

El compromiso de quienes trabajan en pesquera Friosur ha sido uno de los pilares en que se sustentan los 38 años de historia de nuestra compañía. El motor de nuestro quehacer son las personas y por eso en Friosur la calidad del empleo, la seguridad, el bienestar y la calidad de vida de nuestras y nuestros trabajadores constituyen ejes principales de nuestra gestión.

CREAR VALOR PARA
LAS PERSONAS

5



5.1 Sostenibilidad desde las personas

En una zona austral y aislada como Aysén, trabajadores y empresa mantienen una relación de valor compartido estrecho. Ambos comparten el desafío de la sostenibilidad en todos sus ámbitos. Por ello, la gestión de personas tiene un enfoque de responsabilidad social particular que se evidencia en que los trabajadores participan en la propiedad de la empresa desde 2020 a través de una cooperativa que es propietaria del 20% de la compañía.

El origen de esta iniciativa fue la preocupación por contribuir a una mejor jubilación a las personas que han trabajado por el crecimiento de la empresa y que, sobre todo, han colaborado en momentos difíciles. También es el resultado de una alianza potente con los trabajadores bajo una mirada de futuro compartida respecto del rol de Friosur en el desarrollo regional de Aysén en el largo plazo.

En 2022 nos dimos tiempo para celebrar nuestros 37 años desde la fundación en Puerto Chacabuco. Debido a la pandemia debió postergarse la tradición habitual de celebrar en mayor escala cada cinco años, por lo que fue retomada al volver a la normalidad. Fue un encuentro en Puerto Aysén con trabajadores e

invitados especiales que pudieron encontrarse cara a cara después de mucho tiempo. También, como es tradición, reconocimos a quienes cumplieron 10, 15, 20, 25 y 30 años de servicio. El año 2023 celebramos los 38 años de nuestra empresa de manera más íntima junto a nuestros trabajadores.

ENTORNO LABORAL

Un desafío constante lo constituye la atracción de nuevos talentos que permita cubrir las tasas de recambio por salidas o jubilaciones. Por un lado, se presenta la dificultad para atraer a personas fuera de la Región de Aysén, que quieran residir y aportar al desarrollo local de la zona. Se suma, en el caso del personal embarcado, el régimen de jornadas de trabajo en alta mar que, especialmente para el caso de las generaciones más jóvenes, tiende a dificultar las nuevas contrataciones.

En el caso de los tripulantes, estamos trabajando conjuntamente con el sindicato en un plan de modificación del tiempo embarcados y, se evalúa, además, la contratación de personal extranjero capacitado para complementar de esta manera la flota local. Estos cambios están sujetos al análisis del impacto en la producción.

PILARES DE LA EXPERIENCIA DE TRABAJO FRIOSUR

Buena convivencia y clima laboral, fomentando el buen trato y desarrollando acciones de capacitación permanente para promover la sana convivencia y la colaboración en los equipos.

No discriminación por edad, sexo y adaptabilidad de las personas con capacidad física disminuida.



Cuidado en los detalles diarios, promoviendo como valor diferenciador un alto estándar en los servicios de transporte y alimentación de los colaboradores.

Política de contratación flexible, entregando beneficios por antigüedad laboral, sin importar la condición contractual. También existe una política de permisos para trámites personales, que contempla al personal temporal y con contrato fijo.

ESTRUCTURA DEL ÁREA DE PERSONAS

El área de personas de Friosur forma parte de la Gerencia Corporativa de Administración y Personas, y está estructurada en el área de Remuneraciones – Compensaciones y Seguridad, Salud Ocupacional y Desarrollo Organizacional



DESAFÍOS DEL EQUIPO DE PERSONAS 2022-2023



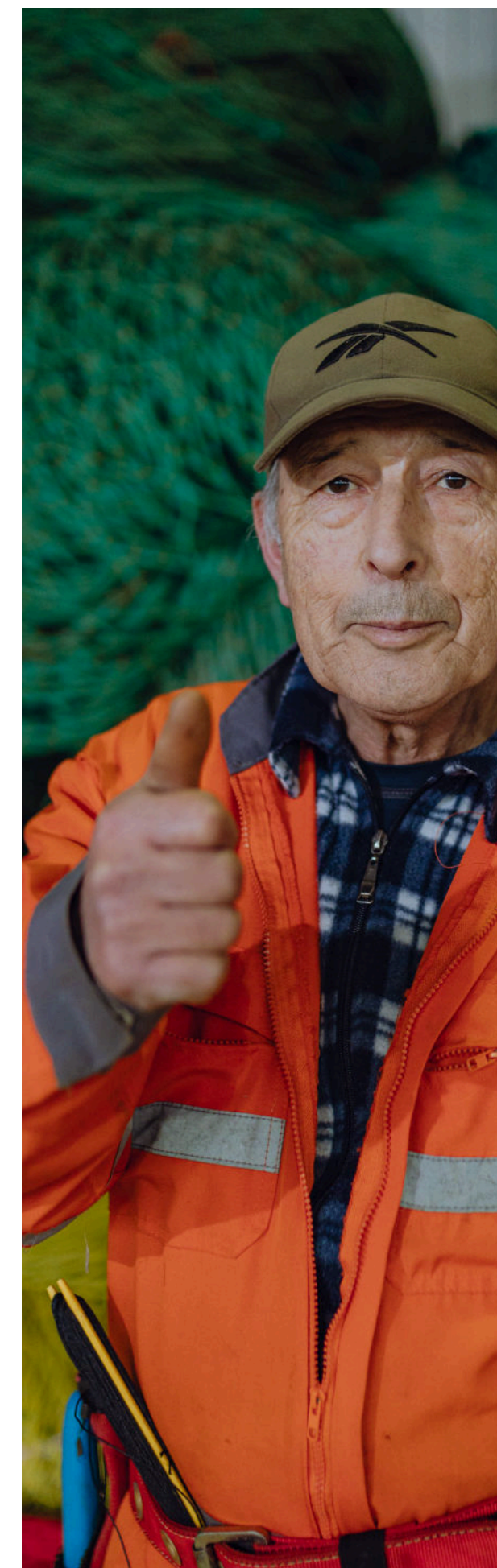
Fortalecer la gestión del equipo de personas, capacitándolos y entregando nuevas herramientas de gestión.



Generar un cambio cultural, que apoye los procesos de automatización del área de personas.



Potenciar la atracción de talento, apoyando el recambio generacional para cubrir las vacantes que generen las personas que decidan acogerse a retiro.



5.2

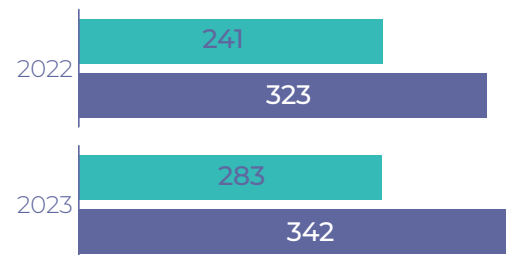
Generación de empleo

GRI 2-7 | GRI 404-1

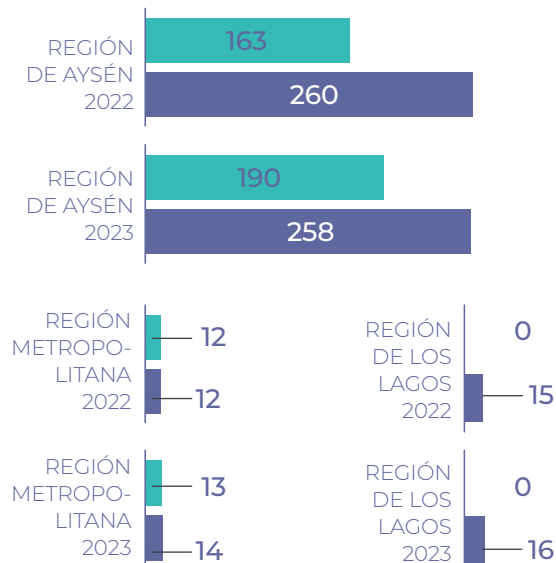
El 72% de las personas que trabajan en la empresa desarrollan sus funciones en Puerto Chacabuco, Región de Aysén, lo que convierte a la empresa en una importante fuente laboral para la región. Las funciones que cumplen son principalmente de operación planta, operación flota, mantención, ejecutivos y administrativos.

La información de trabajadores de tiempo completo está estimada en base a dotación equivalente, es decir, las personas que han desempeñado funciones durante el periodo que se indica. En Friosur no hay personas que trabajen bajo la modalidad de jornada parcial.

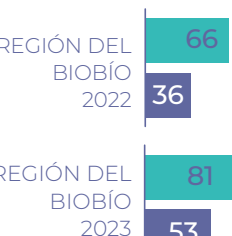
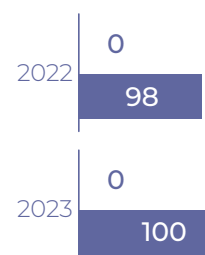
TRABAJADORES TIEMPO COMPLETO



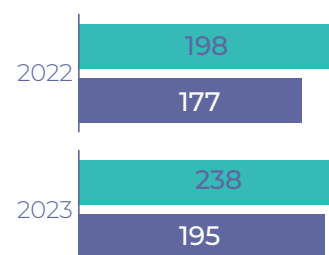
TRABAJADORES TIEMPO COMPLETO POR REGIÓN



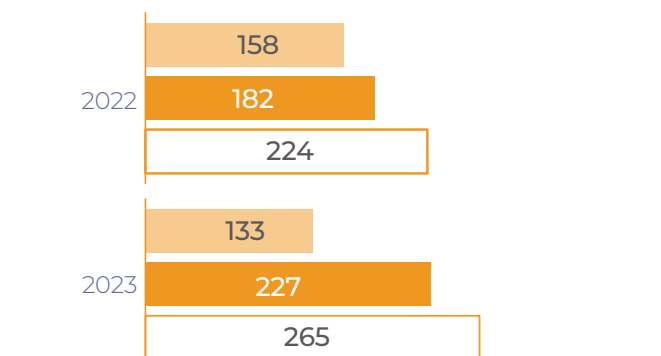
TRABAJADORES FLOTA



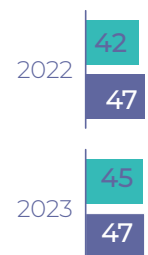
TRABAJADORES PLANTA



RANGO ETARIO



TRABAJADORES ADMINISTRACIÓN



REFERENCIAS
 ■ Mujer
 ■ Hombre
 ■ Menor 30 años
 ■ 30 a 50 años
 ■ Mayor 50 años

* No existen trabajadores de empresas contratistas integrados a los procesos productivos de Friosur

GRI 2-8

5.3

Participación de los trabajadores: Cooperativa

GRI 2-29 | GRI 13-22 | GRI 203-2

Los colaboradores de pesquera Friosur entraron a formar parte de la propiedad de la empresa a través de su participación en la Cooperativa de Trabajadores Friosur. Este paso fue el resultado de un extenso ejercicio de diálogo, en el cual sus propietarios buscaron —entre otros objetivos— contribuir al desarrollo y bienestar de los trabajadores una vez jubilados.

aquellas personas que durante los últimos diez años hayan sido contratados como trabajadores eventuales durante cinco años y que en los últimos dos hayan sido contratados por un período no inferior a 30 días.

Actualmente la cooperativa la integran 192 personas y dos sindicatos. Cada una de ellas es propietaria de 3.500 cuotas de la organización.

Si una persona decide renunciar a la empresa, su participación será comprada por la cooperativa. En cambio, si se jubila en la empresa, puede seguir siendo parte de ésta y beneficiarse de sus dividendos.

Podrán ser socios de la cooperativa todos aquellos trabajadores con contrato indefinido que tengan al menos 5 años de antigüedad en la empresa. Así también, podrán ser socios

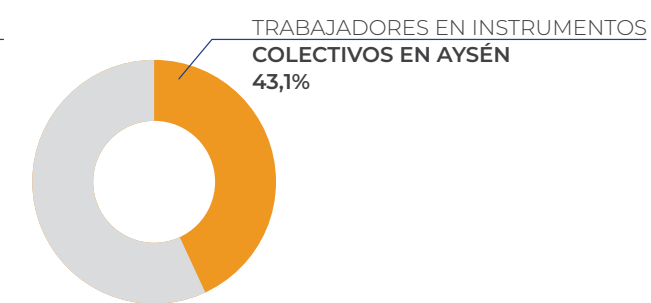
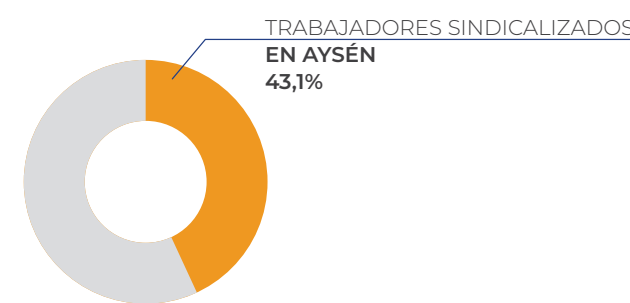
5.4

Convenios de negociación colectiva

GRI 2-30 | GRI 13-18

En Friosur promovemos relaciones de colaboración y trabajo conjunto con nuestros colaboradores. El 43% de las personas de Friosur que trabajan en Aysén forman parte de uno de los dos sindicatos existentes.

| INSTRUMENTOS COLECTIVOS | | |
|-------------------------|---|-----------|
| SEGMENTOS ACTIVIDAD | TIPO DE NEGOCIACIÓN (SINDICATO O GRUPO NEGOCIADOR) | Nº SOCIOS |
| 1 | Sindicato de Trabajadores Friosur de Pesquera Friosur SpA Sitraf | 164 |
| 2 | Sindicato de Trabajadores Tripulantes de Naves Especiales Sintrinaves | 39 |





5.5

Trabajo colaborativo e inclusivo

GRI 13-15 | GRI 13-20



En pesquera Friosur trabajamos en forma colaborativa y profesional, fomentando una cultura de alto rendimiento, con capacidad de innovación e inclusión, descartando todo tipo de discriminación.

La inclusión y no discriminación constituye un pilar central de nuestra estrategia de atracción y retención de talentos, dada la ubicación y el contexto demográfico de nuestros centros productivos, la naturaleza de nuestra actividad y el entorno social y geográfico en que nos desarrollamos.



INMIGRANTES

40 hombres y mujeres de diversas nacionalidades integran nuestros equipos de trabajo en tierra y en flota.

PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PESD)

Históricamente en Friosur hemos integrado a personas en situación de discapacidad, quienes forman parte de un programa de acompañamiento y seguimiento liderado por el área de Seguridad y Salud Ocupacional. Hoy nuestra empresa cumple ampliamente con la legislación laboral chilena, al contar con más del 1% de su dotación en situación de discapacidad.

APOYO A ADULTOS MAYORES

La edad no constituye una limitante para trabajar en nuestra empresa, por lo que son bienvenidas las personas que voluntariamente decidan trabajar más allá de su edad de jubilación y que quieran aportar a Friosur con su experiencia y buen desempeño. Esto nos desafía a ser rigurosos en materia de seguridad para gestionar situaciones de pérdida de movilidad o audición para quienes se desempeñan en ciertas funciones.

INCORPORACIÓN DE MUJERES

Valoramos el aporte de las mujeres a nuestro desarrollo, quienes contribuyen de manera significativa a nuestros procesos y el cumplimiento de nuestros objetivos.

Si bien aún no existe un programa de equidad de género, los procesos de reclutamiento se realizan sin distinciones de este tipo. En el pasado ha habido mujeres en funciones tradicionalmente masculinas como mantención flota o planta. Incluso Friosur fue la primera empresa pesquera en Chile con mujeres trabajando a bordo de un barco factoría cuando hubo uno como parte de nuestra flota.

No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en función del mismo cargo y jornada en nuestras plantas de producción.

EMPLEO TOTAL FEMENINO

| | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|------|------|
| % DE EMPLEO FEMENINO TOTAL | 43% | 45% |
| % DE EMPLEO FEMENINO EN PLANTA | 53% | 55% |



Beneficios

Nuestros trabajadores pueden acceder a los beneficios de la Caja de Compensación Los Héroes a la cual nuestra compañía se encuentra afiliada. Entre ellos están los bonos en momentos relevantes de la vida de las personas, convenios en salud, educación, créditos y entretenimiento, entre otros beneficios.



Relaciones colaborativas y respetuosas, como parte de nuestro ADN

Uno de nuestros principales valores es el respeto, entendido como un trato respetuoso entre todos, no importando el nivel jerárquico en la organización. Podemos discrepar y discutir, pero siempre manteniendo el buen tono y lenguaje.

Durante el 2022 y 2023 realizamos una serie de encuentros y capacitaciones destinados a fomentar el buen trato y el trabajo en equipo. En una primera etapa, se realizó un programa experiencial de cuatro sesiones de talleres en los cuales participaron 130 personas. La segunda fase contempla continuar con el programa por unidades a cargo de los gerentes de cada área.

5.6

Salud y seguridad en el trabajo

GRI 13-19 GRI 403-5

La salud e integridad física de quienes trabajan en Friosur son prioritarias para la compañía, pues entre sus objetivos laborales está también el generar condiciones de trabajo seguras, promoviendo el autocuidado y el trabajo seguro. Para ello, impulsamos una cultura de autocuidado y el trabajo con los equipos y sus líderes, identificando brechas y promoviendo la mejora continua.

La gestión de riesgo es para nosotros una constante y entendemos las matrices de riesgo de cada área como un instrumento en análisis permanente, que es modificado por las jefaturas respectivas en la medida que a partir de la experiencia de trabajo se identifican nuevas acciones preventivas o correctivas que es necesario implementar.

El personal de flota cumple con los estrictos protocolos de capacitación que ordena la Autoridad Marítima para las tripulaciones. El área de Recursos Humanos, a través de dos prevenicionistas de riesgos, refuerzan estas capacitaciones y realiza inspecciones planificadas. Junto a la mutualidad llevan a cabo el levantamiento de protocolos, revisan los indicadores y los monitorean.

En cuanto a la seguridad en planta, en 2023 se inició la implementación del sistema de gestión Programa de Evaluación Competitivo

(PEC) que es monitoreado por la mutual. Este programa involucra a los supervisores y cuenta con un comité ejecutivo para hacer seguimiento a los indicadores.

Cada jefatura es responsable de liderar la ejecución del plan de prevención de su área, lo cual incluye —entre otras actividades— inspecciones planificadas y no planificadas, observaciones conductuales y de seguridad, encuentros y charlas de capacitación los equipos.

Por la naturaleza de las funciones que se realizan en planta las personas podrían estar expuestas a lesiones cortantes. Dada la experiencia de los trabajadores y la gestión en seguridad, estos accidentes no son frecuentes. Actualmente el principal tema de gestión es la exposición a ruidos, aspecto que se considera de especial relevancia en el proyecto de construcción que ampliará la planta.

En 2022 se aplicó el protocolo de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social que volverá aplicarse en 2024 con la nueva versión del instrumento. Los principales desafíos que se plantearon estuvieron en las categorías de doble presencia (equilibrio trabajo y vida privada) y compensaciones.







5.7

Desarrollo de las personas

GRI 404-1

Buscando mejorar el acceso a la capacitación se actualizó el material destinado para estos efectos para los colaboradores en los principales procesos de inducción, reinducción y capacitación en procedimientos claves. Para ello se generaron videos por cada tema, lo cual facilita la auto instrucción y el acceso permanente al material educativo por parte de los equipos de trabajo y sus jefaturas.

PERSONAS CAPACITADAS POR GÉNERO

| | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---|---|------|
|  66 HOMBRES |  67 HOMBRES |  151 HOMBRES | |
|  59 MUJERES |  94 MUJERES |  150 MUJERES | |
| 125 TOTAL | 161 TOTAL | 301 TOTAL | |




Las capacitaciones más relevantes fueron en los ámbitos de autocuidado de las personas, seguridad y calidad. En seguridad destacan las capacitaciones a la brigada de emergencia, primeros auxilios, riesgos en puerto, manejo de sustancias peligrosas, protocolos del Minsal, sistema de gestión PEC.



La cultura de Friosur se expresa en la declaración de valores que se extiende a sus trabajadores, contratistas y proveedores. Para asegurar que estos valores se expresen en las conductas cotidianas de las personas, nuestra empresa cuenta con un Manual de Conducta y un Modelo de Prevención de Delitos.



VALORES FRIOSUR

 Cuidado de las personas

 Compromiso con la Región de Aysén

 Lealtad

 Honestidad

 Respeto

 Responsabilidad

 Colaboración

 Innovación

MANUAL DE CONDUCTA

El Manual de Conducta contiene las normas, valores y principios éticos que promueve nuestra empresa. Es una guía de cumplimiento obligatorio para colaboradores, proveedores y contratistas que describe y explica con ejemplos las conductas deseadas y no deseadas.

Contenidos del Manual de Conducta

- Ejercicio de autoridad
- Cuidado del medio ambiente
- Relación con la comunidad
- Relación con la autoridad
- Relación con proveedores
- Relación con clientes
- Relación con competidores
- Discriminación
- Acoso sexual o laboral
- Divulgación en prensa y medios de comunicación
- Uso de redes sociales
- Uso de equipos e internet
- Pornografía infantil
- Uso de claves de acceso
- Consumo de alcohol
- Consumo de drogas
- Uso de fármacos
- Prevención de delitos
- Regalos donaciones y aportes

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD) GRI 2-22 GRI 13-19

En cumplimiento con la ley N° 20.393, en Friosur implementamos un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos que indica en su artículo 1°. El catálogo de delitos está expuesto a modificaciones, como por ejemplo delitos que se incorporaron con motivo de la pandemia. El MPD sirve de respaldo a la cultura de integridad corporativa que se expresa en los valores de Friosur y establece deberes de autorregulación con el objeto de neutralizar hasta donde sea posible el riesgo de comisión de los delitos referidos, contribuyendo a su prevención y detección oportuna.

Contenidos del MPD

- Encargado de prevención de delitos con medios y facultades.
- Un sistema de prevención de delitos con protocolos, reglas y procedimientos, además de procedimientos de administración y auditoría.
- Sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia e investigación.
- Elementos de supervisión que aseguren la aplicación efectiva de modelo.

CANAL DE DENUNCIAS

El Canal de Denuncias se encuentra a disposición de colaboradores, clientes, proveedores, contratistas y comunidad a través de una serie de medios dispuestos por la compañía.

- La identificación del denunciante es voluntaria, de manera que se permiten las denuncias anónimas.
- Formulario de denuncia en el link "Canal de Denuncias" del sitio web www.friosur.cl
- Correo electrónico directo al gerente de Auditoría Interna Contralor@friosur.cl
- Reunión presencial con el gerente de Auditoría Interna que es encargado de Prevención de Delitos que puede solicitarse por correo electrónico.

Una vez recepcionada la denuncia, el encargado de Prevención de Delitos mantendrá un archivo confidencial con toda la información recibida y al que sólo podrán acceder aquellas personas que, por su posición y bajo responsabilidad del encargado de Prevención de Delitos, deban intervenir de alguna manera en la investigación de la denuncia.



Mensaje del Presidente Sindicato de Trabajadores de Friosur **Rubén Leal Pérez**



“ *Rubén Leal es dirigente sindical desde que se creó el primer sindicato de la empresa. Desde 2000 es presidente del sindicato N°1 de Trabajadores de Friosur. Durante las últimas dos décadas y media ha sido testigo y protagonista de los principales acontecimientos de nuestra empresa y del mundo laboral que gira en torno a ella.* ”

¿Cómo se explica la relación empresa y trabajadores que concluye con la formación de la Cooperativa de Trabajadores?

A diferencia de otras empresas en los 80, aquí el sindicato se creó con el apoyo de la empresa. Según cuentan los jefes, a fin de mes llegaban uno a uno los trabajadores para pedir aumentos de sueldo y otras cosas. La empresa decide enviar a un grupo de trabajadores a una capacitación laboral en la Inspección del Trabajo y en el marco de estas reuniones deciden formar un sindicato, idea que fue apoyada por Friosur y que se materializó en 1987. Era necesaria la organización, porque había harta discusión con un ánimo de mucha juventud e

inquietud por volver a la democracia. Por lo mismo, la primera negociación del '87 fue terrible, porque no la podían cerrar. No tenían experiencia y era mucha gente.

La invitación de crear la Cooperativa habla de confianza mutua entre empresa y trabajadores. ¿Cómo se fue gestando esa relación?

El '98 fuimos como dirigentes sindicales por primera vez a la reunión de gestión anual que tenían en la empresa. Presentamos nuestras inquietudes sobre las debilidades que veíamos que tenía la compañía en cosas de administración como inversiones o reparaciones. En el '99 en vez de una hora, nos quedamos medio día. Luego en el 2000

nos quedamos la reunión completa, porque estábamos analizando la segunda Ley de Pesca. Como teníamos mayor comunicación con la empresa, teníamos más conocimiento para poder opinar y hacer nuestros aportes desde el Consejo Zonal de Pesca y así surgió la idea de que se considerara un porcentaje de los tres años de pesca anteriores para determinar la cuota anual por especie. Y así aparecen también los Límites Máximos de Captura. Nos tocó hacer presentaciones en la Confederación y luego representándola frente a los políticos.

¿Y cómo ve la Ley de Pesca, la que está vigente?

Algunos indican que es una Ley que no estaría validada, pero como usuario es una buena ley y así también lo señalan expertos internacionales como la FAO, quienes la revisaron en el Gobierno de la Presidenta Bachelet y concluyeron que era una ley que aplicaba conceptos modernos como el precautorio, la sustentabilidad y basaba sus cuotas a partir de datos técnicos evaluados por comités científicos para designar las cuotas. Otra cosa importante fue la conformación de los usuarios a través de los Comités de manejo, donde hemos logrado juntarnos, construir confianzas y llegar a consensos que han permitido planes de manejo de las especies a capturar.

¿Cuáles son los temas que les interesan a los trabajadores?

Nuestra lógica como organización es que nuestros socios tengan un estándar de vida común y eso empieza por la sala cuna que tenemos para las madres de nuestra empresa y que está dentro de la planta. Porque el espíritu de la Ley de Cuidado Infantil es que la mamá no pierda el vínculo con su hijo. Luego están los trabajadores y sus hijos mayores, a quienes debemos apoyar para que logren sus objetivos de estudios por medio préstamos blandos. Y también están los mayores para los que tenemos un programa especial de beneficios del sindicato.

Si miramos los 38 años de existencia de la empresa. ¿Cómo describiría el vínculo con la empresa?

El espíritu con se hizo esta empresa fue casi de hacer una intervención en Aysén en ese tiempo para hacer que Aysén sea lo que es hoy. Muchos podrán criticar algo, alguien que no le haya gustado algo, puede ser. Pero la empresa está aquí y sigue aportando a sus trabajadores así hay que cuidarla, cuidar la naturaleza, nuestra especie. Cuando vemos que la administración se equivoca, les podemos decir lo que pensamos porque finalmente lo hacemos no solo por la remuneración, sino también por el futuro de los trabajadores. Tenemos que cuidar a nuestros jóvenes y transmitirles esto.

