

Gobierno *corporativo*



Propiedad

GRI (2-1)

PacificBlu es filial de Blumar Seafoods, la cual controla el 55% de su propiedad. La sociedad Galletué es propietaria del 45% restante.

Gobernanza

GRI (2-9) (2-10) (2-11) (2-12) (2-13) (2-14) (2-17) (2-26)

En PacificBlu, el gobierno corporativo es un pilar esencial para el desarrollo sostenible, la transparencia y la confianza. La empresa ha fortalecido su estructura de gobernanza y los mecanismos de control interno, alineándolos con estándares nacionales e internacionales, como el modelo de prevención de delitos de la Ley N°20.393.

Directorio

El Directorio de PacificBlu tiene como propósito delinear las políticas estratégicas que guían la toma de decisiones ejecutivas, orientadas a la creación de valor, sostenibilidad y cumplimiento del propósito, visión, misión y valores corporativos.

Está conformado por miembros con amplia experiencia en el ámbito empresarial y la industria alimentaria. Los cargos tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por reelección.

El presidente del Directorio actúa como su máxima autoridad, acompañado por cuatro directores cuya función principal es de carácter consultivo. Las funciones de los directores son remuneradas.

El Directorio cuenta con dos comités:

- **Comité comercial**
- **Comité estratégico**

Ambos comités están integrados por directores y ejecutivos, y tienen como objetivo asesorar e impulsar mejoras continuas en materias clave del negocio.

Funciones del Directorio

- Promover buenas prácticas en la actividad productiva y garantizar una rentabilidad sostenible.
- Mejorar la eficiencia y calidad de los procesos, asegurando condiciones adecuadas de salud y seguridad para los trabajadores.
- Velar por el respeto al medio ambiente y prevenir o mitigar impactos ambientales negativos.

Composición del Directorio



Rodrigo Sarquis Said
Presidente



Gonzalo Sarquis Said
Director



Mark Stengel Uslar
Director



Felipe Schlack Muñoz
Director



Juan Ignacio Vinagre Tagle
Director



Marcel Moenne Muñoz
Gerente General

Principales ejecutivos

El equipo ejecutivo, encabezado por el Gerente General, es responsable de liderar las áreas productivas, comercial y de sostenibilidad, con foco en responder a las demandas del mercado nacional e internacional.



Marcel Moenne Muñoz
Gerente General



Jorge Escudero Vargas
Gerente de Administración y Finanzas



Felipe Flores Morales
Gerente Comercial



Carla Pettinelli Reyes
Gerenta de Sostenibilidad y Asuntos Públicos



Enrique Araneda Obando
Jefe de Planta



Mónica Castillo Puentes
Jefa de planta de Valor Agregado



Pedro Muñoz Rodríguez
Jefe de Recursos Humanos



Freddy Fernández Herrera
Jefe de Flota



Luis Paredes Melo
Jefe de Control y Gestión



Diego Fuentes Huerta
Gerente Operaciones El Golfo Comercial



Edison Arias Montecino
Jefe de Informática

Política Integrada

GRI (2-23) (2-24)

La organización ha establecido su compromiso con la conducta empresarial responsable a través de su Política Integrada, la cual articula los principios y lineamientos que guían su actuar en materias ambientales, sociales, laborales, de seguridad, calidad y ética. Esta política promueve el cumplimiento normativo, la prevención de impactos negativos y la mejora continua de sus procesos, asegurando una gestión sostenible y transparente.



Esta política se traduce en principios concretos que guían nuestro quehacer diario:

Inocuidad y calidad como eje central: fomentamos una cultura de inocuidad en todos los niveles de la empresa, con foco en la mejora continua, el aseguramiento de la calidad, eficiencia operativa y cumplimiento riguroso de los estándares que aseguran alimentos seguros, confiables y alineados con las expectativas de nuestros clientes. Este enfoque está respaldado por la implementación de certificaciones internacionales como IFS Food y HACCP.



Relaciones laborales responsables: cumplimos con la normativa laboral vigente y exigencias en materia de subcontratación, identificando los riesgos asociados a cada actividad e implementando planes de capacitación en seguridad y prevención adecuados al contexto de cada faena.



Salud y seguridad de nuestros equipos: trabajamos para proteger la integridad física y mental de nuestras trabajadoras y trabajadores, entendiendo que prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales es clave para el bienestar de las personas y la sostenibilidad del negocio.



Gestión ambiental responsable: nuestras operaciones buscan minimizar los impactos sobre el entorno, desarrollando procesos sustentables y fortaleciendo una relación de respeto con las comunidades vecinas.



Derechos laborales fundamentales: promovemos un entorno laboral basado en el respeto, rechazamos el trabajo forzado e infantil, y garantizamos la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva conforme a la legislación nacional.

Este compromiso es asumido por la Gerencia General y por cada colaborador de PacificBlu.

Nuestra política integrada se expresa en la adopción de una actitud preventiva y proactiva en materias de calidad, seguridad alimentaria, defensa ante fraudes, salud y medio ambiente. Para ello, destinamos los recursos necesarios, fortalecemos nuestras capacidades técnicas internas y promovemos la mejora continua como herramienta para elevar nuestros estándares y la satisfacción de quienes confían en nosotros.



Gestión y control de riesgos: *cumplimiento, prevención y mejora continua*

GRI (2-12) (2-13) (2-16)

En PacificBlu, la gestión de riesgos constituye un eje fundamental para el cumplimiento normativo, la sostenibilidad operativa y la prevención de delitos, en especial bajo el marco de la Ley 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas. Este proceso es liderado por la alta gerencia, supervisado por el Directorio, y formalizado a través de un Modelo de Prevención del Delito, el cual fue actualizado durante 2024.

Durante este periodo, se elaboró una nueva Matriz de Riesgos Penales, incorporando los delitos económicos recientemente tipificados en la legislación nacional. Este ejercicio consideró la identificación, análisis y valoración de riesgos en función de su impacto y probabilidad, y la determinación de medidas de control específicas para cada riesgo detectado. Estas medidas fueron incorporadas en las respectivas políticas y procedimientos internos, entre ellas la Política de Proveedores, la Política de Relación con funcionarios públicos y la Política de Donaciones y Auspicios.

La alta dirección participó directamente en el levantamiento de riesgos y definición de respuestas de mitigación, mientras que el Directorio aprobó y mandató la implementación del nuevo modelo de prevención y de la matriz de riesgos en todas las áreas de la compañía, reforzando la cultura de cumplimiento y ética corporativa en todos los niveles de la organización.

Como parte del proceso de fortalecimiento institucional, se desarrolló e implementó un Plan Anual de Capacitación en Prevención del Delito, a cargo del Encargado de Prevención. Este programa incluyó presentaciones informativas, material de apoyo y la participación obligatoria de todos los trabajadores de la empresa.

A la fecha de cierre del presente reporte, PacificBlu no ha registrado sanciones, investigaciones ni condenas ejecutoriadas en el marco de la Ley 20.393, lo que reafirma su compromiso con la ética, la integridad y la gestión preventiva del riesgo.





Modelo de Prevención de Delitos *actualización y fortalecimiento institucional*

GRI (2-15) (2-27)(205-1)(205-2)(205-3) (3-3)

Desde 2017, PacificBlu cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) aprobado por su Directorio, cuyo propósito es prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Este modelo ha sido implementado mediante diversas herramientas de control interno, entre ellas: el Canal de denuncias, las Declaración de conflicto de interés, procesos de Debida diligencia a proveedores y clientes, la Política de rendición de gastos, entre otros. Durante 2024, y a raíz de la entrada en vigencia de la nueva Ley de Delitos económicos, PacificBlu realizó una actualización integral de su MPD y de su Matriz de Riesgos Penales. Este trabajo, liderado por el Encargado de Prevención del Delito y la Gerencia de Administración y Finanzas, implicó el levantamiento y evaluación de nuevos riesgos asociados a los delitos recientemente tipificados, así como la definición de medidas de control preventivas, que fueron incorporadas en las políticas y procedimientos internos.

La nueva versión del modelo fue presentada al Directorio para su aprobación y su implementación total está proyectada para el primer semestre de 2025. El Encargado de Prevención reporta periódicamente los avances del proceso, así como eventuales denuncias recibidas, actualizaciones normativas u otros asuntos relevantes en materia de cumplimiento.

Este esfuerzo reafirma el compromiso de PacificBlu con la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo, pilares esenciales para una operación empresarial sostenible.

Integridad y prevención de la corrupción

GRI (205-1) (205-3) (3-3)

Durante 2024, PacificBlu realizó una evaluación de sus operaciones para identificar riesgos asociados a la corrupción, identificando como áreas críticas aquellas vinculadas a gestiones ante organismos públicos y procesos de fiscalización. Para estos escenarios, definieron e implementaron medidas de control específicas orientadas a prevenir conductas indebidas, tales como el cohecho.

En el período reportado, no se registraron incidentes confirmados de corrupción que involucraran a trabajadores, proveedores, clientes u otros terceros relacionados con la empresa, lo que reafirma el compromiso de PacificBlu con una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo.

Respeto a los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones

GRI (408-1) (409-1) (411-1) (3-3)

Durante 2024, PacificBlu no identificó riesgos significativos ni casos asociados a trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, tanto en sus operaciones directas como en su cadena de suministro. Asimismo, no se registraron situaciones de vulneración de los derechos de pueblos indígenas.

Estos resultados evidencian el compromiso permanente de la compañía con el respeto irrestricto a los derechos humanos, laborales y culturales, en concordancia con los principios éticos que guían su gestión empresarial.

