



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021





## Declaración de apoyo al Pacto Global

La información de esta novena Comunicación de Progreso representa los dos impulsos de este periodo. Por una parte, consolidar adaptación y aprendizajes sanitarios para mantener la operación. Y por otra, afrontar los cambios e incertidumbres para desarrollar una actividad productiva en forma sustentable.

En este periodo hubo periodos de alto contagio por Covid-19 en la zona en que operamos. Ello obligó a profundizar la prevención para mantener nuestras actividades y proveer alimentos nutritivos, en momentos en que la prolongación de la pandemia y la asistencia financiera estatal alteró el mercado laboral.

En paralelo, continúa siendo un tiempo definido por la incertidumbre. Mientras el país ingresó a un proceso que debiera desembocar en una nueva Constitución Política, en el Congreso se debaten nuevas leyes que desdibujan la estabilidad que requiere la proyección de cualquier actividad productiva. Al momento de presentar este reporte, nuestro sector afronta la posibilidad de ser excluido de la captura de merluza y una eventual anulación de la Ley de Pesca, fundamental en los avances en recuperación y manejo sustentable de los recursos.

Pese al escenario incierto, mantenemos nuestra vocación por trabajar en forma responsable con las personas y el medioambiente. En 2009 fuimos la primera compañía pesquera chilena en sumarse al Pacto Global de Naciones Unidas, por lo que seguiremos aportando a que las buenas prácticas se sigan fortaleciendo. Así también lo entiende nuestra casa matriz, Austevoll Seafood ASA, orientada a crear valor duradero a partir de una estrategia de desarrollo sustentable.

De esta manera, 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



FoodCorp Chile respalda la Agenda de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) impulsado por Naciones Unidas. Durante el periodo reportado, nuestras actividades contribuyeron en siete de ellos.

- ODS 2 Hambre Cero
- ODS 3 Salud y Bienestar
- ODS 5 Igualdad de Género
- ODS 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico
- ODS 12 Producción y Consumo Responsables
- ODS 14 Vida Submarina
- ODS 17 Alianzas para lograr objetivos



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021



## Información corporativa

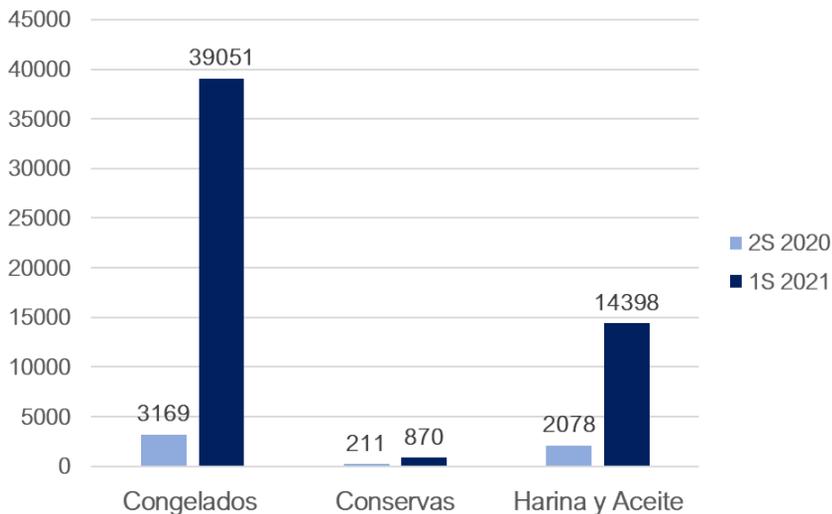
FoodCorp Chile es una compañía pesquera ubicada en la comuna de Coronel, Región del Biobío, principal zona pesquera industrial del país. Desde 1991 es parte del grupo noruego Austevoll Seafood ASA. Las oficinas corporativas, planta de proceso, frigorífico y centro de distribución, se ubican en esa ciudad.

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

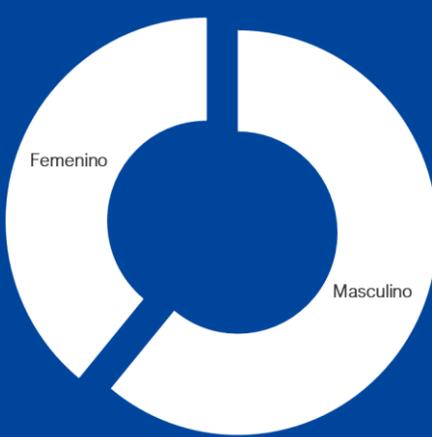
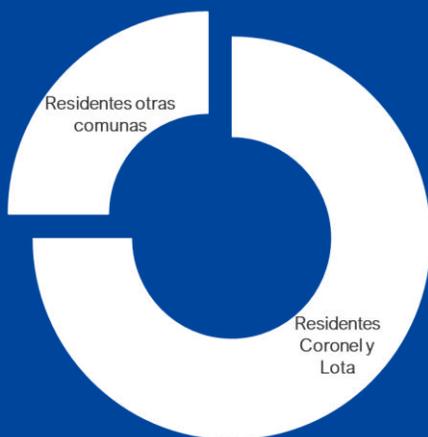
Estos productos son consumidos en Chile y una decena de países en América, Europa, Asia y África. El restante 20% de su producción corresponde a harina y aceite de pescado obtenidos de sardina, anchoveta, caballa y jurel, productos destinados al mercado de Chile y Asia.

Entre julio de 2020 y junio de 2021 alcanzó una producción de 59.777 toneladas. Un 72,4% correspondió a productos destinados a consumo humano directo.

En ese proceso, durante el segundo semestre se generaron 534 empleos directos y 548, en el primer semestre de 2021. Un 75% de ellos fueron ocupados por residentes en Coronel y Lota, entorno inmediato a la planta y que además corresponden a zonas de alta vulnerabilidad social y desempleo.



Producción 2S 2020: 5.458 tons. Consumo humano directo: 61%  
 Producción 1S 2021: 54.319 tons. Consumo humano directo: 73%



**Residentes Coronel y Lota**  
 2S 2020: 74% (395). Total: 534.  
 1S 2021: 76% (416). Total: 548.

**Participación según género**  
 2S 2020: M, 62% (331); F, 38% (203).  
 1S 2021: M, 60% (327); F, 40% (221).

Calidad para el mundo



### Visión

Calidad para el mundo.

### Misión

Ser el proveedor líder de productos pelágicos sustentables, enfocados en la innovación, responsabilidad social y altos estándares medioambientales, optimizando la cadena de valor y entregando emocionantes soluciones al mercado.

### Valores

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



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



### 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 la generación de empleo de calidad.
- Apoyar el desarrollo comunitario y de instituciones sociales del entorno.

## 1. Medidas preventivas por Covid-19

- **Incorporación de la Brigada Covid.** Equipo de personal de salud para supervisar en terreno el cumplimiento riguroso de las medidas establecidas en el protocolo sanitario.
- **Aumento de flota de traslado seguro del personal.** Destinación de 19 vehículos para transporte de personal de plantas, administración y flota, entre sus hogares y la empresa.
- **Control en el ingreso a planta.** Toma de temperatura y aplicación de sanitizante a todos quienes ingresen a las instalaciones.
- **Convenio con laboratorio clínico.** Toma de exámenes PCR, test de antígenos y entrega de asesoría médica para un adecuado manejo de casos positivos. Durante el periodo reportado, se han realizado 18 operativos BAC (Búsqueda Activa de Casos), con 2.486 exámenes aplicados en distintas áreas.
- **Entrega de elementos de protección.** Mantención de la distribución constante de elementos de protección personal, mascarillas, protector facial y alcohol gel.
- **Medidas sanitarias en casinos.** Mejoras para cumplir las normas sanitarias de aforos reducidos, en turnos y sanitización entre cada turno de colación.
- **Entrega de bono de asistencia.** Asignación monetaria voluntaria para apoyar y reconocer el trabajo presencial.

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 2. Salud y seguridad ocupacional

- Evaluación y medición de exposición al ruido según Protocolo de Exposición Ocupacional a Ruido (PREXOR). Aplicación en planta de conservas, planta de riles y frigorífico.
- Acreditación del Protocolo TMERT (Trastorno Musculo-Esquelético en Extremidades Superiores).
- Implementación y evaluación del Manejo Manual de Carga.
- Actualización de matrices MIRHO (Matriz de Identificación de Riesgos Higiénicos Ocupacionales). Además, se evaluó a trabajadores expuestos al frío en la planta de congelados y en frigorífico, y a los expuestos a humos metálicos en talleres de mantenimiento.
- Entrega de kits de protección ante radiación ultravioleta. Distribución de 150 conjuntos de elementos a trabajadores expuestos, además de difusión para dar cumplimiento al Protocolo de Exposición Ocupacional a Radiación Ultravioleta.

## 3. Protección e información

- **Operativos de vacunación.** Durante 2021 se realizaron operativos de vacunación contra el Covid-19 en planta, en coordinación con las autoridades locales de salud, lo que permitió rápidamente alcanzar un elevado porcentaje de trabajadores inmunizados. Además, se concretó un operativo de vacunación anti-influenza costo cero.
- **Capacitación para prevenir el abuso de alcohol y drogas.** Firma de carta compromiso para formar monitores en taller de “Habilidades Preventivas Parentales”.
- **Capacitación en manejo de emergencias y evacuación.** Entrenamiento y realización de simulacros, considerando medidas sanitarias por la pandemia.
- **Seguro de Salud Complementario.** Renovación de la cobertura para trabajadores (pagada por la empresa) y sus familiares (con cargo al trabajador a valor preferencial).
- **Difusión de beneficios sociales.** Debido a las restricciones sanitarias, las jornadas informativas fueron reemplazadas por la publicación en ficheros de información de los programas gestionados por cajas de compensación, isapres y corredoras de seguros.

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 4. Condiciones y beneficios laborales

- **Estabilidad laboral.** En promedio, los trabajadores con contrato indefinido durante el periodo reportado alcanzaron al 93,8% (502 en el 2S de 2020 y 513 en el 1S de 2021). En cuanto a función, en promedio un 40% se desempeñó en Congelados, un 12% en Conservas, un 13% en Harina, un 19% en Flota y un 16% en Administración.
- **Fortalecimiento de competencias.** Se impartieron cursos de Técnicas para el tratamiento de residuos, Aplicación de Sistema de Aseguramiento de Calidad, Herramientas de Excel intermedio y avanzado, Herramientas Básicas de Office para la Productividad, Capacitación Modelo de Prevención de Delitos Ley 20.393, Aplicación de Técnicas de Administración del Tiempo y Speaker Virtual. Con ello, las horas promedio de capacitación por trabajador llegaron a 7.
- **Becas para hijos de trabajadores.** Se entregaron becas a los mejores 10 promedios de notas obtenidos por los hijos de trabajadores que cursan estudios superiores.

# Derechos Humanos

## Principio 1

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



## 5. Aporte comunitario

- **Activación de cadena de valor local.** Se realizaron compras por un monto \$57.883 millones a 2.078 proveedores, un 54% más que lo realizado entre enero de 2019 y junio de 2020. El monto total aumentó en un 67% respecto a ese periodo, y un 35% (\$20.474 millones) se realizaron a 813 pequeñas y medianas empresas.
- **Participación en el Banco de Alimentos del Mar.** A través de la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), se entregan raciones alimenticias (congelados y conservas producidos por las empresas del sector) a adultos mayores vulnerables de residencias de larga estadía ubicados en las regiones del Biobío, Ñuble, Maule y La Araucanía. El programa provee alimentos nutritivos de manera regular a 72 establecimientos, en donde hay más de 3.000 residentes.
- **Participación en mesa de olores y visita vecinal.** La Mesa Tripartita de Olores está integrada por juntas de vecinos, la Municipalidad de Coronel y la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes), y aborda la gestión para minimizar los olores generados por la industria pesquera. Sus integrantes visitaron las instalaciones de la compañía, y recibieron información sobre el proceso productivo y las medidas para mitigar olores.
- **Participación en el Comité Consultivo del CFT Lota.** Incorporación al Comité Consultivo de la carrera de Administración de Empresas del plantel educacional. Se apoya la validación del programa de estudio para ayudar al mejoramiento continuo del proceso educativo e integración al mundo laboral. También se programarán charlas técnicas y motivacionales para ayudar a los estudiantes.
- **Pago de impuestos a nivel local.** Establecimiento de la casa matriz en la ciudad en que se opera, lo que permite que las patentes municipales contribuyan al gobierno comunal.
- **Participación en corporación de desarrollo.** Aporte monetario a la corporación de desarrollo comunal, CorCoronel.
- **Colaboración a la Asociación de Padres de Niños Discapacitados (Apan di).** Esta organización forma e inserta laboralmente a jóvenes con necesidades educativas especiales. Debido a la pandemia no hubo las actividades presenciales, pero se entregaron regalos a los menores y apoyo social a sus familias.

# 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 ejerza sin violencia o presión indebida y no trasgreda los derechos de los demás.

## Actualización reglamentaria

- **Actualización del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.** Incorporación de normativas internas por Covid-19, de acuerdo a lo establecido por el Gobierno, y entrega de copias del documento a los trabajadores.



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021

# 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 tres y cuatro años, con el objetivo de garantizar estabilidad y actualización.
- Apoyar el acceso de los dirigentes sindicales a cargos de representación en las organizaciones de trabajadores de la industria pesquera.

## Derechos sindicales

- **Mantención de alta sindicalización.** El 90% de los trabajadores está sindicalizado, nivel significativamente mayor al índice nacional (20%) y es concordante con lo registrado en la industria pesquera.
- **Desarrollo de negociación colectiva.** Durante el último trimestre del año 2020 y primer trimestre de 2021, se realizó un proceso de negociación colectiva con cuatro sindicatos y dos grupos negociadores, de acuerdo a la normativa chilena. Se alcanzó un acuerdo satisfactorio y las condiciones convenidas tendrán una vigencia de tres años.
- **Mantención de una relación colaborativa.** Se realiza al menos una reunión mensual con los representantes de los sindicatos, organizaciones que destacan por su preocupación y apoyo en la implementación y respeto a las medidas sanitarias.

# 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. De igual manera, cumplir la normativa laboral chilena.

### 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.
- Cumplir estrictamente la legislación laboral.

## Condiciones de trabajo

- **Gestión para reducir accidentabilidad.** La tasa de accidentabilidad durante el segundo semestre de 2020 llegó a 2,2, y en el primer semestre de 2021, a 6,86. No hubo incidentes con consecuencia fatal. El aumento se explica por la mayor producción de este último periodo, asociado a la estacionalidad de la actividad pesquera. Debido a eso, se intensificó el trabajo preventivo.
- **Conformidad en fiscalizaciones.** Entre julio de 2020 y junio de 2021, no hubo sumarios derivados de las fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo. A la vez, se tramitaron tres demandas laborales y en todas se alcanzó avenimiento entre las partes.

# 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.

## Cumplimiento legal

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

# Condiciones Laborales

## Principio 6

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



### 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 que genere discriminación.
- Creer e impulsar que podamos desplegar nuestras habilidades y desarrollarnos en un ambiente dinámico e íntegro, donde nuestros aportes sean reconocidos.

## Buenas prácticas

- **Mantenimiento de la equidad salarial.** Desde 2009 existe una política de igual sueldo a igual función, independiente del género u otra consideración.
- **Importante participación femenina.** Las mujeres representaron el 39% de la dotación durante el periodo reportado (203 en el 2S 2020 y 221 el 1S de 2021), donde gran parte es jefa de hogar. Adicionalmente, el 22% de las jefaturas es ocupada por mujeres.
- **Cumplimiento de la Ley de Inclusión Laboral.** 5 personas con capacidades diferentes trabajan de forma estable en la compañía, en línea con lo requerido por la ley (1%).



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021

# 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 este último factor es crucial para controlar la generación de olores.
- Mantener una actitud proactiva y transparente en la gestión de impactos ambientales.

## Gestión ambiental

- **Instalación de scrubber reductor de gases odoríficos.** Se evaluó y definió la instalación de un scrubber en la planta de harina, equipo que permite reducir la emisión de los gases que provocan el mal olor. Es un proyecto se demandó una inversión de \$320 millones e incorpora la mejor tecnología disponible, adelantándose a las exigencias de la futura norma de olores que se actualmente elabora la autoridad.
- **Aplicación de criterios ambientales para la compra de materia prima.** Entrega de hielo a proveedores artesanales para contribuir a la frescura de la materia prima, esencial para reducir olores, y coordinación de zarpes y descargas con pescadores artesanales.
- **Aplicación de protocolo para transporte de pesca.** Traslado de materia prima, entre caletas y plantas o entre plantas, con camiones herméticos que evitan derrames de pescado o líquidos en la calle. Es un protocolo de la industria pesquera y auditado externamente.
- **Ausencia de episodios críticos de olores.** No hubo eventos relevantes de olores molestos atribuidos al proceso. Tampoco se registraron fiscalizaciones ni sumarios por parte de la autoridad.

# 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 (Marine Stewardship Council)**. Avala una captura de jurel con los criterios de sostenibilidad y pesca responsable que promueve la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- **MarinTrust**. Certificación internacional sobre la legalidad de origen de la materia prima.

## 2. Certificaciones de calidad e inocuidad vigentes

- Las líneas de producción cuentan con certificaciones internacionales de calidad e inocuidad sanitaria. Durante el periodo reportado, se completó el proceso regular de auditoría y recertificación.
- **Congelados**. Certificaciones HPB (infraestructura y cumplimiento sanitario), HACCP (inocuidad y calidad, permite exportar a mercados regulados), DIPOA (norma sanitaria de Brasil) y SENASA (norma sanitaria de Argentina).
- **Conservas**. Certificaciones 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).

# 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 nuestro desempeño ambiental, en particular la generación de olores y gestión de riles.
- Privilegiar fuentes energéticas de menores emisiones atmosféricas.

## Programas implementados

- **Abastecimiento con energías renovables no convencionales.** Enel Green Power y Green Solutions acreditaron que los 33 MWh consumidos en el periodo reportado en todas las instalaciones, provinieron de Energías Renovables No Convencionales (ERNOC) en virtud de un acuerdo vigente desde agosto de 2019.
- **Reemplazo de petróleo por gas natural.** Se definió la utilización de gas licuado en los procesos, para lo que se suscribió un acuerdo con un proveedor industrial que iniciará la inyección de este nuevo combustible en los primeros meses del 2022. El gas licuado representa en promedio un 92% menos de emisiones de material particulado. Coronel forma parte de una zona saturada por material particulado, por lo que esta reducción representa un aporte a la calidad del aire local.
- **Reciclaje de mascarillas.** Participación en un proyecto pionero a nivel nacional para reciclar las mascarillas utilizadas por los trabajadores. El programa es impulsado la Asociación de Industriales Pesqueros (Asipes) y la Universidad de Concepción.



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021

# 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 nueva del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

## Medidas implementadas

- **Implementación de un Modelo de Prevención de Delitos.** Operación de un sistema de reporte y seguimiento de denuncias sobre los delitos estipulados en la Ley 20.393 contra el lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho. En el periodo reportado, se incorporó el delito de "Ordenar a concurrir a un trabajador estando en cuarentena o aislamiento" y el delito transitorio acerca de la "Obtención fraudulenta del seguro de desempleo". Además, se actualizó la debida diligencia a 942 proveedores y se comenzó con la actualización de clientes y personas naturales.
- **Auditoría interna al Modelo de Prevención del Delito.**
- **Refuerzo de ética corporativa.** Durante el periodo se han capacitado en el Código de Ética y conducta a 262 trabajadores.



FoodCorp Chile ratifica su compromiso con Pacto Global. En virtud de ello, trabajará para promover sus principios y atender las mejoras detectadas en la elaboración de este reporte.

Realizará acciones de difusión entre sus públicos de interés y para conocimiento de toda la comunidad, se publicará en los sitios web de Pacto Global y la compañía.



# Comunicación de Progreso

Julio 2020 – Junio 2021

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