

ANEXO ESG

En este anexo podrán revisar información complementaria a la Memoria Integrada 2022, relacionada a la gestión ESG de Blumar y su aporte a la sostenibilidad.

Julio 2023

BLUMAR

En este anexo podrán revisar información complementaria a la Memoria Integrada 2022, relacionada a la gestión ESG de Blumar y su aporte a la sostenibilidad¹.

Anexo ESG: Blumar

TABLA DE CONTENIDOS

Temáticas sociales	3
Indicadores de Prácticas Laborales (3.1)	3
Salario Digno & metodología	3
Brecha de pago por género.....	4
Desglose de la fuerza laboral: raza/etnicidad y nacionalidad	4
Indicadores salariales de género	5
Derechos humanos (3.2)	5
Evaluación de derechos humanos	5
Desarrollo de capital humano (3.3)	6
Información capacitación y desarrollo	6
Retorno de la inversión en capital humano	9
Atracción y Retención de Talento (3.4)	10
Contratación	10
Tipo de Evaluación de Desempeño	10
Programas de Apoyo al Empleado	11
Tasa de rotación de empleados.....	11
Tendencia del Bienestar de los Empleados.....	11
Salud y Seguridad en el Trabajo (3.5).....	14
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) – Empleados	14
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) – Contratistas.....	15
Gestión de la Relación con el Cliente (3.7)	15
Medición de la satisfacción del cliente.....	15
Temáticas Ambientales	16
Política ambiental y sistemas de Gestión (2.1).....	16
Sistema de gestión ambiental: CERTIFICACIÓN/ AUDITORÍA/ VERIFICACIÓN	16

¹ El valor del dólar considerado en el documento corresponde al cierre del año 2022, que fue de \$859,51. Para cifras en dólares (USD), se utiliza el punto (".") para separar los decimales y la coma (",") para separar los números de más de 3 cifras. Mientras para el resto de los valores y números en pesos chilenos (CLP) es el contrario: coma (",") para separar los decimales y punto (".") para separar los números de más de 3 cifras.

Multas Ambientales	16
Eficiencia de recursos y circularidad (2.3).....	17
Compromiso de packaging Materiales de Embalaje	17
Envases de Plástico	17
Agua (2.5)	18
Consumo de agua en zonas con estrés hídrico.....	18
Impactos comerciales de incidentes relacionados con el agua	18
Biodiversidad (2.7)	18
Evaluación del riesgo para la biodiversidad	18
Temáticas Gobernanza	19
Gobierno corporativo (1.2)	19
Tipo de Directorio, permanencia en el Directorio y experiencia del Directorio	19
Proveedores (1.7)	20
Selección de proveedores	20
KPI para evaluación y desarrollo de proveedores.....	20
Innovación (1.10).....	21
Innovación de productos	21
ÍNDICE	22

TEMÁTICAS SOCIALES

INDICADORES DE PRÁCTICAS LABORALES (3.1)

SALARIO DIGNO & METODOLOGÍA

Remuneraciones y Salario digno Blumar

Blumar SA. busca garantizar una buena calidad de vida en sus trabajadores, por lo que se compromete a asegurar salarios dignos y justos para que puedan solventar sus necesidades básicas y las de sus familias.

Para dar cumplimiento a este compromiso, la compañía está en constante gestión y monitoreo de sus indicadores internos. En forma periódica, Blumar hace una evaluación de cargos para mantener la competitividad de las remuneraciones en función de la realidad del mercado. Además, los sueldos se definen en función de la evaluación del cargo, independiente del género de las personas u otra condición. A través de una adecuada política de remuneraciones, el comité de compensaciones y liderazgo del directorio busca alinear la calidad de la gestión y las prioridades de los altos ejecutivos de Blumar y sus filiales con los objetivos de mediano y largo plazo del Directorio en la gestión de la empresa, orientados a proteger los intereses de la compañía.

Asimismo, este procedimiento busca minimizar las actuaciones de los altos ejecutivos que no se ajusten a los intereses de la empresa, así como detectar oportunamente tales casos, si se produjeran.

Por otra parte, la compañía participa del estándar internacional ASC, que integra criterios sociales dentro de su análisis. En este se evalúa que la empresa cuente con un salario digno para sus trabajadores de acuerdo a la *metodología Anker*, que estima el costo de un estilo de vida básico pero digno para un trabajador y su familia en un lugar determinado, y si éste es efectivamente pagado. Para este cálculo, se toman en cuenta los costos de vida incluyendo: alimentos, vivienda y otras necesidades esenciales. En 2022, se publicó una actualización del salario para áreas no metropolitanas en Chile, correspondiente a USD 818 (CLP 727,536). En relación a la gestión de Blumar respecto a esta metodología, existe una revisión permanente, por parte del área de Personas, donde se revisan los cargos con ingresos fijos mensuales más bajos y se hacen los ajustes necesarios para estar dentro de este parámetro, y de esta forma dar cumplimiento al salario digno fijado por el estándar.

En línea con este compromiso y la metodología mencionada, Blumar busca altos estándares éticos y garantiza un ingreso mínimo digno, considerablemente superior a la legislación chilena.

Asimismo, Blumar contrata empresas que verifican el cumplimiento legal de cada uno de los proveedores con sus respectivos trabajadores, quienes verifican no sólo el cumplimiento administrativo sino también el correcto pago de remuneraciones, en este caso, por sobre el salario mínimo legal.

GRUPO	SEXO	SALARIO MÍNIMO NACIONAL (CLP)	SALARIO BRUTO MÍNIMO BLUMAR(CLP)	RATIO	COBERTURA
Operaciones internas	Mujer	\$400.000	\$726.462	182%	100%
	Hombre		\$686.172	172%	100%
Contratistas	Mujer		\$754.419	189%	100%
	Hombre		\$992.800	248%	100%

BRECHA DE PAGO POR GÉNERO

Indicador de diversidad	Porcentaje
Proporción de mujeres en la fuerza laboral total (como % de la fuerza laboral total)	27%
Proporción de mujeres en todos los puestos gerenciales, incluidos los de gerencia junior, media y alta (como % del total de puestos gerenciales)	16%
Proporción de mujeres en puestos de dirección subalternos, es decir, primer nivel de gestión (como % del total de puestos de dirección subalternos)	17%
Proporción de mujeres en puestos de alta dirección, es decir, un máximo de dos niveles por encima del director general o puestos comparables (como % del total de puestos de alta dirección)	15%
Proporción de mujeres en puestos gerenciales en funciones generadoras de ingresos (por ejemplo, ventas) como % de todos esos gerentes (es decir, excluyendo funciones de apoyo como recursos humanos, TI, legal, etc.)	0%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM (como % del total de puestos STEM)	10%

DESGLOSE DE LA FUERZA LABORAL: RAZA/ETNICIDAD Y NACIONALIDAD

Nacionalidad	Trabajadores por nacionalidad	Porcentaje del total de trabajadores	Trabajadores con puestos directivos, gerencia junior, media y senior.	Porcentaje de trabajadores con puestos directivos, gerencia junior, media y senior.
Chile	2.089	98,3%	165	98,2%
Argentina	2	0,1%	1	0,6%
Australia	1	0,0%	1	0,6%
Bolivia	2	0,1%	0	0,0%
Brasil	1	0,0%	0	0,0%
Colombia	3	0,1%	0	0,0%
Perú	3	0,1%	0	0,0%
Venezuela	25	1,2%	1	0,6%
	2.126			

INDICADORES SALARIALES DE GÉNERO

Indicador	Diferencia entre hombres y mujeres empleados (%)
Brecha salarial de género media	6
Brecha salarial de género mediana	17
Brecha de bonificación media	-
Brecha de bonificación mediana	-

DERECHOS HUMANOS (3.2)

EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

Categoría	% del total evaluado en los últimos tres años	% del total evaluado (columna A) donde se han identificado riesgos	% de riesgo (columna B) con acciones de mitigación tomadas
Operaciones Propias	100%	24%	-
Contratistas y proveedores de nivel I	100%	100%	90%

Referencia: Memoria integrada pág. 190, 193

En relación a los trabajadores, dentro del marco de la encuesta de clima laboral, se realizaron talleres con el objetivo con los grupos que obtienen los resultados más bajos, así como conversatorios que permiten levantar las brechas asociados a distintos ámbitos laborales, incluyendo los derechos humanos, ahondar aún más y recopilar información para elaborar y fortalecer planes de mejora. Desde que la compañía comenzó a medir el clima laboral, ha logrado cambios significativos, incluso, en la metodología que pasó de una encuesta presencial a una online. De acuerdo a los resultados se identificó riesgo en 200 trabajadores en talleres de 2021, y en 301 trabajadores en 2022, con los cuales se trabajó y se abordaron los planes de mejoras mencionados.

Por otra parte, para la obtención de las certificaciones ASC y BAP en nuestros centros de cultivo y plantas de procesamiento se realizan auditorías, las cuales abordan criterios sociales, que incluyen derechos humanos, donde se solicita y evalúa el cumplimiento de este tema en los trabajadores.

DESARROLLO DE CAPITAL HUMANO (3.3)

INFORMACIÓN CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Consolidado de horas & Inversión en capacitación y formación en empleados de tiempo completo:

	2022
Sumatoria del total de horas de capacitaciones	73.402
Total de empleados capacitados sin duplicarse	1.225
Promedio de horas por FTE de capacitación y desarrollo	59,9

Inversión en capacitaciones	CLP	USD
Inversión total en capacitaciones	\$177.642.825	\$206,679
Importe medio gastado por FTE en formación y desarrollo	\$145.015	\$168.72

Total de Horas & Inversión en capacitación y formación en empleados por empresa:

Empresa	2022						
	Participantes 2022	Hombres	Mujeres	Total horas 2022	Promedio HH 2022	Cursos inscripciones	Inversión 2022 (CLP)
Blumar	777	600	177	22.230	30	20	\$48.582.737
Salmones	1.185	985	200	40.421	36	52	\$109.640.062
SB Magallanes	351	285	66	9.101	59	20	\$18.154.349
Planta Bahía Caldera	41	26	15	1.650	14	6	\$1.265.677
Total	2.354*	1.896	458	7.3401	139	98	\$177.642.825

Capacitaciones por nacionalidad:

Nacionalidad	Cantidad
Argentina	5
Colombia	5
Peru	8
Chile	2.308
Venezuela	25
Australia	3
Total	2.354*

Referencia: Memoria integrada pág. 179

**Es importante destacar, que esta información representa el total de las capacitaciones realizadas, tomando en cuenta que una persona puede haber participado en más de una instancia de formación.*

Contenido de capacitaciones:

Nombre de cursos
E-learning
ACTUALIZACIÓN CURRICULAR DE MATEMÁTICAS EN EDUCACIÓN MEDIA PARA ADULTOS
APLICACIÓN DE HERRAMIENTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL
APLICACIÓN DE INCLUSIÓN LABORAL
APLICACIÓN DE LOS REQUISITOS EXIGIDOS POR LA LEY 20606 EN EL ETIQUETADO NUTRICIONAL
APLICACIÓN DE MICROSOFT POWER BI
APLICACIÓN DE PROCESOS LOGÍSTICOS, EN LA GESTIÓN DE ADQUISICIONES E INVENTARIOS.
APLICACIÓN DE REQUISITOS DE NORMAS DE GESTIÓN ALIMENTARIA EN LA PRODUCCIÓN DE ALIMENTOS
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE CALIDAD DE SERVICIO PARA LA GESTIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE LIDERAZGO EN PROCESOS DE SUPERVISIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
APLICACIÓN DE TÉCNICAS DE LIDERAZGO PARA PROCESOS DE GESTIÓN SINDICAL.
CARGAS PELIGROSAS, POTENCIALMENTE PELIGROSAS Y PERJUDICIALES. CURSO MODELO OMI 1.10
CONTRATO DE TRABAJO Y TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL
CURSO APLICACIÓN DE PLANES DE CONTINGENCIA EN LA INDUSTRIA DEL SALMON
CURSO BÁSICO DE SEGURIDAD Y FAMILIARIZACIÓN A BORDO
CURSO DE SEGURIDAD PARA PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN ARTEFACTOS NAVALES MAYORES CON HABITABILIDAD;

DETERMINACIÓN DE PUNTOS CRITICOS DE CONTROL EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA HACCP
DISEÑO DE UN SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD E INOCUIDAD ALIMENTARIA PARA PLANTAS DE ALIMENTOS
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS DE LENGUA CASTELLANA Y COMUNICACIÓN
EXCEL AVANZADO
EXCEL BÁSICO
EXCEL INTERMEDIO
HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE DATOS CON POWER BI
HERRAMIENTAS DE AUTOCAD AVANZADO
HERRAMIENTAS DE INCLUSIÓN LABORAL
MANEJO DE HERRAMIENTAS PARA LA EXCELENCIA EN LA ATENCIÓN A CLIENTES
Manejo De Herramientas Para La Interpretación Y Mantenición De Un Sistema De Gestión Ambiental
MANEJO DE PLANILLA DE CÁLCULO EXCEL NIVEL AVANZADO
MANEJO DE PLANILLA DE CÁLCULO EXCEL NIVEL BÁSICO
MANEJO DE PLANILLA DE CÁLCULO EXCEL NIVEL INTERMEDIO
MANEJO DE PROCEDIMIENTOS NORMATIVOS ANTE ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL
PATRON DE NAVE MENOR
POWER BI: HERRAMIENTAS BÁSICAS PARA EL ANÁLISIS DE DATOS
RADIO OPERADOR RESTRINGIDO
MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN
INDUCCIÓN MPD y SI
LIBRE COMPETENCIA
PHISHING
ACOSO SEXUAL Y LABORAL
Presencial
CURSO BÁSICO DE SEGURIDAD Y FAMILIARIZACIÓN A BORDO
CURSO OMI ACTUALIZACION DE OPERADOR GENERAL DE SISTEMAS
DIPLOMADO EN GESTIÓN DEL CUMPLIMIENTO AMBIENTAL: USO Y APLICACIÓN
DIPLOMADO LIDERAZGO Y GESTION LEAN
ENSILAJE DE MORTALIDAD DE PECES EN CENTROS DE CULTIVO.
GESTIÓN ESTRATÉGICA DE ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO
IDENTIFICACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE MICROALGAS NOCIVAS PARA SALMO
MANEJO DE MORTALIDAD DE PECES EN CENTROS DE CULTIVO
MANEJO TÉCNICO DE MAQUINA TERMOFORMADORA MULTIVAC.
NUEVAS HABILIDADES COMO GERENTE

OMI 1.25-A ACTUALIZACIÓN DE OPERADOR GENERAL DEL SISTEMA MUNDIAL
TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL AGUA EN LA INDUSTRIA ACUÍCOLA Y AGRÍCOLA
TÉCNICAS DE GESTIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN EQUIPOS DE TRABAJOS
TÉCNICAS DE LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN EFECTIVA PARA LA GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO
TÉCNICAS DE OPERACIÓN SEGURA DE CALDERAS Y AUTOCLAVES
TÉCNICAS DE RECUENTO DE CALIGUS EN CENTROS DE CULTIVOS DE SALMONIDEOS
TECNICAS DE RECUENTO DE CALIGUS ROGERCRESSEYI PARA MONITORES EN
TÉCNICAS DE USO DE PILOTO ROV
TÉCNICAS EN GAFITERÍA E INSTALACIONES SANITARIAS
TÉCNICAS PARA LA GESTIÓN DE EQUIPOS BASADO EN LA MOTIVACIÓN

RETORNO DE LA INVERSIÓN EN CAPITAL HUMANO

	2019	2020	2021	2022
Ingresos totales (USD)	\$ 390,702,000	\$463,716,000	\$626,449,000	\$659,829,000
Gastos Operativos Totales (USD)	\$316,196,000	\$441,931,000	\$493,661,000	\$494,237,000
Total de gastos relacionados con los empleados (salarios + beneficios) (USD)	\$24,229,000	\$19,556,000	\$29,071,000	\$28,609,000
ROI de HC resultante (a - (b-c)) / c	4.07508	2.11398	5.56771	6.788108637
Total de Empleados	2,144	2,170	2,109	2,126

Referencia: Estados Financieros Consolidados 2022. pág 7

ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO (3.4)

CONTRATACIÓN

Contrataciones	2019	2020	2021	2022
Número total de nuevas contrataciones de empleados	379	26	699	708
Porcentaje de puestos vacantes ocupados por candidatos internos (contrataciones internas)	0%	0%	0%	2.8%
Total puestos vacantes de contrataciones internas				20
Coste medio de contratación/ETC Divisa: USD - US Dollar	No hay Datos	No hay Datos	\$130.71	\$106.41

Costos de Contratación		
Costos	CLP	USD
Costos de Contratación	\$64.756.503	\$75,341
Costo Promedio Contratación	\$91.464	\$106.41

TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Tipo de Evaluación de Desempeño	% de todos los empleados	N° de trabajadores	Hombres	Mujeres	Periodicidad
Gestión por objetivo: uso sistemático de metas mensurables acordadas por el superior de línea	23%	489	459	30	Anual
Evaluación de desempeño multidimensional	34,40%	732	615	117	Anual
Clasificación comparativa formal de empleados dentro de una categoría de empleados: Bono Líder	15,40%	81	63	18	Mensual
Bono Operario y centro de cultivo.	7,2%	153	153	0	Semestral

Referencia: Memoria integrada 2022 pág. 181

PROGRAMAS DE APOYO AL EMPLEADO

Licencia post-natal	N°	Comentario
N° de mujeres que hicieron uso de su postnatal	19	Por ley las mujeres tienen 24 semanas de licencia de post natal, por lo tanto, el n° total de mujeres con licencia de postnatal se multiplica por ese valor y nos entregaría el total de semanas.
Licencia parental pagada para el cuidador principal (ingrese el número total de licencias pagadas en semanas ofrecidas a la mayoría de sus empleados)	456	
Permiso parental remunerado para el cuidador no principal (ingrese el número total de permisos remunerados en semanas ofrecidos a la mayoría de sus empleados)	12	

Referencia: Memoria Integrada pág. 177

TASA DE ROTACIÓN DE EMPLEADOS

Tasa de rotación	2020	2021	2022
Tasa de rotación total de empleados	11,3%	16,4%	17,5%
Tasa de rotación voluntaria de empleados	4,2%	10,6%	9,2%
Cobertura de datos (como % de todos los FTE a nivel mundial)	95%	95%	100%

Referencia: Memoria Integrada pág. 182.

TENDENCIA DEL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS

Medición del clima laboral

Blumar se esfuerza para mantener un buen clima interno y un ambiente armónico para sus colaboradores, procurando adecuadas condiciones de trabajo y buenas relaciones laborales. Estos esfuerzos pueden fomentar la eficiencia y aumentar la productividad. Es así que desde 2012 se realiza una medición de clima, que sistemáticamente se aplica cada dos años y arroja oportunidades de mejora en beneficio de todos.

La encuesta online u online asistida a través de una consultora para el 100% de trabajadores a la fecha en que se aplica. La encuesta de clima laboral de 2021 constó de 60 preguntas en escala de Lickert que va del 1 al 5:

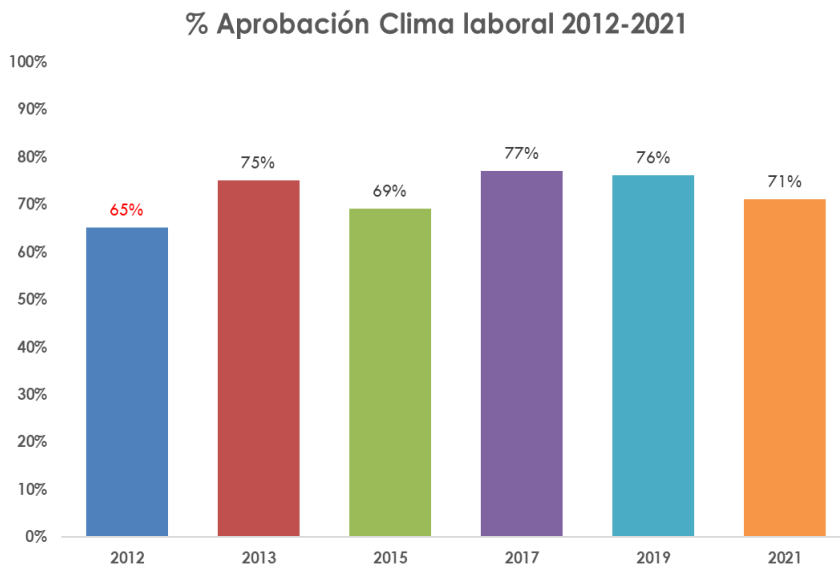
- 1: muy en desacuerdo
- 2: en desacuerdo
- 3: ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: de acuerdo
- 5: muy de acuerdo

Resultados de la encuesta:

Bienestar de empleados	Unidad	2019	2020	2021	2022
Satisfacción del empleado	% de empleados con el nivel más alto de satisfacción	76%	76%	71%	71%
Cobertura de datos	% de empleados que respondieron la encuesta	90%	90%	81%	81%

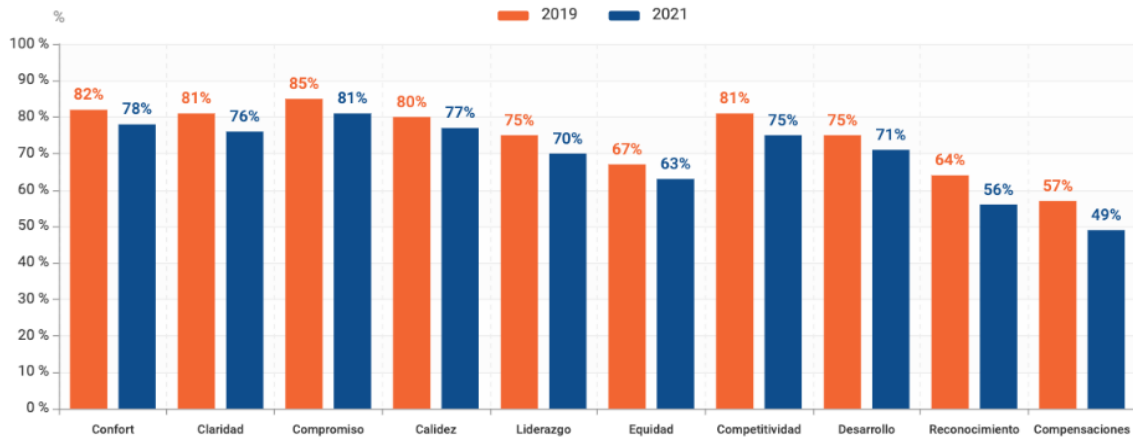
Referencia: Memoria Integrada 2022 pág. 183.

Gráficos Encuesta Clima Laboral a través de los años:



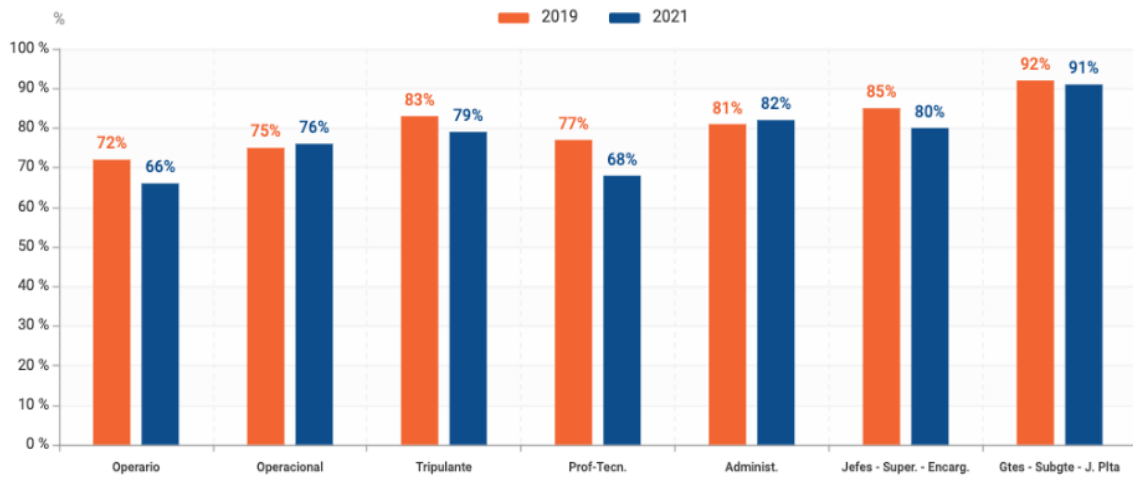
Resultados encuesta clima por temas evaluados:

Aprobación por Dimensión - General



Resultados encuesta clima por cargo:

Aprobación por Cargo - General



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (3.5)

TASA DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) – EMPLEADOS

LFTIR Empleados: Consolidado Pesca y Salmones

<i>Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) - Empleados</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	10,45	10,96	8,41	11,06	8,75	14,07
Número de accidentes laborales registrables	45	51	40	54	41	70
Número de accidentes laborales con grandes consecuencias	2	3	0	2	0	1
Número de horas trabajadas	4.306.104	4.654.236	4.758.204	4.883.605	4.683.775	4.974.840
Principales tipos de lesiones por accidente	Fracturas - pérdida de falange	golpes- fracturas	golpes	Lesiones de tejidos + golpes + pérdida de falange	Leves + golpes	
Cobertura (%) (Como % de Empleados)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

El número de accidentes registrados en este documento y en la Memoria Integrada 2022, la cual fue verificada externamente, difieren del número de accidentes registrado en los certificados de tasas de la ACHS, debido a que algunos accidentes fueron apelados y la reclasificación de estos, toma un periodo extenso de varios meses para que se hagan efectivos.

En el año 2022 siete accidentes laborales se reclasificaron a no laborales:

4 de Blumar: Disminuyeron de 51 a 47 accidentes laborales.

3 de Salmones Blumar: Disminuyeron de 17 a 14 accidentes laborales.

TASA DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO (LTIFR) – CONTRATISTAS

LFTIR Contratistas: Consolidado Pesca y Salmones

<i>Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) - Contratistas</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR)	19,42	12,08	9,08	8,27	9,21	7,03
Número de accidentes laborales registrables	13	11	24	25	27	20
Número de accidentes laborales con grandes consecuencias	-	-	1	1	1	3
Número de horas trabajadas	669.432	910.640	2.644.163	3.022.367	2.932.035	2.845.440
Principales tipos de lesiones por accidente	Leve	Leve + golpes	Leve + golpes + fractura	Leve + golpes + fractura	Leve + golpes + fractura	
Cobertura (%) (Como % de Empleados)	100%	100%	100%	100%	100%	100%

GESTIÓN DE LA RELACIÓN CON EL CLIENTE (3.7)

MEDICIÓN DE LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Satisfacción del cliente	Unidad	2019	2020	2021	2022
Satisfacción del cliente	%	89,3%	91,7%	85%	47%
Cobertura	%	54%	57%	62%	71%
Metodología de medición de la satisfacción		Satisfacción del cliente			NPS

En 2022, la compañía realizó una modificación a la metodología de medición de satisfacción de los clientes implementando el índice Net Promoter Score (NPS), el cual indica el nivel de satisfacción de los clientes con la experiencia y productos de Blumar en general, basado en el nivel de recomendación de la marca.

Por otra parte, dado a este cambio metodológico y tomando como año base 2022, no se fijó una meta específica para este periodo. Sin embargo, el objetivo de la compañía es lograr un NPS \geq 55% al 2025 de forma progresiva, considerando las metas parciales de 50% a 2023 y de 52% a 2024, manteniendo al menos la misma cantidad de respuestas de clientes.

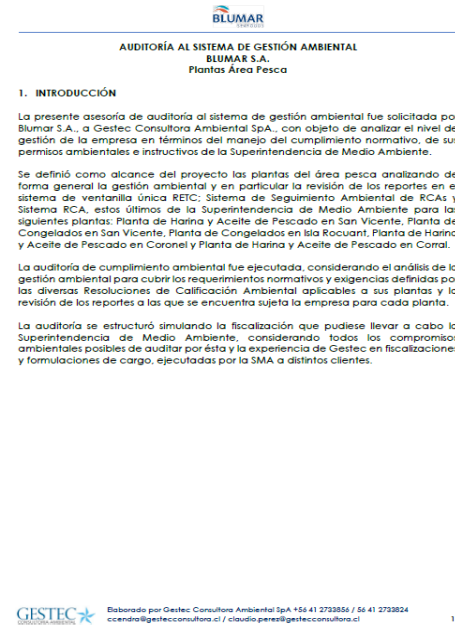
TEMÁTICAS AMBIENTALES

POLÍTICA AMBIENTAL Y SISTEMAS DE GESTIÓN (2.1)

SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL: CERTIFICACIÓN/ AUDITORÍA/ VERIFICACIÓN

Blumar cuenta con fuertes lineamientos y principios medioambientales claves para la sustentabilidad de la industria en el largo plazo, los que se ven reflejados en su política y un sistema de gestión mediante la difusión, aplicación y cumplimiento de planes y programas que permiten desarrollar en forma amigable con el medio ambiente, las actividades extractivas y su posterior proceso.

Con el propósito de mejora continua y dándole al medio ambiente el lugar de gran relevancia dentro de los principios de Blumar, se da inicio al primer proceso de verificación realizada por terceros al Sistema de Gestión Ambiental. Esta verificación permite analizar el nivel de gestión de la empresa en términos de manejo del cumplimiento normativo de permisos ambientales e instructivos de la Superintendencia de Medio Ambiente de Chile.



MULTAS AMBIENTALES

El cumplimiento de la normativa vigente es parte del quehacer diario de Blumar. Por eso, en 2022, la empresa se sometió a 374 procesos de fiscalización públicos, debiendo pagar seis multas por ese concepto, las que totalizaron USD \$21,451. No obstante, ninguna de estas multas significativas ha superado los USD \$10,000.

	2019	2020	2021	2022
Multa ambiental pagada	0	3	4	6
Monto USD	0	\$4,888	\$2,118	\$21,451

EFICIENCIA DE RECURSOS Y CIRCULARIDAD (2.3)

COMPROMISO DE PACKAGING MATERIALES DE EMBALAJE

Materiales de embalaje	Item	Cobertura	Peso Total	Material reciclado y/o certificado	Meta 2023
	Unid	(% del costo de los bienes vendidos)	(toneladas)	(% del peso total)	(% del peso total)
Papel o Cartón		1,8%	4.692	85%	90%

*Materiales como el metal y vidrio no son utilizados en el embalaje de nuestros productos.

Nota: El porcentaje de material reciclado y/o certificado es menor que 2021, debido a mayor precisión de datos entregado por los proveedores.

ENVASES DE PLÁSTICO

Materiales de embalaje plásticos		2019	2020	2021	2022	Meta 2023
Ítem	Unid					
Peso total de todos los envases de plástico	(toneladas)	246	742	1.074	1.069	
% de envases de plástico reciclable	Porcentaje de envases de plástico reciclables (como % del peso total de todos los envases de plástico)	100%	60%	54%	63%	64%
% de envases de plástico compostable	(% del peso total de envases de plástico compostables)	0%	0%	0%	0%	
% de contenido reciclado dentro de sus envases de plástico	(como % del peso total de todos los envases de plástico)	0%	0%	0%	0%	
Cobertura	(% del costo de plástico por sobre los bienes vendidos)	1,20%	1,70%	1,20%	0,90%	

Nota: Se realiza actualización de datos, debido a un cambio detectado en el peso del film metro.

*La Compañía definirá metas de acuerdo al avance de estas materias en el futuro.

AGUA (2.5)

CONSUMO DE AGUA EN ZONAS CON ESTRÉS HÍDRICO

Las siguientes operaciones de Blumar se encuentran ubicadas en una zona de estrés hídrico según la clasificación realizada por el World Resources Institute:

Region	Producción	Categoría de estrés hídrico	Consumo de agua (m3)				% sobre el total Blumar (2022)
			2019	2020	2021	2022	
Atacama	Planta de harina de pescado Bahía Caldera	Extremo alto	21.495	19.328	26.222	30.000	6%

Nota: La información sobre el consumo del año 2020 se encuentra en el Reporte de Sustentabilidad de la compañía y desde 2021 al 2022 en las respectivas Memorias Integradas, disponibles en la página web de Blumar.

IMPACTOS COMERCIALES DE INCIDENTES RELACIONADOS CON EL AGUA

En los últimos 4 años Blumar no ha experimentado interrupciones en la operación o cierres de sus plantas como consecuencia de incidentes relacionado con interrupciones físicas en el suministro de agua o restricciones que limitaran su extracción y que pudieran significar un impacto financiero significativo.

BIODIVERSIDAD (2.7)

EVALUACIÓN DEL RIESGO PARA LA BIODIVERSIDAD

Para identificar y evaluar los riesgos de biodiversidad relacionados con la dependencia y el impacto que cubren las actividades de Blumar se lleva a cabo la realización de matrices IPER, las cuales permiten identificar peligros y evaluar los riesgos de la empresa, su metodología de evaluación permite tener un inventario de los riesgos, además otorga una valoración a los riesgos que facilita priorizarlos, para posteriormente establecer las medidas de control convenientes.

TEMÁTICAS GOBERNANZA

GOBIERNO CORPORATIVO (1.2)

TIPO DE DIRECTORIO, PERMANENCIA EN EL DIRECTORIO Y EXPERIENCIA DEL DIRECTORIO

En la sesión de directorio N°474 de fecha 31 de mayo de 2023, se aprobó y aceptó la renuncia de don Juan José Cueto Plaza al cargo de Director de la Compañía. En la misma sesión indicada, el Directorio acordó designar como Director reemplazante a don Carlos Gonzalo Sarquis Said, abogado, RUT 6.375.814-0. Para más información revisar esta modificación en el [Hecho Esencial](#) publicado el 1 de Junio de 2023.

Experiencia en el directorio:

Por otra parte, a julio de 2023 el promedio de permanencia de sus miembros en el directorio es de 5.43 años, aumentando en un 16% respecto al mismo periodo del año anterior, pese al cambio en la plana directiva.

A continuación, se detalla la experiencia de cada uno de los miembros:

	Años en el Directorio	Años de experiencia en la industria	Experiencia en gobernanza y gestión de riesgos	Experiencia en seguridad de la información
Rodrigo Sarquis Said	12	37		
Pablo Santa Cruz Negri	12	12	X	X
Andrés Santa Cruz López	8	8	X	X
Patricio Rojas Ramos	2	2	X	X
Bernardita Noguera Briceño	2	2		
Juan Ignacio Vinagre	2	2		
Carlos Gonzalo Sarquis Said	0	12		

PROVEEDORES (1.7)

SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Proveedores y contratistas son esenciales en la cadena de valor de Blumar, pues contribuyen al compromiso que la empresa mantiene con todos sus stakeholders. Los procesos de licitación de Blumar procuran asegurar un suministro de bienes y servicios óptimo. Por ello, las evaluaciones no solo son económicas sino también técnicas y consideran criterios de sostenibilidad. Por ello, la compañía trabaja con proveedores de reconocida reputación con quienes mantiene una estrecha relación que le permite monitorear constantemente la labor operacional, un ámbito en el que los reportes de incidentes juegan un papel preponderante.

En el proceso de selección de proveedores, que abarca licitaciones públicas en el portal de compras, se revisan pautas de evaluación que comprenden aspectos técnicos, económicos, de seguridad ocupacional, de cumplimiento laboral y de sostenibilidad. En relación al ámbito social para nuevos proveedores o servicios, se solicita documentación asociada a cumplimientos laborales incluyendo los formularios f30 de Antecedentes Laborales y Previsionales que muestra multas y deudas previsionales de la persona que realiza la solicitud y f30-1, que permite acreditar que un empleador, tanto contratista como subcontratista, haya cumplido las obligaciones laborales y previsionales con sus trabajadores. En relación al ámbito de gobernanza se solicitan formularios de declaración de conflicto de interés, declaración PEP, que demuestra vínculos con Personas Expuestas Políticamente y declaraciones de oferente y libre mercado.

A continuación, se observan los principales criterios de evaluación, junto a sus ponderaciones:

Criterio Evaluación	Impacto en Calidad	Impacto de Quiebre	Impacto en Valor Agregado	Impacto en Sostenibilidad	Impacto en Costos
Ponderación (%)	20%	20%	20%	20%	20%

Adicionalmente, en el marco de la relación comercial entre Blumar y las licitaciones relacionadas a proveedores de alimentos de salmones para el periodo 2021 – 2022, se requirió a los proveedores dar cumplimiento – o en su defecto comprometer un plan de trabajo con metas, plazos y KPIs– con el objetivo de proveerse de dietas cuyas materias primas no contribuyen a la deforestación de bosques nativos, de cualquier zona geográfica del planeta. Asimismo, se establece fijar metas de reducción de gases de efecto invernadero, en línea con la iniciativa Science Based Target. Adicionalmente, el análisis del ciclo de vida le permite a Blumar optimizar las dietas en base a categorías específicas como emisión de GEI, cambio de uso de suelo y eutroficación.

KPI PARA EVALUACIÓN Y DESARROLLO DE PROVEEDORES

Para Blumar es esencial contar con altos estándares en su cadena de abastecimiento, por lo que una vez al año realiza evaluaciones a proveedores mediante su plataforma. La evaluación se realiza a todos los proveedores de materiales y servicios que tienen un impacto material en los objetivos del Sistema de Gestión (SG). Estos son evaluados en función del insumo o servicio que entregan, considerando los objetivos del SG: inocuidad, calidad, legalidad, medio ambiente y aspectos sociales, laborales y de derechos humanos.

Las evaluaciones de cada proveedor son enviadas y en caso de que existan resultados bajo la expectativa se trabaja con ellos en acciones correctivas, dando un periodo de 3 meses para corregir y volver a evaluar. Por otra parte,

también se realizan visitas in situ a proveedores críticos para verificar los estándares planteados y acordados y se contrastan con las exigencias de las normativas.

En 2022 Blumar logró su objetivo de evaluar al 100% de sus proveedores críticos, alcanzando un número de 186, de los cuales ningún proveedor fue evaluado con la categoría de insuficiente, por lo que no se aplicaron planes de acción correctivos. Es importante destacar que la compañía trabajará solo con proveedores de categorías bueno o excelente y quienes obtengan una evaluación regular deberán, en un plazo no superior a tres meses, superar sus no conformidades; en caso contrario, serán eliminados del Listado Proveedores.

Resultados Evaluación a proveedores críticos 2022:

Categoría	Porcentaje	Número de proveedores
Bueno	≥ 95%	30
Excelente	≥ 85%	153
Regular	≥ 75%	3
Insuficiente	< 75%	0
Total		186

INNOVACIÓN (1.10)

INNOVACIÓN DE PRODUCTOS

Tipo de innovación de producto	Participación en los ingresos (en %)
<i>Especifique el número promedio de años después del lanzamiento (X), durante los cuales designa un producto como "nuevo":</i>	2.5
Productos o servicios recién comercializados lanzados durante los X años anteriores	0.2%
Productos o servicios significativamente mejorados lanzados durante los X años anteriores	1%
Productos o servicios sin cambios o con cambios mínimos	99%
Total (debe ser igual a 100%)	100%
Margen bruto diferencial	Diferencial en el año fiscal 2022 (en %)
Diferencia en el margen bruto entre productos nuevos/mejorados significativamente y productos sin cambios	0.72%

Es importante destacar que, en relación a la información relacionada a productos nuevos, se consideran aquellos de "Laguna Blanca" y "Oshen". Por otra parte, para el caso de los productos con cambios, se considera el jurel HGT, el cual tuvo cambios en su formato.

Margen productos	USD
Nuevos	\$1,181,080
Mejorados significativamente	\$513,768
Sin cambios	\$234,948,000

Dimensión Social			
Tema	N° Pregunta	Subtema	N° Página
Indicadores de Prácticas Laborales	3.1.1	Salario Digno	3
Indicadores de Prácticas Laborales	3.1.2	Metodología de Salario digno	3
Indicadores de Prácticas Laborales	3.1.4	Brecha de pago por género	4
Indicadores de Prácticas Laborales	3.1.5	Desglose de la fuerza laboral: raza/etnicidad y nacionalidad	4
Indicadores de Prácticas Laborales	3.1.6	Evaluación de derechos humanos	5
Derechos humanos	3.2.3	Evaluación de derechos humanos	5
Desarrollo de capital humano	3.3.1	Información capacitación y desarrollo	6
Desarrollo de capital humano	3.3.3	Retorno de la inversión en capital humano	9
Atracción y Retención de Talento	3.4.1	Contratación	10
Atracción y Retención de Talento	3.4.2	Tipo de Evaluación de desempeño	10
Atracción y Retención de Talento	3.4.4	Programas de apoyo al empleado	11
Atracción y Retención de Talento	3.4.5	Tasa de rotación de empleados	11
Atracción y Retención de Talento	3.4.6	Tendencia del Bienestar de los Empleados	11
Salud y Seguridad en el Trabajo	3.5.4	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) – Empleados	14
Salud y Seguridad en el Trabajo	3.5.5	Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (LTIFR) – Contratistas	15
Gestión de la Relación con el Cliente	3.7.2	Medición de la satisfacción del cliente	15

Dimensión Ambiental			
Tema	N° Pregunta	Subtema	N° Página
Política ambiental y sistemas de gestión	2.1.3	Sistema de gestión ambiental: certificación / auditoría / verificación	16
Política ambiental y sistemas de gestión	2.1.4	Multas ambientales	16
Eficiencia de recursos y circularidad	2.3.3	Materiales de embalaje	17
Eficiencia de recursos y circularidad	2.3.4	Envases de Plástico	17
Agua	2.5.2	Consumo de agua en zonas con estrés hídrico	18
Agua	2.5.3	Impactos comerciales de incidentes relacionados con el agua	18

Dimensión Económica & Gobernanza			
Tema	N° Pregunta	Subtema	N° Página
Gobierno corporativo	1.2.2	Tipo de Directorio	19
Gobierno corporativo	1.2.7	Permanencia en el Directorio	19
Gobierno corporativo	1.2.8	Experiencia de Directorio	19
Cadena de abastecimiento	1.7.3	Selección de Proveedores	20
Cadena de abastecimiento	1.7.6	KPI para evaluación y desarrollo de proveedores	20
Innovación	1.10.3	Innovación	21