



05.
**GESTIÓN DE
PERSONAS CON
PROPÓSITO Y
VALOR
COMPARTIDO**



Gestión de personas con propósito y valor compartido



En PacificBlu, el compromiso con las personas es parte esencial de su forma de hacer empresa. Promueven relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y el orgullo de pertenecer a una compañía que elabora alimentos del mar saludables con altos estándares de calidad, cuidando el medio ambiente y fortaleciendo vínculos activos con la comunidad. Creen en el valor del trabajo digno, estable y en entornos seguros, donde cada persona pueda desarrollarse y aportar desde su experiencia y talento.

Su enfoque está en promover un ambiente laboral que resguarde la vida y salud de quienes integran PacificBlu, al tiempo que brinda oportunidades reales de crecimiento profesional y personal. Desde el área de Personas y Desarrollo Organizacional, impulsan iniciativas orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia, generar valor en los equipos y acompañar activamente a cada trabajador y trabajadora en su trayectoria dentro de la empresa.



Seguridad y Salud laboral

GRI (403-1) (403-2) (403-3) (403-4) (403-5) (403-8) (13-19) (3-3)

PacificBlu cuenta con un Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional integrado por un equipo especializado en prevención de riesgos, compuesto por dos ingenieros y una ingeniera enfocados en las plantas de proceso y una ingeniera responsable de la operación en bahía y flota. Este equipo tiene como misión principal identificar y evaluar sistemáticamente los riesgos asociados a cada etapa de la operación, asesorar a la organización y asegurar el cumplimiento riguroso de los protocolos de seguridad.

La empresa implementa un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado sobre una Matriz de Cumplimiento Legal actualizada, que incorpora las normativas más relevantes del país: la Ley N.º 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el Decreto Supremo N.º 44 sobre prevención de riesgos, y el Decreto Supremo N.º 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales en los lugares de trabajo.

Este sistema se operacionaliza mediante un programa anual de gestión preventiva, que involucra activamente a trabajadores de planta, flota y empresas contratistas, promoviendo una cultura preventiva transversal que pone en el centro la protección de la vida, la salud y el bienestar de las personas en todos los espacios de trabajo.



1. Actividades del programa anual de seguridad y salud laboral

- Procesos de inducciones a trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa.
- Procesos de inducciones a dependientes de Contratistas. Actualización de inducciones a personal antiguo de la empresa.
- Capacitación práctica y teórica de manejo de extintores.
- Elaboración de procedimientos de trabajo seguro aplicable a la actividad a realizar.
- Elaboración de protocolos e informes.
- Difusión del Protocolo de Exposición Ocupacional al Ruido (PREXOR): se comienza a implementar el año 2022 en la Planta de Hamburguesas. En el año 2025 se continuó su implementación en la Planta de Apanados.
- Programa de capacitaciones en base al DS.44



2. Identificación y gestión de riesgos

PacificBlu cuenta con matrices actualizadas de identificación y evaluación de riesgos (MIPER) en sus plantas de proceso, bahía y flota, las que se modifican cuando se incorporan nuevos procesos, equipos o se detectan riesgos emergentes. Estas matrices se complementan con un programa diario de inspección, que permite implementar mejoras técnicas, estructurales y acciones formativas destinadas a fortalecer las conductas seguras.

Todos los trabajadores están capacitados para reportar oportunamente situaciones de riesgo, activando alertas de seguridad conforme a un protocolo establecido. Asimismo, la empresa aplica procedimientos estandarizados de investigación de accidentes, con el objetivo de evitar su repetición y reforzar las acciones correctivas.

La información relativa a medidas de prevención es inicialmente entregada por el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional y posteriormente reforzada por jefaturas y supervisores en los respectivos puestos de trabajo. Esta capacitación se complementa con la difusión permanente de contenidos preventivos mediante pantallas informativas y material gráfico ubicado en áreas estratégicas.

La empresa cuenta con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, integrado por representantes de los trabajadores y de la empresa. Este comité sesiona mensualmente o de forma extraordinaria si la situación lo amerita, y tiene como principales funciones evaluar riesgos, proponer mejoras preventivas y verificar el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad en todas las áreas operativas.



3. Servicios de salud en el trabajo

GRI (403-3) (3-3)

PacificBlu dispone de una Sala de Primeros Auxilios equipada con insumos médicos básicos, incluyendo camilla, desfibrilador externo automático (DEA), glucómetro, tensiómetro e implementos de curación e inmovilización. Esta sala es atendida por personal capacitado en primeros auxilios, disponible para brindar asistencia inmediata en caso de emergencias médicas menores.

Además, la empresa promueve activamente la salud preventiva entre sus trabajadores, organizando operativos oftalmológicos, campañas anuales de vacunación contra la influenza y coordinando exámenes preocupacionales y ocupacionales.

Algunos servicios específicos de salud que se llevan a cabo en la organización son:

- Campaña anual de vacunación contra la influenza para personal de la empresa y contratistas residentes.
- Exámenes preocupacionales y ocupacionales con la Asociación Chilena de Seguridad.
- Charlas con ginecólogo sobre prevención de enfermedades asociadas a esta especialidad.
- Sala de Primeros Auxilios para prestaciones de baja complejidad con personal capacitado.
- Operativo Oftalmológico para evaluación visual gratuita y compra de lentes ópticos.
- Operativo dental.
- Operativo nutricional.



4. Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI (403-8) (3-3)

El 100% de nuestros trabajadores y trabajadoras están cubiertos por el sistema de salud y la seguridad y un número importante del personal de empresas contratistas.



5. Accidentes laborales

GRI (403-9)

Estadística	2022	2023	2024	2025
Nº accidentes	58	46	41	47
Nº de días perdidos por accidente	824	803	903	840
Tasa de accidentabilidad (%)	7,15	5,88	5,07	5,95
Tasa de siniestralidad	102	167	171	120
Nº de enfermedades profesionales	1	4	3	2
Días perdidos por enfermedades profesionales	7	230	486	111
Total de días perdidos por incapacidades temporales	831	1.033	1.389	951
Total de días perdidos por fatalidad	0	0	0	0

Fuente: ACHS



6. Los principales tipos de lesiones por accidentes son los siguientes:

GRI (403-10)

- Caídas al mismo nivel (tropiezos, resbalamiento); durante tránsito en salas de proceso.
- Lesiones músculo esqueléticas: Se originan en tareas donde involucre movimientos repetitivos, manejo manual de carga, postura y condiciones ambientales.
- Heridas cortopunzantes por uso de cuchillos durante tareas de fileteo.
- Heridas por punción de espinas: Durante tareas de fileteo de pescado y en área de empaque.
- Contusión/apretón/atrapamiento: Durante tareas donde la persona aproxima considerablemente su cuerpo o extremidades en estructuras, equipos y/o maquinarias en movimiento.

Una de las medidas de control inmediatas es:

- Reporte inmediato del accidente y así tomar acciones correctivas que eviten su repetitividad.
- Existencia de procedimiento de trabajo seguro.
- Medidas ingenieriles en lugares donde podría ocurrir un accidente o donde ya hubo alguno.
- Alertas de seguridad en áreas donde se origina la condición.
- Difusión de información en materias de prevención de riesgos para evitar accidentes y/o enfermedades profesionales.

Las dolencias y enfermedades laborales

GRI (403-10)

- No hubo fallecimientos por enfermedades profesionales.
- Se registraron 2 casos de enfermedades laborales mentales.
- Los principales tipos de enfermedades laborales son por lesiones músculo esqueléticas.
- Los peligros y riesgos son identificados en Matriz de Riesgos de la organización y Matriz de Trastornos Músculo Esqueléticos.
- Los peligros se presentan en puestos de trabajo con tareas que involucren trabajos repetitivos, posturas, manejo manual de carga y otras condiciones ambientales.
- Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar estos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control son: Rotación de puesto de trabajo, reubicación, pausas activas en la jornada laboral y capacitaciones en Prevención de Riesgos.

Descripción de las actividades para evaluar, vigilar y mitigar las afecciones respiratorias agudas y crónicas

GRI (3-3)

En el área con riesgos de exposición a gas amoníaco, los trabajadores deben hacer uso de máscaras de rostro completo con sus filtros correspondientes. Este elemento de protección es personal e intransferible. Las personas que no trabajen de manera directa con amoníaco y se hayan expuestos accidentalmente a concentración de este gas refrigerante, deberán evacuar de manera inmediata en caso de haberse activado la alarma de amoníaco, la cual se activa a los 50 ppm.

Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas

GRI (406-1) (3-3)

En el periodo reportado 2025, no se registraron casos de discriminación en ninguna de las operaciones de la compañía, por lo que no fue necesario implementar acciones correctivas relacionadas con esta materia.





Filete apinado de merluza



Empleo con sentido local y enfoque inclusivo

GRI (2-7) (3-3)

Al cierre de 2025, PacificBlu registró una dotación total de 708 personas. Del total de trabajadores, el 50% corresponde a mujeres, reflejando una participación equilibrada y significativa en diversas áreas de la operación.

La mayoría de las personas trabajadoras de PacificBlu reside en la comuna de Talcahuano, seguida por comunas vecinas como Hualpén, Concepción y San Pedro de la Paz, lo que evidencia la contribución de la compañía a la generación de empleo y al desarrollo económico de la Región del BíoBío.

En línea con su compromiso con la inclusión y la igualdad de oportunidades, el 2,9% de la dotación está compuesto por personas con discapacidad, cumpliendo con la normativa vigente y promoviendo espacios de trabajo más diversos, accesibles e integradores.

Estas acciones forman parte de una estrategia de gestión de personas orientada a fortalecer la equidad, la diversidad, la inclusión y el desarrollo de talento, contribuyendo a generar oportunidades de crecimiento y bienestar para las personas y las comunidades donde PacificBlu desarrolla sus operaciones.

*(año 2025: 7 personas corresponden al 1% exigido).

Dotación

GRI (401-1) (401-2) (405-1) (405-2) (406-1)

Unidad productiva	2022	2023	2024	2025
Flota /Bahía	86	112	112	97
Planta merluza	525	474	560	417
Planta apanados	216	181	169	143
Administración	46	44	46	51
Total	873	811	887	708

Empleo

GRI (2-7) (3-3)

Dotación contratistas residentes

Período	Cantidad
Año 2023	103
Año 2024	118
Año 2025	115

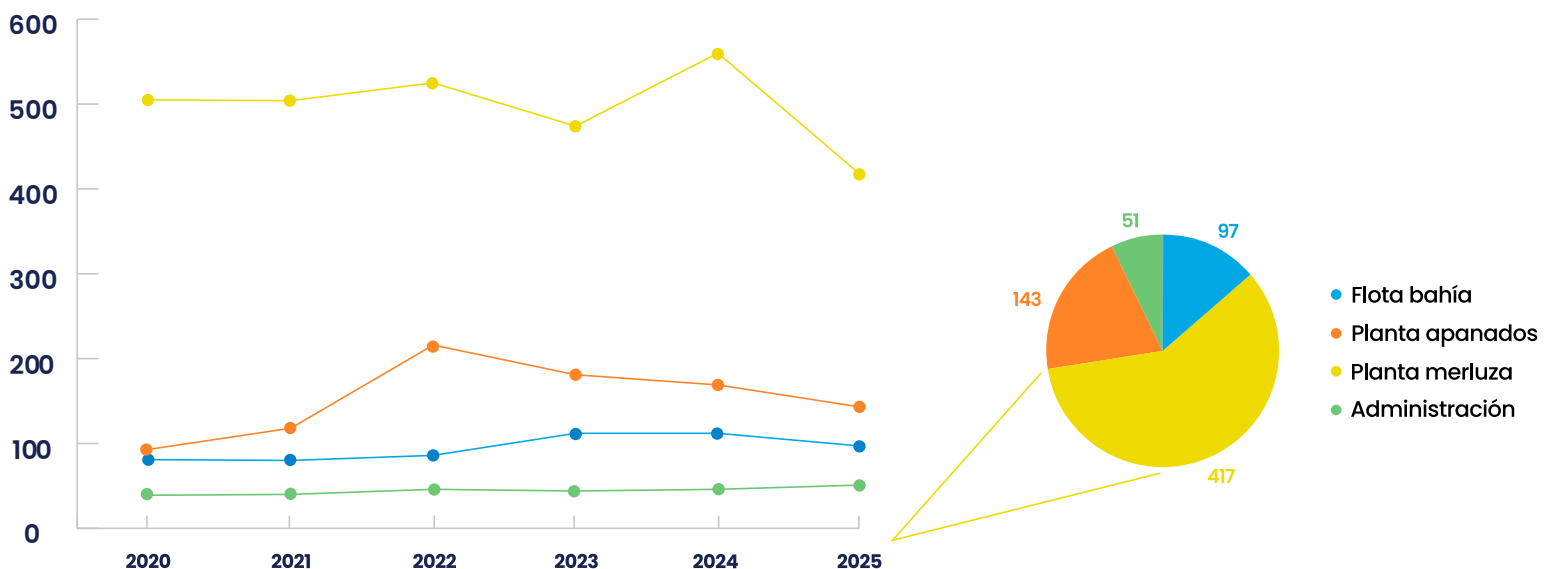
Rotación de personal

GRI (404-1)

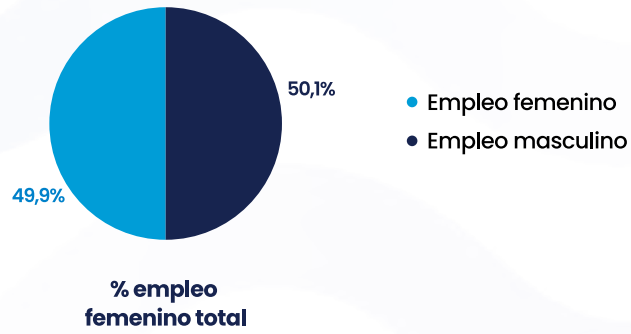
La tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe.

Período	Porcentaje
Año 2023	8,86%
Año 2024	1,36%
Año 2025	7,80%

Dotación histórica en cantidad de personas por año y unidad



Distribución de empleo por género



Diversidad de dotación por edad y género Año 2025

Unidad productiva	<30		30-50		>50		Total	
	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres	mujeres	hombres
Administración	5	2	16	12	3	13	24	27
Línea valor agregado	26	23	38	31	10	15	74	69
Línea merluza	29	28	95	60	128	77	252	165
Flota/Bahía	0	2	3	28	0	64	3	94
Total	60	55	152	131	141	169	353	355

Comunas de residencia de las personas

GRI (202-2)

Comuna	% Mujeres	% Hombres
Talcahuano	49,58%	54,96%
Hualpén	15,77%	18,70%
Concepción	14,37%	12,46%
San Pedro de la Paz	8,45%	5,95%
Penco	1,97%	2,83%
Chiguayante	3,94%	1,98%
Otras	5,92%	3,12%



Ratio entre la remuneración de hombres frente a mujeres

GRI (2-21) (405-2) (3-3)

Este ratio se calcula dividiendo la renta bruta promedio de las mujeres por la renta bruta promedio de los hombres, considerando el mismo período y funciones equivalentes. Un valor cercano a 1 refleja una mayor equidad salarial entre hombres y mujeres.

En 2025, el indicador alcanzó valores de 1,07 en la Planta Merluza y 1,10 en la Planta de Valor Agregado, manteniendo la tendencia observada en años anteriores y evidenciando una relación salarial equitativa, levemente favorable hacia las mujeres en los cargos analizados.

	2022	2023	2024	2025
Renta bruta operarios planta merluza hombre v/s mujeres	0,94%	0,98%	0,98%	1,07%
Renta bruta operarios planta apanados hombre v/s mujeres	1,00%	0,99%	0,99%	1,10%






Convenios de negociación colectiva vigentes

GRI (2-30)

- Sindicato de trabajadores(as) de la empresa Congelados Pacífico.
- Sindicato Inter empresa de trabajadores(as) tripulantes de arrastre, descargadores, rederos y cuidadores de naves especiales de la Provincia de Concepción.
- Sindicato Inter empresa de tripulantes y ramos afines de la industria pesquera.

Beneficios

GRI (401-2) (3-3)

-  **Bonos**
 - Por vacaciones
-  **Aportes**
 - Por nacimiento
 - Por defunción por carga
 - Ayudas escolares
 - Caja Navidad
 - Merluza
 - Ajuares por nacimiento
-  **Aguinaldos**
 - Navidad
 - Fiestas Patrias
 - San Pedro
-  **Indemnizaciones**
 - Por años de servicio
 - Por jubilación, renuncia o defunción del trabajador o trabajadora
-  **Celebraciones**
 - Día de la madre
 - Día del padre
 - Día de la mujer
 - Fiestas Patrias
 - Navidad
 - Paseos
 - Día internacional de la seguridad y salud en el trabajo
 - Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer y niñas
 - Fiestas de integración de los trabajadores

Indicadores de permiso parentales

GRI (401-3) (3-3)

Indicador	Mujeres	Hombres	Prolongado	Parental
Personas con derecho al permiso parental	11	0	11	0
Personas que se acogieron al permiso parental	11	0	11	0

Indicador	Mujeres	Hombres
Personas que regresaron en 2025 al terminar el permiso parental	1	0
Personas que regresaron al trabajo después de terminar el permiso parental y continuaron 12 meses después de regresar	0	0

Indicador	Tasa de regreso	Tasa de retención
Tasa de regreso al trabajo y retención en personas que se acogieron al permiso parental	9,09 %	100%



Hacia una gestión de desempeño con identidad

GRI (3-3)



Durante 2025, PacificBlu avanzó en la implementación de un nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño, orientado a promover conversaciones significativas entre líderes y trabajadores, alinear conductas con los valores corporativos e identificar oportunidades de mejora y desarrollo profesional. Esta iniciativa busca fortalecer una cultura de retroalimentación continua, basada en la transparencia, el diálogo y el crecimiento de las personas.

Como parte de este proceso, se desarrolló un programa de capacitación dirigido a los distintos actores involucrados, con el objetivo de asegurar una comprensión adecuada de sus roles, las etapas del sistema y las buenas prácticas necesarias para una retroalimentación efectiva y constructiva. Las actividades incluyeron formación para evaluadores, entrenamiento en el uso de un software integral de recursos humanos (plataforma BUK) y sesiones de inducción para el personal evaluado, favoreciendo una participación informada y alineada con los objetivos del modelo.

Este avance constituye un paso relevante en el fortalecimiento de las prácticas de gestión de personas de la compañía, incorporando herramientas modernas y transparentes que buscan potenciar el desarrollo individual, el desempeño de los equipos y la mejora continua de la organización.

Actividades realizadas

Configuración e implementación del sistema

Capacitación inicial al equipo de Recursos Humanos para la configuración del nuevo Sistema de Evaluación de Desempeño en la plataforma BUK, estableciendo las bases técnicas y metodológicas para su implementación.

Formación de evaluadores

Desarrollo de talleres dirigidos a jefaturas y líderes de distintas áreas, orientados a entregar lineamientos sobre el modelo de evaluación, sus etapas, el uso de evidencias objetivas y buenas prácticas para una retroalimentación constructiva y libre de sesgos.

Capacitación en plataforma y feedback

Entrenamiento práctico para evaluadores y validadores en el uso de la plataforma BUK, fortaleciendo herramientas para la gestión del proceso y el desarrollo de conversaciones efectivas de desempeño.

Inducción al personal que será evaluado (a)

Jornadas de difusión dirigidas a trabajadores y trabajadoras para presentar los objetivos, etapas y beneficios del nuevo sistema, promoviendo una participación informada y una comprensión clara del rol de cada persona en el proceso.

Implementación piloto 2026

Como siguiente etapa, la compañía proyecta realizar durante el segundo semestre de 2026 una evaluación piloto a través de la plataforma BUK, una vez completado el proceso de capacitación de los equipos pendientes.



Figuritas marinas apanadas

Diversidad e inclusión: una cultura que se fortalece

GRI (405-1) (405-2) (406-1) (13-15) (3-3)

Diversidad e inclusión laboral

GRI (405-1) (405-2) (406-1) (13-15) (3-3)

Durante 2025, PacificBlu impulsó diversas iniciativas orientadas a fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, avanzar en el cumplimiento de la normativa vigente y, especialmente, promover entornos de trabajo cada vez más accesibles, respetuosos y equitativos. Estas acciones incluyeron capacitaciones especializadas, programas de sensibilización, actividades comunitarias, procesos de reclutamiento inclusivo, formación en lengua de señas y participación en instancias empresariales vinculadas a la promoción de buenas prácticas en inclusión.

El año estuvo marcado por la implementación de medidas concretas que favorecen la inclusión efectiva de personas con discapacidad, con un énfasis especial en las Plantas de Valor Agregado. Más allá del cumplimiento legal, la organización ha buscado consolidar una cultura que valore la diversidad, elimine barreras y genere oportunidades reales de participación y desarrollo para todas las personas.

Estas acciones reflejan el compromiso de PacificBlu con la igualdad de oportunidades y con el fortalecimiento de una cultura organizacional que reconoce, respeta y potencia el aporte de cada persona. El reconocimiento obtenido a nivel nacional da cuenta de un enfoque responsable, proactivo y orientado a la mejora continua en materia de inclusión.



Personas con discapacidad

El porcentaje de inclusión laboral es determinado conforme a la normativa vigente. (año 2025: 7 personas corresponden al 1% exigido).

Año	% de trabajadores con discapacidad del total
2022	1,10 %
2023	2,00 %
2024	2,70 %
2025	2,90 %

Personas extranjeras

Año	Total de trabajadores	Nº de trabajadores extranjeros	% de trabajadores extranjeros del total
2022	873	101	11,57 %
2023	811	74	9,12 %
2024	887	62	6,99 %
2025	708	51	7,20 %



Principales acciones realizadas el 2025 en inclusión laboral de personas con discapacidad

1. Implementación del Programa de Inclusión Laboral en Plantas de Valor Agregado

Inicio de un programa específico orientado a fortalecer la incorporación efectiva de personas con discapacidad, con foco en generar oportunidades reales de empleo y avanzar en entornos laborales más inclusivos.

2. Reclutamiento inclusivo con apoyo de organizaciones especializadas

Desarrollo de procesos de selección de postulantes con discapacidad auditiva, en coordinación con OMIL Talcahuano y Fundación Veleta, incorporando interpretación en lengua de señas para garantizar procesos accesibles y respetuosos.

3. Evaluación y adecuación de puestos de trabajo

Trabajo conjunto con la Fundación Chilena para la Discapacidad, equipos internos de Seguridad y Salud Ocupacional y operaciones, para analizar funciones y proponer ajustes razonables que aseguren accesibilidad y seguridad laboral.

4. Formación en Lengua de Señas Chilena

Implementación de curso certificado de Lengua de Señas Chilena Nivel Básico A1, dirigido a trabajadores y trabajadoras de Plantas de Valor Agregado, fortaleciendo herramientas concretas de comunicación e inclusión.

5. Curso "Técnicas de Operaciones Logísticas"

Curso "Técnicas de Operaciones Logísticas", que se impartirá en modalidad de precontrato, a través de la OTEC Fundación Chilena para el Desarrollo de Competencias con su convenio estratégico con la Fundación Chilena para la Discapacidad (FCHD), que impulsa la inclusión sociolaboral de personas en situación de discapacidad y de quienes ejercen labores de cuidado, contribuyendo a su inclusión sociolaboral y empleabilidad.



6. Capacitaciones técnicas accesibles para trabajadores con discapacidad auditiva

Adaptación de instancias de formación clave, como cursos de inocuidad, higiene y buenas prácticas de manufactura, incorporando intérprete de lengua de señas.

7. Sensibilización interna sobre inclusión y discapacidad

Desarrollo de jornadas de sensibilización junto a la Fundación Chilena para la Discapacidad, orientadas a derribar prejuicios, comprender barreras y fortalecer buenas prácticas de inclusión laboral.

8. Superación del estándar legal de inclusión laboral

PacificBlu superó ampliamente la exigencia legal de contratación establecida por la Ley de Inclusión, alcanzando un 2,9% de inclusión laboral en 2025, con 19 trabajadores en esta condición.

9. Participación activa en redes empresariales de inclusión

Participación en encuentros empresariales y mesas regionales impulsadas por SENADIS, SENCE, IRADE y otras organizaciones, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y aprendizaje colaborativo.

10. Vinculación comunitaria con organizaciones educativas inclusivas

Participación en actividades con instituciones como CEIAP Las Américas, fortaleciendo el vínculo con comunidades educativas vinculadas a personas con discapacidad y promoviendo trayectorias de inclusión sociolaboral.

11. Obtención del Sello de Excelencia en Responsabilidad Social Inclusiva y Conciliación Laboral

Reconocimiento nacional otorgado por la Fundación Chilena para la Discapacidad, que valida el compromiso sostenido de PacificBlu con la inclusión, diversidad y bienestar laboral.

Compromiso activo frente al acoso y la violencia en el trabajo

Fortalecimiento de la Ley Karin

GRI (406-1) (404-2) (3-3)

Durante 2025, PacificBlu dio continuidad y profundizó el trabajo iniciado el año anterior para la implementación de la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, consolidando acciones orientadas a fortalecer ambientes laborales seguros, respetuosos y libres de acoso, violencia y discriminación. Sobre la base del trabajo formativo, normativo y preventivo desarrollado previamente, la compañía continuó reforzando sus capacidades internas para promover relaciones laborales basadas en el respeto, la comunicación efectiva y el liderazgo responsable.

Durante el período, se desarrollaron nuevas capacitaciones, charlas informativas, programas de coaching y actividades de apoyo dirigidas a distintos equipos de la organización, con el propósito de fortalecer herramientas de prevención, gestión emocional y resolución adecuada de conflictos. Estas iniciativas buscaron consolidar una cultura organizacional coherente con los principios de la normativa, promoviendo entornos laborales cada vez más saludables y colaborativos.

Actividades realizadas

- **Capacitación continua sobre Ley Karin:** Durante 2025 se dio continuidad al programa de formación interna sobre los alcances, exigencias y medidas preventivas asociadas a la Ley Karin, fortaleciendo el conocimiento y sensibilización de trabajadores y trabajadoras en torno a la prevención del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo.
- **Fortalecimiento de capacidades de liderazgo y prevención:** Se desarrollaron capacitaciones específicas dirigidas a jefaturas, supervisores, equipos de Recursos Humanos y Seguridad y Salud Ocupacional, abordando responsabilidades institucionales, gestión preventiva y el rol de la empresa y su organismo administrador en la correcta implementación de la normativa.
- **Programa de coaching y desarrollo de liderazgo:** Se implementó un programa de capacitación y coaching ejecutivo para jefaturas, supervisores e inspectoras de aseguramiento de calidad de las Plantas de Valor Agregado, orientado a fortalecer habilidades de liderazgo, comunicación efectiva, gestión emocional y resolución de conflictos, promoviendo entornos laborales saludables y respetuosos.
- **Seguimiento y acompañamiento interno:** Como parte del proceso de implementación, se realizaron instancias de seguimiento, retroalimentación y apoyo, incluyendo espacios de orientación y contención ante situaciones vinculadas a la aplicación de la Ley Karin.
- **Vinculación con la comunidad educativa:** PacificBlu extendió este trabajo preventivo al entorno comunitario mediante una charla formativa dirigida a estudiantes de enseñanza media del Liceo Comercial Profesor Sergio Moraga Arcil de Talcahuano, entregando herramientas para comprender derechos y desafíos asociados al mundo laboral.

Formación continua para un trabajo más seguro y de calidad

GRI (404-1) (404-2) (3-3)

PacificBlu promueve una cultura de aprendizaje continuo, mejora operacional y trabajo seguro, a través de un plan anual de formación orientado a fortalecer competencias técnicas, normativas y conductuales claves para el desarrollo de sus equipos y el cumplimiento de los desafíos estratégicos de la compañía.

Durante 2025, las capacitaciones abordaron materias prioritarias como inocuidad alimentaria, seguridad y salud ocupacional, inclusión, liderazgo, actualización normativa, desarrollo organizacional y nuevas tecnologías, incorporando contenidos alineados con las exigencias operacionales y los cambios del entorno.

Las acciones formativas continúan diseñándose a partir de la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MIPER), lo que permite priorizar contenidos orientados a fortalecer el autocuidado, prevenir incidentes y promover prácticas seguras en los distintos espacios de trabajo. A este enfoque se suman nuevas herramientas de formación vinculadas al desarrollo de habilidades de gestión, comunicación y adaptación tecnológica.

Este modelo integral permite no solo dar cumplimiento a la normativa vigente, sino también generar valor para los equipos, entregando herramientas que fortalecen su desempeño, promueven una cultura de mejora continua y preparan a la organización para responder a entornos cada vez más dinámicos y exigentes.

Capacitación

	2022	2023	2024	2025
Participantes	498	304	612	1594
Horas de capacitación	858	565	1.004	1677
Gasto de capacitación	\$29,1 MM	\$64,5 MM	\$97,6 MM	\$92,2 MM

Personas capacitadas por género	N° personas	% sobre el total
Hombre	898	44%
Mujer	696	56%
Total	1.594	100%



Áreas de capacitación destacadas **Año 2025**

Durante 2025, PacificBlu impulsó un plan de capacitación orientado a fortalecer competencias técnicas, normativas y de gestión, en respuesta a los desafíos operacionales, regulatorios y tecnológicos del período. El programa integró formación especializada en inocuidad alimentaria, seguridad y salud ocupacional, inclusión, liderazgo, transformación digital y desarrollo técnico, promoviendo la actualización permanente de conocimientos y el fortalecimiento de prácticas seguras, eficientes y alineadas con los estándares de la compañía.

Este enfoque reafirma el compromiso de PacificBlu con el aprendizaje continuo, la mejora operacional y el desarrollo de equipos preparados para enfrentar entornos cada vez más exigentes y dinámicos.

Principales áreas de formación 2025



1. Inocuidad alimentaria, calidad y estándares internacionales

Formación orientada a fortalecer los sistemas de gestión de inocuidad, asegurar el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales y consolidar una cultura preventiva en toda la cadena productiva.

Temáticas abordadas: HACCP, BPM, POS, Cultura de Inocuidad, Food Defense, Prevención de Fraude Alimentario, IFS Food V8, FSMA, técnicas de inocuidad alimentaria y certificación MSC.



2. Seguridad y salud ocupacional

Capacitaciones enfocadas en fortalecer conductas preventivas, reducir riesgos y reforzar el cumplimiento normativo en seguridad laboral, mediante formación teórica y práctica.

Temáticas abordadas: prevención de riesgos, Decreto N°44, uso de EPP, manejo de extintores, RCP y DEA, riesgos asociados a RILES, procedimientos de trabajo seguro, autocuidado y fortalecimiento del Comité Paritario.



3. Inclusión, diversidad y actualización normativa

Área priorizada durante el año para seguir promoviendo ambientes laborales seguros, inclusivos y respetuosos, en línea con la evolución normativa y los compromisos institucionales.

Temáticas abordadas: Ley Karin, Ley de Inclusión, sensibilización sobre discapacidad, inclusión laboral y formación en Lengua de Señas Chilena.



4. Gestión de personas y desarrollo organizacional

Instancias orientadas a fortalecer capacidades de liderazgo, gestión del cambio y alineamiento interno frente a nuevos procesos organizacionales.

Temáticas abordadas: sistema de evaluación de desempeño, gestión de personas, actualización normativa laboral y seguridad social.



5. Innovación, digitalización y nuevas tecnologías

Formación enfocada en preparar a los equipos frente a los cambios tecnológicos que impactan la gestión y la operación.

Temáticas abordadas: inteligencia artificial generativa, herramientas digitales emergentes y nuevas metodologías de aprendizaje.



6. Formación técnica y operativa especializada

Capacitaciones dirigidas a fortalecer habilidades técnicas clave para funciones específicas dentro de la operación productiva y de soporte.

Temáticas abordadas: seguridad privada, operación de calderas, integridad mecánica industrial, ergonomía, autocuidado y uso de herramientas tecnológicas operacionales.



Canales de comunicación con trabajadores/as

GRI (2-29)

Canal	Descripción	Periodicidad
Correo electrónico	Información de principales noticias y temas de interés	Permanente
Reuniones periódicas	Equipos de trabajo lideran planificación semanal y diaria	Diaria
Pantallas de comunicación interna	Información de las principales noticias y temas de interés como actividades, campañas de salud y convenios entre otros	Permanente
WhatsApp	Comunicados internos y públicos difundidos en tiempo real	Permanente

Relación responsable con proveedores y contratistas

GRI (2-6) (414-1) (414-2) (3-3)

Durante 2024, PacificBlu avanzó en la implementación de un plan de acción alineado al Manual de Buenas Prácticas en la Gestión de Contratistas liderado por el Gremio Pescadores Industriales del Bío-Bío, fortaleciendo la relación con sus empresas colaboradoras y promoviendo estándares en seguridad, condiciones y relaciones laborales, en coherencia con los principios de trabajo decente y mejora continua del sector.

En 2025, la compañía dio continuidad a este compromiso mediante acciones concretas orientadas a la protección y desarrollo de las personas contratistas. Entre ellas destacan la realización de capacitaciones en materias laborales y de prevención, como la Ley Karin y buenas prácticas de manufactura; la ejecución sistemática de inducciones en seguridad y salud ocupacional para personal contratista, y la implementación de iniciativas de promoción de la salud, como la campaña de vacunación contra la influenza que benefició a trabajadores propios y contratistas.

Este plan considera:

- La evaluación progresiva de contratistas bajo criterios de desempeño social y ambiental.
- La promoción de estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional.
- La integración de cláusulas contractuales que exigen cumplimiento normativo y respeto por los derechos laborales fundamentales.
- La difusión de políticas internas sobre ética, integridad y prevención de abusos.



Pacific Blu

152

plaspak

El Golfo

Una marca de Pacific Blu

Nuggets de pavo empanado

Calda porción de 92g confitar

Componente	Porcentaje
Carbón	0%
Grasas	27%
Proteínas	13%
Carbohidratos	54%
Sodio	14%

PRODUCTO CHILENO



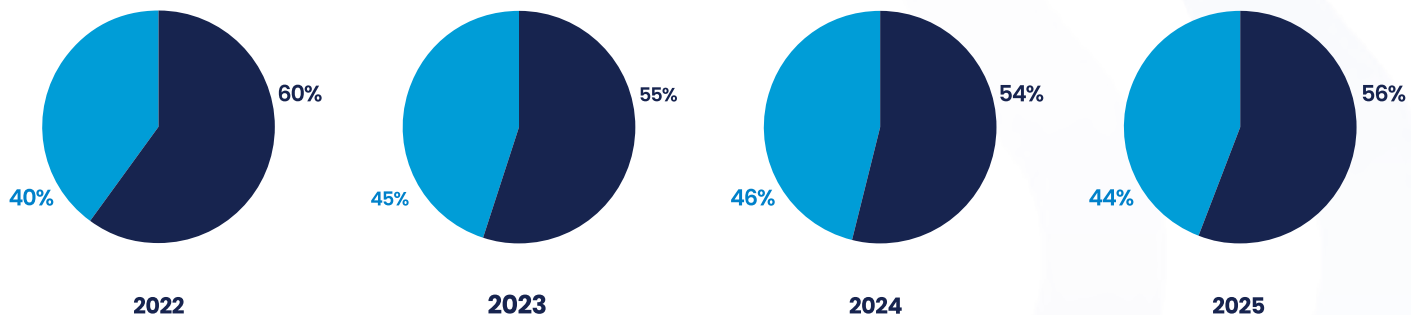
Compromiso con el desarrollo local y las pymes en la cadena de suministro

GRI (3-3) (204-1) (2-6)

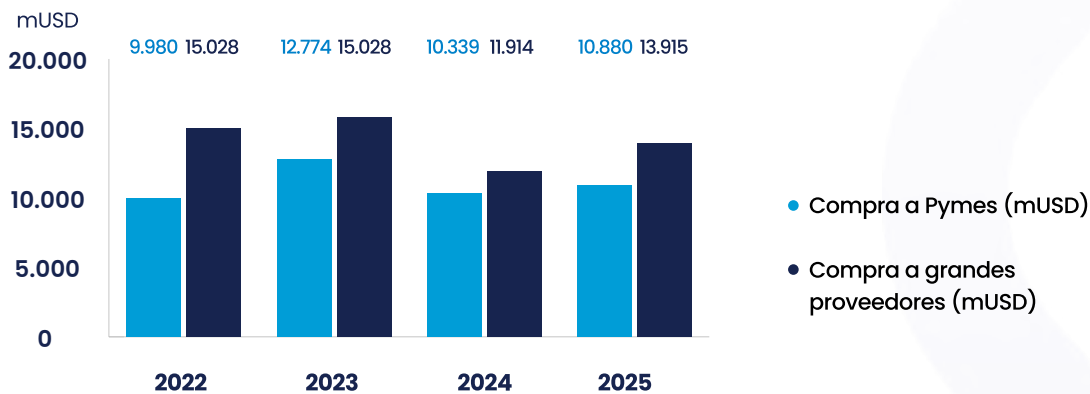
Durante 2025, PacificBlu destinó un 44% de su gasto total en proveedores a pequeñas y medianas empresas (pymes), alcanzando un monto de USD 10.880 mil, manteniendo así su compromiso con el fortalecimiento económico local en la Región del Biobío. Este resultado evidencia el compromiso con la integración de pymes en el proceso de abastecimiento, promoviendo su participación como socios estratégicos clave para la generación de valor.

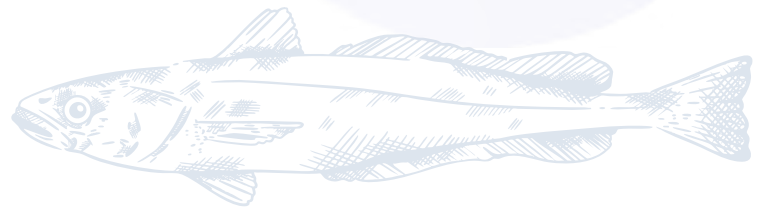
A su vez, las compras a grandes proveedores totalizaron USD 13.915 mil, equivalentes al 56% del gasto total.

Gasto en proveedores (mUSD)



● Compra a Pymes (%) ● Compra a grandes proveedores (%)





Evaluación de proveedores críticos para garantizar la seguridad alimentaria y la calidad

GRI (3-3) (308-1) (414-1)

Con el propósito de fortalecer la seguridad alimentaria y asegurar altos estándares de calidad, PacificBlu realiza cada año una evaluación exhaustiva de sus proveedores críticos de insumos y servicios. Este proceso abarca criterios técnicos y operacionales, tales como:

- Cumplimiento en fechas de entrega y cantidades acordadas.
- Condiciones sanitarias en los procesos y productos.
- Soporte técnico y capacidad de respuesta.
- Certificaciones vigentes en materias de calidad, inocuidad y sostenibilidad.



Esta herramienta de evaluación permite fortalecer la trazabilidad y confianza en la cadena de suministro, contribuyendo a una gestión más transparente y eficiente, alineada con los principios de producción responsable y con los valores corporativos de PacificBlu.