **CorCoronel.** Participación en la corporación de desarrollo comunal.
- **Apoyo a la *ecofiesta* costumbrista de caleta Lo Rojas.** Se realiza en la caleta cercana a la planta, y es organizada por el sindicato de charqueadoras (productoras de pescado seco) y la municipalidad. Cuenta con la cooperación de FoodCorp Chile y otras empresas. Se caracteriza por ofrecer el pescado ahumado más largo de Chile (en su última versión alcanzó 170 metros), gastronomía típica y entretenimientos.
- **Colaboración a la Asociación de Padres de Niños Discapacitados (Apandi).** Forma e inserta laboralmente a jóvenes con necesidades educativas especiales. En diciembre de 2019, 56 alumnos y personal de la compañía compartieron una celebración navideña con un almuerzo, actividades y regalos.
- **Día del Dirigente Vecinal.** 35 dirigentes vecinales participaron en la actividad donde recibieron información de la compañía, visitaron sus instalaciones y degustaron preparaciones en base a productos elaborados en la planta.
- **Día Internacional de la Limpieza de Playas.** Operativo desarrollado simultáneamente en todo el país, bajo coordinación de la Armada de Chile y aporte de distintas empresas, entre ellas FoodCorp Chile. 400 estudiantes participaron en la versión 2019.



Derechos Humanos

Principio 2

Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.



Nuestro compromiso

Velamos por el cumplimiento de los derechos fundamentales, dentro y fuera del espacio laboral.

Nuestras políticas

- Contar con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que declare su respeto e incorpore criterios para impedir su vulneración. Abarca a empresas contratistas o prestadoras de servicios, de manera que todos quienes tengan relación laboral con FoodCorp Chile los respeten.
- Respetar el derecho a libre expresión, en la medida que se ejerza sin violencia o presión indebida y no trasgreda los derechos de los demás.

1. Actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

- La nueva versión incorporó normas éticas y su canal de denuncias. A fines de 2019, copias impresas se pusieron a disposición de sindicatos y en puntos de acceso público como indica la normativa. En febrero de 2020 se inició la entrega de un ejemplar a cada trabajador.

Condiciones Laborales

Principio 3

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



Nuestro compromiso

Reconocemos y respetamos el derecho de los trabajadores a constituir organizaciones que los representen y negociar colectivamente. Fomentamos el diálogo permanente y las relaciones constructivas con los sindicatos, en un marco de respeto por las personas y la legalidad vigente.

Nuestras políticas

- Informar, dialogar y negociar con los trabajadores y sus sindicatos, con apertura y transparencia.
- Firmar contratos y convenios con una vigencia entre dos y 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.

1. Derechos sindicales

- **Alta sindicalización.** Tal como sucede en toda la industria pesquera, la sindicalización superó ampliamente el promedio nacional. Mientras a nivel país ronda el 20%, en la compañía alcanzó el 89% en 2019 (431) y el 92% el primer semestre de 2020 (439).
- **Proceso de negociación colectiva.** En octubre de 2020 se iniciarán procesos de negociación colectiva con 4 sindicatos y 2 grupos negociadores, bajo las características establecidas en la ley, debido al vencimiento de contratos y convenios colectivos. Mientras están vigentes, su cumplimiento es revisado periódicamente con participación de representantes de la empresa y los sindicatos.

Condiciones Laborales

Principio 4

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



Nuestro compromiso

Reducir sostenidamente la cantidad de personas accidentadas y lesionadas, tanto trabajadores propios como contratistas.

Nuestras políticas

- Implementar un plan para controlar accidentes y enfermedades laborales, propuesta del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) que apoya nuestra estrategia de prevención.

1. Prevención de riesgos

- **Tasa de accidentabilidad.** En 2019 llegó a 8,4% en 2019 (6,7% en 2018) y a 3,6% el primer semestre de 2020. En 2019 se registró un lamentable accidente con consecuencia fatal, debidamente reportado e investigado.
- **Protocolos del Ministerio de Salud.** Aplicación permanente de acciones para impedir riesgo o daño por exposición al ruido o radiación UV y manejo de cargas, entre otros.
- **Charlas preventivas.** 1.471 personas asistieron a charlas sobre riesgos y medidas preventivas asociadas a sus funciones. Particularmente, 785 personas recibieron información sobre el Covid-19 durante el primer semestre de 2020.

2. Cumplimiento normativo

- **Conformidad en fiscalizaciones.** Entre enero de 2019 y junio de 2020, no hubo sumarios derivados de las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo y se tramitaron dos demandas laborales.

Condiciones Laborales

Principio 5

La abolición del trabajo infantil.



Nuestro compromiso

Prevenir que los menores de edad que pudieran trabajar en nuestra empresa lo hagan sin autorización y/o sean expuestos a actividades riesgosas o que puedan afectarlos física, psicológica o moralmente.

Nuestras políticas

- 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 lo planteado en la legislación laboral chilena, aceptar el trabajo de jóvenes entre 15 y 17 años que cumplan los requisitos que la normativa establece.

1. Ausencia de menores de edad

- En el periodo reportado no hubo contratación de jóvenes entre 15 y 17 años, como permite la ley chilena previa autorización parental.

Condiciones Laborales

Principio 6

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



Nuestro compromiso

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.

Nuestras políticas

- Apoyar la erradicación de cualquier mala práctica discriminatoria.
- Creer e impulsar que todos podamos desplegar nuestras habilidades y desarrollarnos en un ambiente dinámico e íntegro, donde nuestros aportes sean reconocidos.

1. Buenas prácticas

- **Equidad salarial.** Desde 2009, FoodCorp Chile implementa la política de igual sueldo a igual función, independiente del género u otra consideración.
- **Participación femenina.** Las mujeres representan el 34% de la dotación del periodo reportado (165 en 2019 y 167 el primer semestre de 2020), donde parte importante de ellas es jefa de hogar. Adicionalmente, el 22% de las jefaturas es ocupada por mujeres.
- **Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.** 5 personas tienen capacidades diferentes o son beneficiarias de pensión de invalidez, lo que supera el nivel requerido por la ley (1%). Este proceso se inició hace una década con el convenio con el Centro de Formación Laboral de la Asociación de Padres de Niños con Discapacidad (Apandi).

Medioambiente

Principio 7

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



Nuestro compromiso

Desarrollar un modelo de servicio sustentable y cuidar el medio ambiente a través de la protección y el respeto por el entorno donde operamos.

Nuestras políticas

- Implementar medidas que garanticen la calidad, legalidad de origen y frescura de la materia prima adquirida a los pescadores artesanales, considerando que ello es crucial para controlar la generación de olores.
- Mantener una actitud proactiva y transparente en la gestión de impactos ambientales.

1. Gestión ambiental

- **Actualización estudio de olores.** En mayo de 2020, una consultora especializada analizó el alcance odorante de distintas fuentes emisoras ubicadas en la planta. Al evaluar los resultados, determinó que la percepción de olor en el entorno comunitario no alcanzaría niveles molestos para las personas.
- **Criterios de compra de materia prima.** Para contribuir a la frescura de la materia prima, esencial para reducir olores, se entrega hielo producido en una planta propia a proveedores artesanales de jibia y se coordinan zarpes y descargas con pescadores artesanales de sardina y anchoveta.
- **Protocolo de transporte de pesca.** Se trasladó sardina y anchoveta en camiones herméticos (entre caletas y plantas o entre plantas), que evitan derrames de pescado o líquidos en las calles. Es un protocolo de la industria pesquera y auditado externamente.
- **Ausencia de episodios críticos de olores.** No se reportaron eventos relevantes de olores molestos atribuidos al proceso. Tampoco se registraron fiscalizaciones por este motivo.
- **Programa de cumplimiento por deficiencias detectadas.** La Superintendencia de Medio Ambiente (SMA) formuló cargos por tratamiento inadecuado de riles en la planta de congelados y deficiencias en el monitoreo de autocontrol. Para subsanarlo, se presentó un programa de cumplimiento que debiera ser analizado por la autoridad durante el segundo semestre de 2020.

Medioambiente

Principio 8

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.



Nuestro compromiso

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.

Nuestras políticas

- 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 vigentes

- **MSC.** En 2019 se obtuvo la Certificación MSC (Marine Stewardship Council), que avala una captura de jurel con los criterios de sostenibilidad y pesca responsable de 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.

2. Certificaciones de calidad e inocuidad vigentes

- **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 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) y Licencia China (norma sanitaria del mercado chino).
- Se encuentra en análisis incorporar la Certificación MSC al proceso, obtenida para la pesquería del jurel.

Medioambiente

Principio 9

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



Nuestro compromiso

Cumplimos la normativa y los estándares nacionales e internacionales para mejorar nuestro desempeño ambiental. Además, buscamos oportunidades para adelantarnos a la regulación local e incorporar cambios tecnológicos, conscientes de la importancia de las variables medioambientales.

Nuestras políticas

- Evaluar adaptaciones tecnológicas o de procesos que mejoren el desempeño ambiental, en particular la generación de olores y gestión de riles.
- Privilegiar fuentes energéticas de menores emisiones atmosféricas.

1. Reducción de huella de carbono

- **Abastecimiento con energías renovables no convencionales.** En agosto de 2019 se activó un contrato de abastecimiento eléctrico con una figura que permite acceder a energía proveniente de fuentes renovables. Enel Green Power y Green Solutions acreditaron que los 3.546 MWh consumidos entre agosto y diciembre de 2019, en plantas y oficinas, provinieron de Energías Renovables No Convencionales (ERNC). Durante el primer semestre de 2020 el consumo eléctrico llegó a los 11.961 MWh y su abastecimiento procede de estas mismas fuentes.

2. Mejora de procesos

- **Incorporación de aditivo ecoamigable.** En 2020 se inició el proceso para utilizar BHT como antioxidante en toda la producción de harina de pescado. Es un aditivo más amigable con el medio ambiente, por lo que se emplea en productos de consumo humano directo e industria acuícola y es requerido en países desarrollados.
- **Incorporación de nuevos productos en Conservas.** A la producción de jurel enlatado, se sumó salmón en conserva orientado al mercado estadounidense. Llegar a los consumidores de ese país implicó certificar procesos en la norma BRC, que garantiza productos seguros, legales y de alta calidad. Adicionalmente se trabaja en el desarrollo de nuevos productos listos para servir y en envases más prácticos.

Medioambiente

Principio 9

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



3. Proyectos de manejo de materia prima

- **Inversiones en Flota.** Permiten que los tres Pesqueros de Alta Mar (PAM) con que cuenta la compañía, mantengan la materia prima fresca y en mejores condiciones por más tiempo, factor que reduce la emisión de olores durante su procesamiento y aumenta la proporción destinada a consumo humano directo.
 - **PAM Ruth.** Inversión de US\$488.000 para incorporar equipo de viraje de red (mejora tiempo de captura), secador y distribuidor de pesca (aumenta calidad), mejorar recirculación de control de agua RSW e incorporar absorbente de pescado, entre otras.
 - **PAM Don Manuel.** Inversión de US\$165.000 para renovar sonar de pesca (mayor precisión y eficiencia en las capturas) y planta de tratamiento de aguas negras.
 - **PAM Cazador.** Inversión de US\$120.000 para mejoras en bodegas de pesca.
- **Modernización de Planta de Congelados.** Adquisición de equipos compresores y evaporativos de mejor tecnología. Permiten procesar a mayor velocidad y aprovechar los momentos en que la pesca se encuentra más cerca de la costa, lo que posibilita procesarla más fresca y, como efecto secundario, reducir las distancias que los barcos deben navegar para encontrar los recursos.



Anticorrupción

Principio 10

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



Nuestro compromiso

Crear valor sustentable para nuestros accionistas, aplicando buenas prácticas de gobierno corporativo y ética. Ello implica utilizar los recursos de manera responsable y trabajar en la mejora continua de nuestros procesos.

Nuestras políticas

- Dar cumplimiento a la Ley 20.393 mediante la implementación de un Modelo de Prevención de Delitos.
- Incorporar criterios de ética corporativa en la versión el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

1. Modelo de Prevención de Delitos

- Operación de un sistema de reporte y seguimiento a denuncias, dando cumplimiento a la Ley 20.393. Implicó implementar el modelo, difundirlo internamente y definir una política corporativa de prevención de los delitos establecidos en esta ley.
 - Lavado de activos.
 - Cohecho a funcionario público nacional o extranjero.
 - Financiamiento al terrorismo.
 - Receptación.
 - Negociación incompatible.
 - Corrupción entre particulares.
 - Administración desleal.
 - Apropiación indebida.
 - Delito de contaminación de aguas.
 - Comercialización de productos vedados.
 - Pesca ilegal de recursos del fondo marino.
 - Procesamiento y almacenamiento de productos escasos sin acreditar origen legal.

2. Refuerzo de ética corporativa

- Criterios incorporados en la actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, socializada desde finales de 2019.

Human Rights

Principle 1

Companies must support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.

Para leer la Declaración Final vaya a la página 36



Our commitment

Protect, promote and respect the human rights established in the Universal Declaration of the United Nations or similar agreement, inside and outside the workplace.

Our policies

- Protect workers through health, training and education programs.
- Contribute to local development by generating quality employment.
- Support community development and social institutions in the environment.

1. Preventive measures for Covid-19

- **Increase in the fleet of personnel transfers.** Growth from 5 to 16 vehicles for transport, where each person is assigned a bus and a seat, in addition to one passenger for every two seats.
- **Temperature control at the entrance.**
- **Agreement with a laboratory to take PCR tests to workers.**
- **Delivery of protection elements.** All workers receive disposable masks, washable masks, face shield and alcohol gel, among other items.
- **Additional cafeteria enablement.** New food space and establishment of shifts ensure a maximum of 50 people in that space, as established by the norm.
- **Sanitary measures in casinos.** Sanitation between shifts. Installation of acrylic sheets on tables, in self-service lines, mask holders on tables and disposable cutlery. To maintain traceability and distance, each person is assigned a position and the arrangement is in the form of a zig-zag.
- **Implementation of teleworking.** 40 people in this mode to reduce mobility. In addition, acrylic spacers were installed in the offices.
- **Daily sanitizations.** Applied inside and outside of plants, offices, buses and private vehicles.
- **Exclusive room for Covid-19 emergencies.**
- **Sinks in different parts of the plant.**
- **Food box.** To support and recognize the attendance, between April and July a monthly box with basic food was delivered, and since August other incentives have been given.

Human Rights

Principle 1

Companies must support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.



2. Protocols of the Ministry of Health

- **Protocol for Occupational Exposure to Noise.** Evaluation, measurement and training of Pontoon personnel. Audiometry and report to workers at the Flour Plant. Installation of noise maps in Ponton and Flour Plant.
- **Upper Extremity Musculoskeletal Disorder Protocol.** Training and formation of active pause monitors. Control measures for people at risk. Training of Canned and Frozen workers. Protocol update.
- **Matrix for the Identification of Occupational Hygienic Risks .** Fleet Maintenance Training.
- **Psychosocial Protocol.** ISTAS 21 questionnaire (psychosocial factors at work) for plant personnel.
- **Protocol for Occupational Exposure to Ultraviolet Radiation (UVR).** Dissemination of the protocol, training, daily information on UV radiation and protection elements.

3. Preventive health programs

- **Adult Preventive Medicine Exam.** 159 beneficiaries with a voluntary comprehensive health monitoring and evaluation procedure.
- **Prevention Week.** Report of observations, actions and unsafe conditions in plants and Fleet for the implementation of improvements in workspaces.
- **Awareness about alcohol and drug abuse.**

4. Training in emergency management and prevention

- **Fire control and rescue.** 32-hour training in fire control with different elements, rescue and first aid injured and / or trapped (159 participants). Handling of fire extinguishers (109 participants). First aid.
- **Handling of dangerous substances** (40 participants).

Human Rights

Principle 1

Companies must support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.



5. Protection and information

- **Complementary Health Insurance.** Coverage for workers (monthly payment paid by the company) and their families (paid by the worker at a preferential value), with an increase in knowledge and use.
- **First aid care.**
- **Information sessions.** Company visits (AFPs, compensation funds, Isapres and insurance brokers) to report social benefits.

6. Quality employment

- **Employment stability.** Staffing with permanent contracts reached 73% (351) in 2019, and 72% (347) during the first semester of 2020. In terms of function, on average 49% worked in Frozen, 9% in Canned, 8% in Flour, 20% in Fleet and 14% in Administration.
- **Local value chain.** In the reported period, purchases were made for an amount of \$ 34,654 million from 1,347 suppliers, (\$ 20,713 million from 783 suppliers in 2019, and \$ 13,941 million from 564 suppliers in the first half of 2020). In both periods, 65% of the acquisitions were made from small and medium-sized companies.

7. Laboral benefits

- **Scholarships for children of workers.** 10 children of workers received the contribution to pay for their higher education, during the reported period.
- **Constant training.** Training hours per worker reached 18 in 2019 and 15 in the first semester of 2020.
- **Strengthening skills.** Courses in different areas of job and general training. In job-related skills: safety in the food industry, handling of hygiene chemicals, enforcement and compliance management, quality standards standards, forklift operation, use of PPE, accident investigation, Prevention Model of Crimes Law 20,393 and labor legislation in the administration. In general training: Awareness about the marine environment, leadership and teamwork, organizational development management, business communication English, as well as tinplate and closure control.

Human Rights

Principle 1

Companies must support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.



8. Community contribution and bonding

- **Local taxation.** 100% of the municipal licenses paid in the Coronel commune.
- **CorCoronel.** Participation in the community development corporation.
- **Support for the folkloric eco-party in Caleta Lo Rojas.** It takes place in the cove near the plant and is organized by the union of charqueadoras (producers of dried fish) and the municipality. It has the cooperation of FoodCorp Chile and other companies. It is characterized by offering the longest smoked fish in Chile (in its latest version it reached 170 meters), typical gastronomy and entertainment.
- **Collaboration with the Association of Parents of Disabled Children (Apandi).** Train and employ young people with special educational needs. In December 2019, 56 students and staff from the company shared a Christmas celebration with lunch, activities and gifts.
- **Neighborhood Leader Day.** 35 neighborhood leaders participated in the activity where they received information from the company, visited its facilities and tasted preparations based on products made at the plant.
- **International Beach Cleaning Day.** Operation carried out simultaneously throughout the country, under the coordination of the Chilean Navy and the contribution of different companies, including FoodCorp Chile. 400 students participated in the 2019 version.



Human Rights

Principle 2

Avoid being involved in human rights abuses.



Our commitment

We ensure compliance with fundamental rights, inside and outside the workplace.

Our policies

- Have an Internal Regulation of Order, Hygiene and Safety that declares its respect and incorporates criteria to prevent its violation. It covers contractor companies or service providers, so that all those who have a working relationship with FoodCorp Chile respect them.
- Respect the right to free expression, to the extent that it is exercised without violence or undue pressure and does not violate the rights of others.

1. Update of the Internal Regulation of Order, Hygiene and Safety

- The new version incorporated ethical standards and its complaints channel. At the end of 2019, hard copies were made available to unions and at public access points as required by regulations. In February 2020, the delivery of a copy to each worker began.

Labor Conditions

Principle 3

Companies must respect the freedom of association and the recognition of the rights to collective bargaining.



Our commitment

We recognize and respect the right of workers to form organizations that represent them and to bargain collectively. We promote permanent dialogue and constructive relations with unions, within a framework of respect for people and current legislation.

Our policies

- Inform, dialogue and negotiate with workers and their unions, with openness and transparency.
- Sign contracts and agreements with a validity of between two and three years, in order to guarantee stability and updating.
- Support the access of trade union leaders to representative positions in workers' organizations in the fishing industry.

1. Trade union rights

- **High unionization.** As is the case throughout the fishing industry, unionization far exceeded the national average. While at the country level it is around 20%, in the company it reached 89% in 2019 (431) and 92% in the first half of 2020 (439).
- **Collective bargaining process.** In October 2020, collective bargaining processes will begin with 4 unions and 2 negotiating groups, under the characteristics established by law, due to the expiration of contracts and collective agreements. While they are in force, their compliance is periodically reviewed with the participation of representatives of the company and the unions.

Labor Conditions

Principle 4

The elimination of all forms of forced and compulsory labor.



Our commitment

Sustainably reduce the number of people injured and injured, both own workers and contractors.

Our policies

- Implement a plan to control accidents and occupational diseases, proposed by the Institute of Occupational Safety (IST) that supports our prevention strategy.

1. Risks prevention

- **Accident rate.** In 2019 it reached 8.4% in 2019 (6.7% in 2018) and 3.6% in the first half of 2020. In 2019 there was an unfortunate accident with fatal consequences, duly reported and investigated.
- **Protocols of the Ministry of Health.** Permanent application of actions to prevent risk or damage due to exposure to noise or UV radiation and handling of loads, among others.
- **Preventive talks.** 1,471 people attended talks on risks and preventive measures associated with their duties. Specifically 785 people received information about Covid-19 during the first half of 2020.

2. Normative compliance

- **Compliance in audits.** Between January 2019 and June 2020, there were no summaries derived from the audits of the Dirección del Trabajo (labor control authority) and two work-related lawsuits against the company were processed.

Labor Conditions

Principle 5

The abolition of child labor.



Our commitment

Prevent minors who may work in our company from doing so without authorization and / or being exposed to risky activities or activities that may affect them physically, psychologically or morally.

Our policies

- Declare our rejection of child labor in the Internal Regulation of Order, Hygiene and Safety, a criterion that extends to contractors and service providers.
- Following the provisions of Chilean labor legislation, accept the work of young people between 15 and 17 years of age who meet the requirements established by the regulations.

1. Absence of minors

- In the reported period, there were no hiring of young people between 15 and 17 years old, as allowed by Chilean law with prior parental authorization.

Labor Conditions

Principle 6

The elimination of discrimination with respect to employment and occupation.



Our commitment

Avoid and eradicate any type of discrimination based on race, nationality, gender, sexual orientation, appearance, beliefs or similar. Develop an internal culture based on the values of our company and respect for people.

Our policies

- Support the eradication of any discriminatory malpractice.
- Believe and encourage that we can all deploy our skills and develop in a dynamic and upright environment, where our contributions are recognized.

1. Good practices

- **Pay equity.** Since 2009, FoodCorp Chile has implemented the policy of equal pay to equal function, regardless of gender or other consideration.
- **Female participation.** Women represent 34% of the staff for the reported period (165 in 2019 and 167 in the first half of 2020), where an important part of them is the head of the household. Additionally, 22% of the heads are occupied by women.
- **Compliance with the Labor Inclusion Law.** 5 people have different capacities or are beneficiaries of a disability pension, which exceeds the level required by law (1%). This process began a decade ago with the agreement with the Labor Training Center of the Association of Parents of Children with Disabilities (Apandi).

Environment

Principle 7

Companies must maintain a preventive approach that favors the environment.



Our commitment

Develop a sustainable service model and take care of the environment through protection and respect for the environment where we operate.

Our policies

- Implement measures that guarantee the quality, legality of origin and freshness of the raw material acquired from artisanal fishermen, considering that this is crucial to control the generation of odors.
- Maintain a proactive and transparent attitude in managing environmental impacts.

1. Environmental management

- **Odor study update.** In May 2020, a specialized consulting firm analyzed the odorant scope of different emission sources located at the plant. By evaluating the results, she determined that the perception of odor in the community environment would not reach levels that were bothersome to people.
- **Raw material purchase criteria.** To contribute to the freshness of the raw material, essential to reduce odors, ice produced in its own plant is delivered to artisanal giant squid suppliers and set sail and unloading is coordinated with artisanal sardine and anchovy fishermen.
- **Fishing transport protocol.** Sardines and anchovies were transported in hermetic trucks (between coves and plants or between plants), which prevent spills of fish or liquids on the streets. It is a protocol of the fishing industry and externally audited.
- **Absence of critical odor episodes.** No relevant events of annoying odors attributed to the process were reported. There were no audits for this reason either.
- **Compliance program for deficiencies detected.** The Superintendency of the Environment (SMA, for its acronym in Spanish) filed charges for improper treatment of riles in the frozen food plant and deficiencies in self-control monitoring. To correct it, the company presented a compliance program that should be analyzed by the authority during the second half of 2020.

Environment

Principle 8

Adopt initiatives to promote greater environmental responsibility.



Our commitment

Operate with a model for the sustainable extraction of resources, support research that favors the harmonious development of the fishing sector and promote environmentally responsible practices.

Our policies

- Certify operations under international standards of quality and safety, as well as sustainability in the management of the fishing resources that are processed.

1. Current sustainability certifications

- **MSC.** In 2019, the MSC (Marine Stewardship Council) Certification was obtained, which endorses a jack mackerel catch with the sustainability and responsible fishing criteria of the Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO).
- **MarinTrust.** International certification on the legality of origin of the raw material.

2. Current quality and safety certifications

- **Frozen** Certifications HPB (infrastructure and sanitary compliance), HACCP (safety and quality, allows export to regulated markets), DIPOA (sanitary norm of Brazil) and SENASA (sanitary norm of Argentina).
- **Canned.** BRC (safety, legality and quality), HACCP (safety and quality), Kosher (processing according to the criteria of the Jewish community), HPB (infrastructure and sanitary compliance) and FDA (United States sanitary standard) certifications.
- **Fishmeal and oil.** Certifications MarinTrust (authorized raw material), MSC (responsible fishing), HPB (infrastructure and sanitary compliance to operate), HACCP (safety and quality) and Chinese License (sanitary standard of the Chinese market).
- It is under analysis to incorporate the MSC Certification into the process, obtained for the jack mackerel fishery.

Environment

Principle 9

Encourage the development and dissemination of environmentally friendly technologies.



Our commitment

We comply with national and international regulations and standards to improve our environmental performance. In addition, we seek opportunities to anticipate local regulation and incorporate technological changes, aware of the importance of environmental variables.

Our policies

- Evaluate technological or process adaptations that improve our environmental performance, particularly the generation of odors and waste management.
- Privilege energy sources with lower atmospheric emissions.

1. Carbon footprint reduction

- **Supply with non-conventional renewable energies.** In August 2019, an electricity supply contract was activated with a figure that allows access to energy from renewable sources. Enel Green Power and Green Solutions confirmed that the 3,546 MWh consumed between August and December 2019, in plants and offices, came from Non-Conventional Renewable Energies (ERNC). During the first half of 2020, electricity consumption reached 11,961 MWh and its supply comes from these same sources.

2. Process improvement

- **Incorporation of eco-friendly additive.** In 2020 the process began to use BHT as an antioxidant in all fishmeal production. It is a more environmentally friendly additive, which is why it is used in products for direct human consumption and the aquaculture industry and is required in developed countries.
- **Incorporation of new products in Canned.** In addition to the production of canned jack mackerel, canned salmon aimed at the US market was added. Reaching the consumers of that country implied certifying processes in the BRC standard, which guarantees safe, legal and high-quality products. Additionally, it works on the development of new ready-to-serve products and in more practical packaging.

Environment

Principle 9

Encourage the development and dissemination of environmentally friendly technologies.



3. Raw material management projects

- **Fleet Investments.** They allow the company's three Deep Sea Fisheries (PAM, by its acronym in Spanish) to keep the raw material fresh and in better condition for a longer time, a factor that reduces the emission of odors during processing and increases the proportion destined for direct human consumption.
 - **Pam Ruth.** Investment of US\$ 488,000 to incorporate net turning equipment (improves catch time), dryer and fishing distributor (increases quality), improve recirculation of RSW water control and incorporate fish absorbent, among others.
 - **PAM Don Manuel.** Investment of US\$ 165,000 to renovate fishing sonar (greater precision and efficiency in captures) and sewage treatment plant.
 - **PAM Cazador.** Investment of US\$ 120,000 for improvements in fishing warehouses.
- **Modernization of the Frozen Plant.** Acquisition of better technology compressor and evaporative equipment. They allow faster processing and take advantage of the times when the fish is closer to the coast, which makes it possible to process it fresher and, as a secondary effect, reduce the distances that boats must navigate to find resources.



Anti-corruption

Principle 10

Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Our commitment

Create sustainable value for our shareholders, applying good corporate governance and ethical practices. This implies using resources responsibly and working on the continuous improvement of our processes.

Our policies

- Comply with Law 20,393 through the implementation of a Crime Prevention Model.
- Incorporate corporate ethics criteria in the version of the Internal Regulation of Order, Hygiene and Safety.

1. Crime Prevention Model

- Operation of a reporting and follow-up system for complaints, in compliance with Law 20,393. It involved implementing the model, disseminating it internally and defining a corporate crime prevention policy established in this law.
 - Money laundering.
 - Bribery of a national or foreign public official.
 - Financing terrorism.
 - Receiving.
 - Incompatible negotiation.
 - Corruption between individuals.
 - Unfair administration.
 - Misappropriation.
 - Crime of water pollution.
 - Marketing of forbidden products.
 - Illegal fishing of resources from the seabed.
 - Processing and storage of scarce products without proving legal origin.

2. Reinforcement of corporate ethics

- Criteria incorporated in the update of the Internal Regulation of Order, Hygiene and Security, socialized since the end of 2019.



FoodCorp Chile ratifica su compromiso con Pacto Global, a promover sus principios y atender los espacios de mejora detectados en la elaboración de este reporte.

La edición digital estará disponible en los sitios web de Pacto Global y la compañía, además de socializarlo con sus públicos de interés.

FoodCorp Chile ratifies its commitment to the Global Compact, to promote its principles and address the areas for improvement detected in the preparation of this report. The digital edition will be available on the Global Compact and company websites, in addition to socializing it with its stakeholders.



Comunicación de Progreso

Enero 2019 – Junio 2020



Communication on Progress

January 2019 – June 2020

FoodCorp Chile S.A. • Pedro Aguirre Cerda 995, Coronel (Chile)
www.fcc.cl