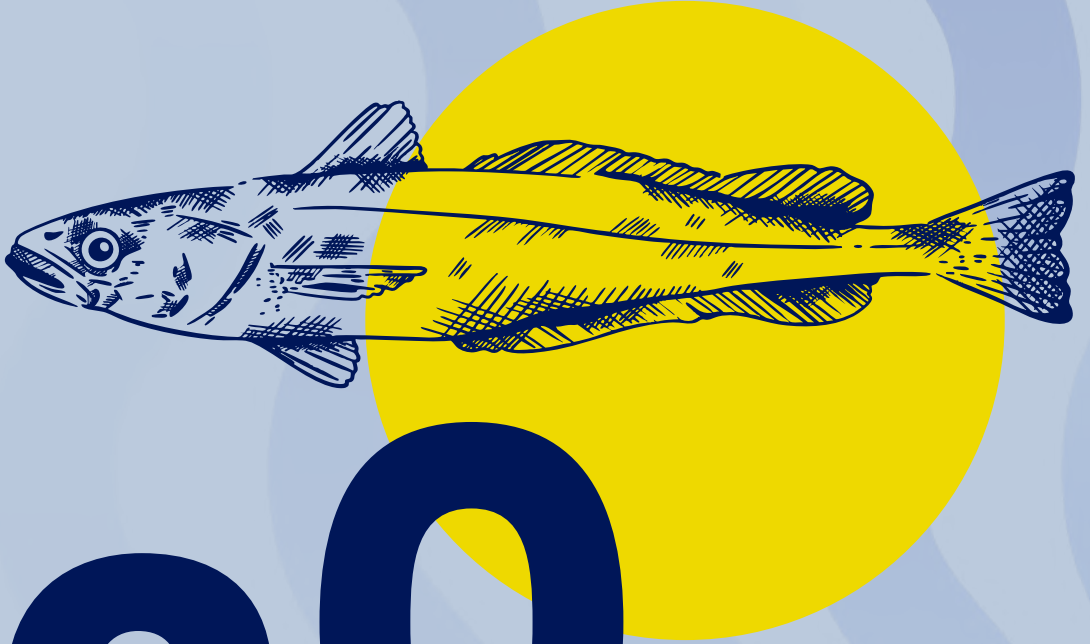




**REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD**

2020





Hamburguesa de merluza napolitana apanada

00.	Introducción	
	<i>Datos de la empresa</i>	4
	<i>Información relevante 2025</i>	5
	<i>Carta del Presidente del Directorio</i>	6
	<i>Carta del Gerente General</i>	8
	<i>Compromiso con la sostenibilidad</i>	10
01.	Sobre PacificBlu	
	<i>Identidad</i>	14
	<i>Grupos de interés</i>	15
	<i>Cadena de suministro</i>	18
	<i>Plantas de proceso</i>	19
	<i>Compromiso con la seguridad alimentaria nacional</i>	22
	<i>Certificaciones y sellos</i>	25
	<i>Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)</i>	28
	<i>Hechos destacados 2025</i>	33
	<i>PacificBlu ante el nuevo marco legislativo de la merluza común</i>	39
02.	Sostenibilidad desde el mar	
	<i>Biodiversidad y ecosistemas marinos</i>	42
	<i>Tecnología para una pesca selectiva y sustentable</i>	44
	<i>Alta selectividad en la captura de merluza común</i>	48
	<i>Bajo descarte en la captura de merluza común</i>	49
03.	Desempeño económico	
	<i>Desempeño económico</i>	55
	<i>Inversiones 2025</i>	59
04.	Gobierno corporativo	
	<i>Propiedad</i>	62
	<i>Gobernanza</i>	62
	<i>Directorio</i>	62
	<i>Política Integrada</i>	67
	<i>Modelo de Prevención de Delitos</i>	68
	<i>Respeto a los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones</i>	68
05.	Gestión de personas con propósito y valor compartido	
	<i>Seguridad y salud laboral</i>	72
	<i>Empleo</i>	78
	<i>Beneficios</i>	82
	<i>Hacia una gestión de desempeño con identidad</i>	83
	<i>Diversidad e inclusión: una cultura que se fortalece</i>	86
	<i>Compromiso activo frente al acoso y la violencia en el trabajo</i>	90
	<i>Formación continua para un trabajo más seguro y de calidad</i>	91
	<i>Compromiso con el desarrollo local y las pymes en la cadena de suministro</i>	96
06.	Compromiso con las comunidades	
	<i>Construyendo confianza desde el entorno</i>	100
	<i>Programas de vinculación y relacionamiento PacificBlu</i>	101
	<i>Iniciativas destacadas</i>	105
07.	Compromiso con el medio ambiente	
	<i>Un compromiso que se transforma en resultados</i>	111
	<i>Grandes hitos 2025</i>	113
	<i>Envases y embalajes en el mercado nacional</i>	120
	<i>Uso y consumos de energía</i>	123
	<i>Avanzando en la reducción de la huella de carbono organizacional</i>	126
	<i>Consumo y gestión en el tratamiento de aguas</i>	130
	<i>Sobre este reporte</i>	131
	<i>Materialidad</i>	131
	Índice contenido GRI	134

Datos de la empresa

GRI (2-1) (2-2)

Nombre legal: PacificBlu SpA

RUT: 76.299.375-9

Giro: Pesca industrial, elaboración, transformación y comercialización de productos del mar, productos alimenticios y exportación.

Casa Matriz - Plantas de Proceso: Gran Bretaña 955, Talcahuano, Chile.

Filial Comercial: El Golfo Comercial SpA Av. Las Condes 7.700 oficina 702 A Las Condes, Santiago, Chile.

Casa Matriz: +56 41 2508400

Filial Comercial: +56 2 2320601

Correo: contacto@pacificblu.cl

Contacto

GRI (2-3)

Para más información sobre este Reporte de Sostenibilidad dirigirse a:

Carla Pettinelli Reyes

Gerenta de Sostenibilidad y Asuntos Públicos

✉ carla.pettinelli@pacificblu.cl

Elaboración del reporte

GRI (2-3)

Dirección general: Gerencia de Sostenibilidad y Asuntos Públicos de PacificBlu.

Edición y desarrollo de contenidos: Área de Sostenibilidad de PacificBlu y Agencia Surtentable.

Diseño y diagramación: Agencia Plane.

Fotografías: Banco de imágenes PacificBlu.

 PacificBlu

 @pacificblu.masvecino

 @pacificblu.cl

 pacificblu.cl

Información **relevante** 2025





Carta del Presidente del directorio

GRI (2-18)

Estimadas y estimados lectores:

Les presentamos nuestro quinto Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al año 2025. Este documento constituye un ejercicio voluntario de transparencia a través del cual buscamos comunicar de manera clara y responsable nuestro desempeño económico, social y ambiental a nuestros grupos de interés. Asimismo, refleja el compromiso permanente de PacificBlu con el desarrollo sostenible y da cuenta de los principales avances, desafíos y resultados alcanzados durante un período especialmente complejo para nuestra compañía y para el sector pesquero nacional.

El año 2025 estuvo marcado por uno de los procesos regulatorios más relevantes y complejos que ha enfrentado la industria pesquera chilena en las últimas décadas. La discusión y aprobación de la nueva Ley de Fraccionamiento generó una profunda incertidumbre respecto de la continuidad de nuestra operación, poniendo en riesgo cientos de empleos formales y afectando a numerosas familias, proveedores y comunidades que dependen directa o indirectamente de esta actividad.

Durante este proceso observamos con preocupación cómo se modificaron condiciones que habían sido ofrecidas y establecidas por el propio Estado para otorgar estabilidad y certezas a las inversiones de largo plazo. También constatamos que, en muchos momentos del debate, predominaron las desconfianzas hacia las empresas por sobre la evidencia técnica, científica y económica que debiera sustentar las buenas políticas públicas.

Sin embargo, quizás lo más valioso que dejó este difícil período fue la convicción de que PacificBlu es una empresa importante para Talcahuano y para la Región del Biobío. Cuando la continuidad de nuestra operación estuvo amenazada, dirigentes vecinales, organizaciones sociales, autoridades locales y regionales, trabajadores y distintos actores de la comunidad manifestaron públicamente su preocupación por las consecuencias económicas y sociales que tendría el cierre de la compañía. No debemos olvidar que PacificBlu genera actualmente más de 700 empleos directos, equivalentes a cerca de un tercio de los puestos de trabajo directos que llegó a tener Huachipato antes de su cierre. Ese respaldo constituye un reconocimiento que valoramos profundamente y que nos obliga a seguir actuando con responsabilidad y compromiso hacia nuestro entorno.

Si bien el acuerdo finalmente alcanzado permitió resguardar condiciones mínimas para la continuidad operacional de la empresa, varios de los compromisos asumidos durante la discusión legislativa siguen pendientes de implementación. Entre ellos, medidas fundamentales para avanzar en la recuperación efectiva de la merluza común, fortalecer el combate a la pesca ilegal y generar alternativas productivas complementarias para el sector.

La situación de la merluza común continúa siendo motivo de preocupación. Durante 2025 se confirmó una nueva reducción de la cuota global de captura para el año siguiente, acumulando dos disminuciones consecutivas de un 15%. Esta realidad afecta tanto al sector industrial como al artesanal y refuerza la necesidad de concentrar los esfuerzos en la recuperación de la pesquería y en el control efectivo de la pesca ilegal, que continúa siendo una de las principales amenazas para la sostenibilidad futura del recurso.

A este escenario se suman otros cambios regulatorios que han impactado progresivamente la operación de PacificBlu durante los últimos años. La pérdida de acceso a pesquerías complementarias como la jibia, la prolongada veda del besugo, la disminución de la cuota de captura de merluza de cola a niveles por debajo del sentido común operacional en esta pesquería y los cambios en el fraccionamiento de la merluza común han configurado un escenario cada vez más desafiante para la sostenibilidad económica de nuestra actividad. No obstante, hemos enfrentado estas dificultades manteniendo una visión de largo plazo y una convicción inalterable respecto de nuestro propósito y rol en la sociedad.

Precisamente en el año más complejo de nuestra historia, la compañía continuó avanzando de manera decidida en sostenibilidad. Obtuvimos por segundo año consecutivo la certificación internacional Zero Waste Program, alcanzando una valorización del 98,32% de los residuos generados en nuestras plantas; recibimos el Sello de Excelencia del programa HuellaChile, reconocimiento que valida más de siete años de trabajo en gestión climática; y completamos la etapa decisiva del proceso de certificación MSC para la pesquería industrial de merluza común, logro que se materializó en abril de 2026 y que representa uno de los hitos más importantes alcanzados por nuestra empresa desde su creación.

Estos avances son especialmente significativos porque demuestran que nunca abandonamos nuestras convicciones ni dejamos de invertir en el futuro. Aun en medio de la incertidumbre, seguimos fortaleciendo nuestros estándares ambientales, mejorando nuestros procesos productivos y consolidando una forma de hacer empresa basada en la sostenibilidad.

También continuamos fortaleciendo nuestro posicionamiento como empresa de alimentos de la mar orientada al consumo humano y al desarrollo de productos con valor agregado. En un contexto marcado por la debilidad y el bajo crecimiento del mercado nacional, hemos debido redoblar nuestros esfuerzos para desarrollar nuevas oportunidades comerciales. En este ámbito, destaca el inicio de exportaciones de productos apanados a México, abriendo nuevas oportunidades de crecimiento para una línea de negocio que representa el camino que hemos decidido seguir: agregar valor, innovar y acercar alimentos saludables y sostenibles a más consumidores.

Nada de lo anterior habría sido posible sin el compromiso de nuestros trabajadores y trabajadoras. Ellos enfrentaron igual que nosotros un año de enorme incertidumbre, lo hicieron con responsabilidad, resiliencia y una profunda convicción respecto del valor de su trabajo. A cada uno de ellos, así como a nuestras comunidades vecinas, clientes, proveedores y a todas las personas e instituciones que nos acompañaron durante este período, quiero expresar mi más sincero agradecimiento.

Los invito a revisar este reporte, que refleja el trabajo realizado durante un año particularmente desafiante, pero también la convicción con que seguimos construyendo el futuro de PacificBlu.

Rodrigo Sarquis Said

Presidente del Directorio PacificBlu



Carta del Gerente General

GRI (2-18)

Estimadas y estimados lectores:

Presentamos este quinto Reporte de Sostenibilidad con la convicción de que la transparencia es un elemento fundamental para construir confianza con nuestros trabajadores, clientes, proveedores, comunidades, autoridades y demás grupos de interés. Este documento da cuenta de nuestro desempeño económico, social y ambiental durante 2025, pero también refleja la forma en que hemos enfrentado uno de los períodos más complejos de nuestra historia reciente.

Durante los últimos años PacificBlu ha debido adaptarse a cambios regulatorios que modificaron profundamente las condiciones bajo las cuales desarrollamos nuestra actividad. Primero fue la pérdida de la pesquería de la jibia, que representaba cerca de la mitad de las capturas e ingresos del área de pesca. Luego vino la disminución sostenida de las cuotas de merluza común y, más recientemente, la aprobación de la nueva Ley de Fraccionamiento.

Cada uno de estos hitos obligó a la compañía a revisar procesos, realizar inversiones, aumentar productividad y tomar decisiones difíciles para asegurar su continuidad. Pasamos de operar tres embarcaciones a dos, reestructuramos nuestras plantas de proceso, pasando la planta de merluza de operar en dos turnos a sólo uno, incorporamos nuevas tecnologías y desarrollamos importantes mejoras operacionales que nos permitieron recuperar productividad y revertir las pérdidas operacionales del área de pesca que se arrastraban desde la entrada en vigencia de la Ley de la Jibia.

El año 2025 estuvo marcado por la incertidumbre asociada a la discusión de la Ley de Fraccionamiento. Fueron meses particularmente difíciles para nuestros trabajadores y trabajadoras, para sus familias, para nuestros dirigentes sindicales, para nosotros los ejecutivos, nuestro directorio, la organización en su conjunto. En un momento incluso nos vimos obligados a comunicar públicamente el cierre de la empresa ante la magnitud de los impactos que se proyectaban para nuestra operación.

Afortunadamente, el debate permitió incorporar ajustes que mejoraron la propuesta original y abrieron espacios para abordar algunos de los problemas estructurales que afectan a la pesquería de merluza común, particularmente la pesca ilegal y la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización. Sin embargo, debemos ser transparentes: las condiciones con las que iniciaremos 2026 siguen siendo extraordinariamente complejas.

La reducción de la cuota global de merluza común por segundo año consecutivo y la disminución de la participación industrial derivada de la nueva legislación nos sitúan en un escenario incluso más desafiante que aquel que enfrentábamos cuando advertimos sobre el riesgo de cierre de la compañía. Las cuotas disponibles son insuficientes para sostener una operación continua durante todo el año y nos ubican por debajo de nuestro punto de equilibrio económico.

Pese a ello, seguimos convencidos de que existen oportunidades para construir un mejor futuro para la pesquería y para PacificBlu. La recuperación de la merluza común exige avanzar decididamente en el combate a la pesca ilegal, fortalecer la fiscalización de los desembarques y adoptar medidas de manejo que permitan alcanzar el máximo rendimiento sostenible de los recursos. Del mismo modo, confiamos en que el país pueda avanzar en una evaluación científica actualizada de recursos como el besugo, cuya reapertura podría contribuir a diversificar la actividad pesquera y generar mejores condiciones para el empleo y el desarrollo regional.

En paralelo, continuamos avanzando en aquellos compromisos que hemos definido como permanentes y que forman parte de nuestra identidad como empresa. Durante 2025 consolidamos importantes avances en materia ambiental, obteniendo por segundo año consecutivo la certificación internacional Zero Waste Program, alcanzando una valorización de residuos de 98,32%, y recibiendo el Sello de Excelencia del programa HuellaChile, uno de los máximos reconocimientos que entrega el Ministerio del Medio Ambiente en materia de gestión de emisiones y acción climática.

Asimismo, avanzamos decisivamente en el proceso de certificación MSC para la pesquería industrial de merluza común. Este trabajo, desarrollado junto a nuestras tripulaciones, equipos técnicos, instituciones científicas y organismos públicos, culminó exitosamente en abril de 2026 con la obtención de la certificación de sostenibilidad pesquera más exigente y prestigiosa del mundo. Este logro demuestra que es posible desarrollar una pesca industrial con arrastre, sustentable, basada en las buenas prácticas de pesca y mejora continua, evaluada con evidencia científica, logrando así altos estándares ambientales.

También fortalecimos nuestro vínculo con la comunidad de Talcahuano. En un año particularmente difícil para la empresa, fue precisamente la comunidad la que expresó con fuerza el valor que PacificBlu tiene para el desarrollo económico y social del territorio. Ese respaldo, manifestado por trabajadores, dirigentes vecinales, autoridades locales, organizaciones sociales y diversos actores de la ciudad, constituye una muestra de confianza que valoramos profundamente y que asumimos con enorme responsabilidad.

Nada de lo alcanzado durante 2025 habría sido posible sin el compromiso de quienes forman parte de PacificBlu. Quiero agradecer especialmente a nuestros trabajadores y trabajadoras y sus dirigentes sindicales que los representan quienes enfrentaron este período con seriedad, resiliencia y una enorme vocación por seguir construyendo empresa incluso en medio de la incertidumbre.

Los desafíos que tenemos por delante son importantes, pero también lo es la capacidad que hemos demostrado para adaptarnos, innovar y seguir avanzando. La historia reciente de PacificBlu ha estado marcada por la adversidad, pero también por la perseverancia. Y es precisamente esa perseverancia la que nos permite mirar el futuro con realismo, pero también con esperanza.

Marcel Moenne Muñoz

Gerente General PacificBlu



Compromiso con la sostenibilidad

GRI (2-22)

PacificBlu ha definido una hoja de ruta orientada hacia la sostenibilidad, reconociendo la importancia de operar como una empresa socialmente responsable y de adoptar acciones que equilibren la creación de valor económico, social y ambiental.

Con una sólida trayectoria en la industria pesquera nacional, la compañía desarrolla sus operaciones en un sector exigente y altamente regulado, en el cual ha sido referente en la implementación de prácticas responsables y sostenibles. En este contexto, destaca su modelo de pesca de merluza común caracterizado por una alta selectividad y con un mínimo descarte, sustentado en el uso de tecnología de punta y en la mejora continua de sus procesos extractivos.

Durante los últimos años, este compromiso se ha materializado en hitos relevantes que fortalecen su desempeño en sostenibilidad. Entre ellos, destaca la obtención de la certificación internacional bajo el estándar del Marine Stewardship Council (MSC) para la pesquería industrial de merluza común, la cual acredita el cumplimiento de exigentes criterios en materia de sustentabilidad del recurso, impacto en el ecosistema y gobernanza. Asimismo, la certificación bajo el estándar internacional “Zero Waste Program” otorgada por SCS Global Services, que en 2024 alcanzó una tasa de valorización de 98,32%, da cuenta de avances concretos en economía circular y gestión eficiente de residuos en sus operaciones.

Estos avances son parte de una estrategia integral que se despliega en toda su cadena de valor, permitiendo a PacificBlu elaborar alimentos del mar con valor agregado y altos estándares de calidad. De esta manera, la compañía responde a las exigencias de los mercados nacionales e internacionales, manteniendo un compromiso firme con el entorno, las personas y el cuidado del recurso pesquero.

2025



01.
SOBRE
PACIFICBLU



Pececitos de merluza apanados



01. SOBRE PACIFICBLU

GRI (2-1)

Con base en la ciudad de Talcahuano, Región del Biobío, PacificBlu se ha consolidado como la principal compañía nacional en la producción y comercialización de alimentos del mar. Su modelo productivo integra la captura selectiva de merluza común, su procesamiento con valor agregado y su comercialización, con un fuerte foco en el mercado nacional y una estrecha relación con las comunidades donde opera.

Su actividad se centra en la captura, procesamiento y comercialización de merluza común, una especie reconocida como una “proteína perfecta” por ser un alimento saludable para las personas y, al mismo tiempo, beneficioso para el planeta debido a su baja huella de carbono e hídrica en su captura. Su operación está impulsada por un equipo humano de más de 700 personas, de las cuales un 50% corresponde a mujeres.

La actividad de captura de merluza común se desarrolla a través de dos embarcaciones altamente tecnificadas, operadas por tripulaciones con vasta experiencia. Estas utilizan redes de arrastre, diseñadas para obtener una alta selectividad y reducir el impacto en el ecosistema, posicionando a la compañía entre las operaciones más eficientes y responsables a nivel nacional e internacional.

La materia prima capturada es procesada íntegramente para el consumo humano en tres plantas, donde se elaboran productos frescos, congelados y con valor agregado. En 2025, el 82% de la producción tuvo como destino el mercado nacional, abasteciendo supermercados, almacenes de barrio, ferias libres y el programa de alimentación escolar de JUNAEB, lo que refleja el compromiso de la empresa con la nutrición y la seguridad alimentaria de la población en Chile.

Este modelo se implementa en estrecha vinculación con el entorno local. PacificBlu mantiene una relación activa y permanente con las comunidades y organizaciones de Talcahuano, promueve una agenda continua de inclusión y avanza de manera progresiva en la implementación de su estrategia climática, posicionándose como un referente en sostenibilidad dentro de la industria pesquera nacional.



Identidad

Propósito

Alimentar de forma saludable a las personas en Chile y el mundo, llevando el mejor sabor del mar a sus mesas.

Misión

Producir alimentos del mar saludables y de primera calidad mediante un modelo productivo que asegure el respeto del medio ambiente y la sustentabilidad, agregando valor a los recursos marinos y distribuyéndolos a todo Chile y al mundo.

Visión

Ser la empresa líder de alimentos del mar en Chile con permanente innovación en productos atractivos y saludables para mejorar la calidad de vida de los chilenos y el mundo.

Valores

- Integridad
- Colaboración
- Compromiso
- Proactividad
- Respeto
- Pasión
- Flexibilidad
- Profesionalismo

Grupos de interés

GRI (2-22)

PacificBlu reconoce y valora a todas las personas, comunidades, instituciones y organizaciones que se relacionan directa o indirectamente con su operación productiva, comercial y social. Estos actores conforman sus grupos de interés entre ellos trabajadores, comunidades vecinas, clientes, proveedores, autoridades, entidades regulatorias, gremios y organizaciones de la sociedad civil que cumplen un rol fundamental en el desarrollo sostenible y la proyección de la compañía.



Trabajadores y trabajadoras

- **Intereses:** Remuneraciones, bienestar y clima laboral, calidad de vida, capacitación, desarrollo profesional, estabilidad y desempeño de la compañía.
- **Canales de comunicación:** Reuniones con sindicatos, comité paritario de higiene y seguridad, reuniones de equipo, canales de denuncias, WhatsApp, newsletter digital, ficheros, página web y redes sociales corporativas, contacto de RR.HH. y contacto directo.



Directorio y Gerente General

- **Intereses:** Rentabilidad y sostenibilidad del negocio a largo plazo, adecuada gestión de riesgos y desempeño financiero.
- **Canales de comunicación:** Reuniones de directorio, página web y redes sociales corporativas, contacto directo, canales de denuncias.



Clientes

- **Intereses:** Cumplimiento de compromisos de suministro, calidad e inocuidad de los productos, entregas oportunas, procesos productivos sostenibles que cumplan altos estándares y con la normativa vigente.
- **Canales de comunicación:** Reuniones, redes sociales corporativas, ferias internacionales, canales de denuncias, correo electrónico, programa puertas abiertas.



Comunidad vecina

• **Intereses:** Creación de empleo directo e indirecto, contribución al desarrollo social y económico regional, cuidado y valoración del medio ambiente, convivencia armónica con la operación y comunicación fluida y permanente.

• **Canales de comunicación:** Mesas tripartitas, mesas territoriales, reuniones bilaterales, WhatsApp, página web y redes sociales corporativas, contacto directo, canales de denuncias, actividades y programa de puertas abiertas.



Autoridades locales y sectoriales

• **Intereses:** Cumplimiento de la normativa vigente y contribución al desarrollo económico, ambiental y social de la empresa en su comuna, región y país.

• **Canales de comunicación:** Página web y redes sociales corporativas, reuniones a través de Ley del Lobby, programa de puertas abiertas.



Organizaciones gremiales, sociales y Empresariales

• **Intereses:** Generación de valor para la comuna y región, compromiso con iniciativas de interés común y colaboración para la materialización de proyectos.

• **Canales de comunicación:** Página web y redes sociales corporativas, reuniones, actividades, canales de denuncias, programa de puertas abiertas.



Aliados comerciales (Proveedores-Contratistas)

• **Intereses:** Establecimiento de relaciones comerciales de largo plazo, desarrollo de proveedores y cumplimiento de pagos en los plazos establecidos y, de acuerdo con las condiciones pactadas.

• **Canales de comunicación:** Canales de denuncias, página web y redes sociales corporativas y contacto directo.

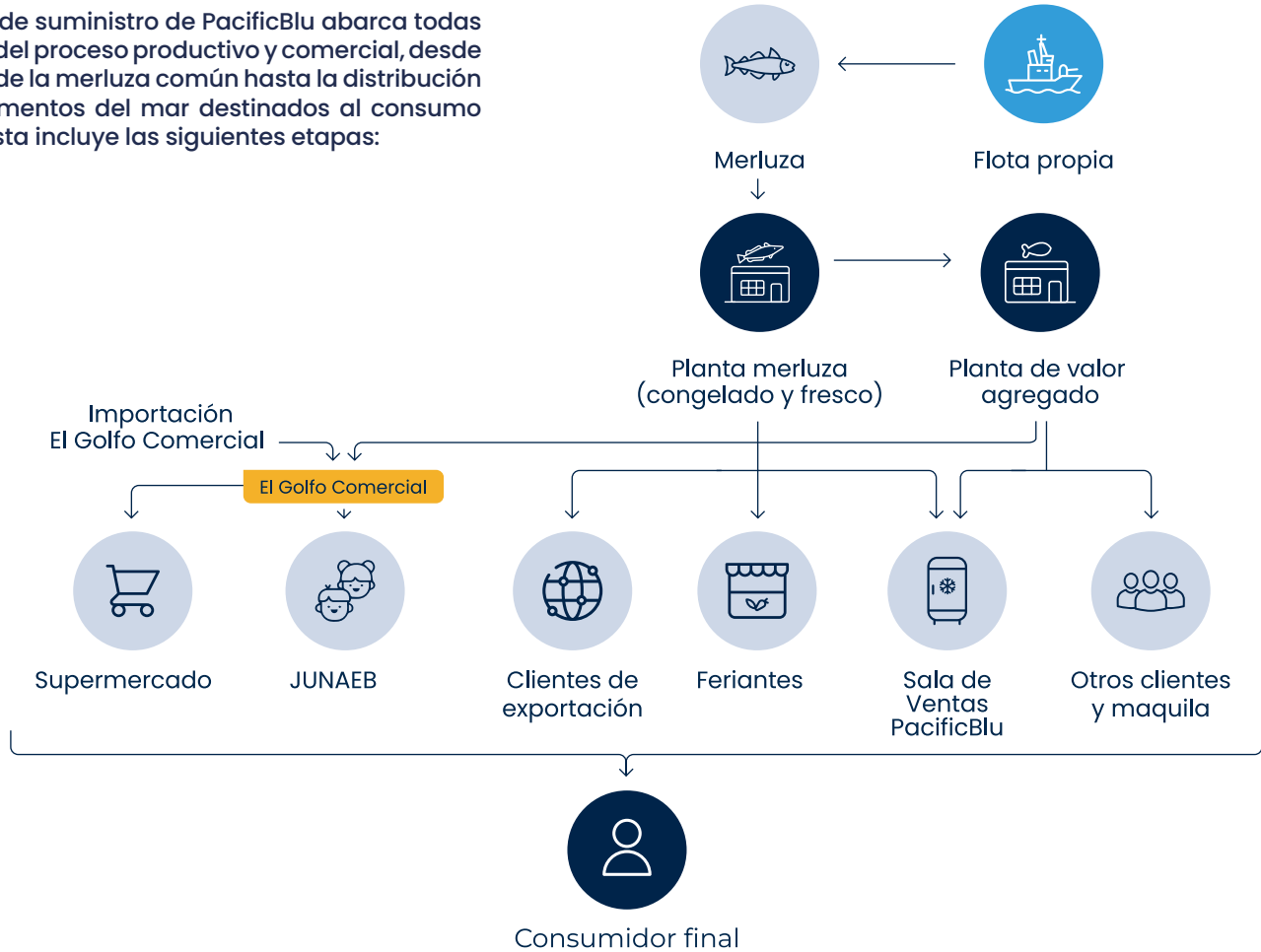
Alimentamos saludablemente a los
chilenos y al mundo llevando los mejores
sabores del mar a su mesa.



Cadena de suministro

GRI (2-6) (3-3)

La cadena de suministro de PacificBlu abarca todas las etapas del proceso productivo y comercial, desde la captura de la merluza común hasta la distribución final de alimentos del mar destinados al consumo humano. Esta incluye las siguientes etapas:



Flota



Está integrada por tres barcos: PAM Bonn, PAM Polaris II y PAM Biomar IV (fuera de operación desde agosto de 2019 debido a la entrada en vigencia de la Ley de la Jibia) los que están equipados con tecnología de última generación que permite realizar faenas de captura de merluza común mediante redes de arrastre de manera selectiva, precisa y eficiente.

Plantas de **proceso**

Planta Merluza

El procesamiento de merluza común en PacificBlu se realiza mediante fileteo manual, complementado con equipos mecánicos de última generación. La operación es ejecutada por personal altamente experimentado, lo que garantiza productos con acabada técnica y prolijidad.

La congelación de los filetes IQF se lleva a cabo en túneles de congelación continua, lo que asegura una conservación óptima de las propiedades del producto. La planta cuenta con una capacidad instalada para procesar hasta 1.100 toneladas de materia prima al mes.

Productos 2025 **merluza común:**

1. Merluza fresca
2. Filetes congelados
3. HGT
4. Fishblocks
5. Pulpa

Productos 2025 **merluza de cola:**

1. Filetes congelados
2. Fishblocks
3. Pulpa



Planta de Valor Agregado

La planta de valor agregado está compuesta por dos unidades productivas: la planta de apanados y la planta de hamburguesas.

Se especializa en la elaboración de productos preelaborados y de alto valor agregado. Cuenta con sistemas automatizados de empaque que permiten operar en diversos formatos, tales como flowpack, estuches, envases para retail y granel.

Su capacidad instalada alcanza las 400 toneladas mensuales, con una alta versatilidad para producir más de 100 variedades de productos a base de merluza y otras proteínas, adaptándose a los requerimientos de distintos clientes.

Productos 2025 Planta de **Valor Agregado**

1. Filete de merluza apanada
2. Filete de merluza a la romana
3. Figuritas marinas de merluza
4. Pececitos apanados de merluza
5. Dinos de merluza
6. Nugget de merluza
7. Coctelitos de merluza
8. Varitas de merluza apanada
9. Fish finger de merluza
10. Rollitos apanados de merluza
11. Croqueta de merluza pankó
12. Hamburguesa natural de merluza
13. Hamburguesa apanada de merluza
14. Lomo de merluza
15. Filete preformado apanado de merluza

NUEVOS PRODUCTOS 2025

- Rollitos tempura de salmón
- Nuggets apanados de salmón
- Lomo de salmón tempura
- Hamburguesa de salmón







Compromiso con la seguridad alimentaria nacional

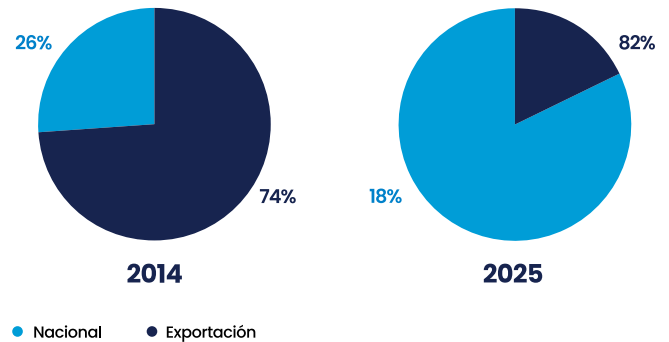
GRI (3-3) (417-1)



PacificBlu reconoce su aporte a la seguridad alimentaria del país, en línea con los principios promovidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. En este contexto, la compañía ha desarrollado un modelo productivo orientado a garantizar el abastecimiento del mercado nacional con productos del mar nutritivos, inocuos y de alta calidad, asegurando además su trazabilidad en toda la cadena de valor.

En 2025, el 82% de la producción de PacificBlu se destinó al mercado nacional, consolidando a la empresa como uno de los principales proveedores de productos del mar para el consumo humano en Chile.

Un pilar clave en esta estrategia ha sido la marca propia El Golfo reconocida por su oferta de productos congelados y apanados elaborados con merluza común.

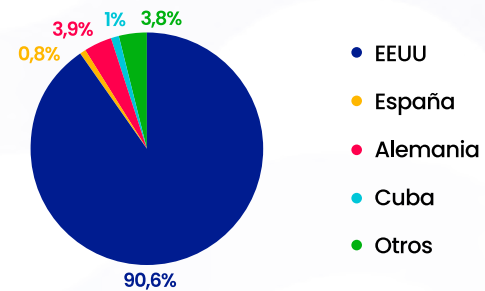


Ventas

Ventas	2022	2023	2024	2025
Exportación	18%	21%	22%	18%
Nacional	82%	79%	78%	82%

En el periodo reportado, PacificBlu continuó impulsando una estrategia de expansión de sus productos de valor agregado en mercados de América Latina, al mismo tiempo que avanzó en el desarrollo de nuevas oportunidades para los subproductos de merluza en la industria de alimentos para mascotas.

Del total de merluza común exportada, **los destinos se distribuyen de la siguiente manera:**



En 2025, la compañía continuó ampliando su presencia más allá del canal moderno (grandes cadenas de supermercados), profundizando una estrategia de entrada al canal tradicional mediante alianzas con grandes distribuidores, lo que ha permitido el acceso a salas de venta, casinos y a un mayor número de almacenes de barrio en distintas regiones del país. Esta iniciativa busca diversificar los puntos de acceso, trascendiendo el circuito exclusivo de supermercados tradicionales y abarcando también supermercados regionales, tiendas de conveniencia y comercios de proximidad.

En el canal moderno, PacificBlu mantiene una posición de liderazgo en la producción de marcas propias de merluza común congelada, principalmente para los supermercados Líder y Unimarc.

Adicionalmente, a través de la marca El Golfo, la empresa continúa participando en el Programa de Alimentación Escolar (PAE) de JUNAEB, distribuyendo más de 750.000 raciones mensuales de merluza común apanada. Esta contribución permite mejorar la calidad nutricional de la alimentación escolar pública, impactando de forma directa en la salud y el desarrollo de niños y niñas a lo largo del país.

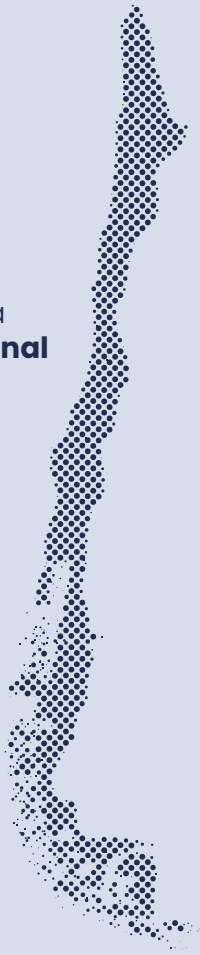
Otra línea destacada corresponde a la venta directa de merluza fresca seleccionada a ferias libres a más de 26 comunas de la Región Metropolitana y Valparaíso, facilitando el acceso a este recurso, a precio fijo y con abastecimiento continuo durante todo el año. Esta iniciativa elimina la intermediación, permitiendo que la empresa llegue directamente a los feriantes, y asegurando el consumo de pescado legal, capturado bajo estrictos criterios de sostenibilidad.

Durante 2025, PacificBlu atendió a más de 90 clientes en diversas comunas del Gran Santiago y Valparaíso, participando en 300 ferias libres.

Complementariamente, la empresa opera una Sala de Ventas en sus instalaciones en Talcahuano, ofreciendo productos del mar a precios accesibles a la comunidad, junto con un servicio de distribución a domicilio en la Región del Biobío. Esta sala cuenta con la certificación Sello Azul de Sernapesca, que acredita el origen legal y trazable de los productos ofrecidos.

A través de estas acciones, PacificBlu reafirma su rol como actor clave en la seguridad alimentaria nacional, integrando sostenibilidad, desarrollo local y acceso a alimentos del mar con alto valor nutricional.

Presencia a nivel nacional



Presente en el **98%** de supermercados a lo largo del país.



Sala de Ventas en Talcahuano.



Entrega de más de **750.000** de raciones de merluza apanada al mes a la JUNAEB.



Abastecimiento a almacenes de barrio y tiendas de conveniencia.



Distribución de merluza fresca a **Ferias Libres**.

Sistema de gestión y control: calidad, inocuidad y confianza certificada

GRI (416-1) (417-1) (417-2)

En PacificBlu, la gestión de la inocuidad y calidad alimentaria constituye un compromiso transversal, que se implementa a través de un sistema integrado enfocado en el cumplimiento normativo, la seguridad de los productos y la responsabilidad ambiental. Este modelo de gestión ha sido diseñado para dar respuesta a las exigencias regulatorias tanto del mercado nacional como de los principales destinos internacionales.

El sistema es auditado de forma periódica bajo los protocolos del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (Sernapesca), así como mediante estándares reconocidos a nivel global, lo que permite verificar su eficacia y fomentar la mejora continua. Esta rigurosidad ha sido clave para sostener altos niveles de desempeño y confianza en los procesos productivos.

A ello se suma una robusta plataforma de trazabilidad, que permite seguir cada producto desde su origen hasta el consumidor final, junto con un plan específico de prevención de actos maliciosos, acorde a los requerimientos de mercados de alto estándar como Estados Unidos y la Unión Europea.

A su vez, PacificBlu garantiza el cumplimiento de la normativa de etiquetado nacional, asegurando que todos sus productos contengan información veraz, clara y completa sobre su composición, origen, propiedades nutricionales y condiciones de almacenamiento.



Incorporación y mantenimiento de políticas de calidad, seguridad alimentaria y etiquetado

GRI (2-24)

Durante el año 2025, la Planta Merluza y la Planta de Valor agregado han mantenido y reforzado sus políticas de gestión de inocuidad y calidad alimentaria a través de la implementación y cumplimiento continuo de la certificación IFS FOOD.

Esta certificación implica una revisión sistemática y exhaustiva de cada componente del manual integrado de gestión y el Programa de Aseguramiento de Calidad (PAC), basado en los principios HACCP, los Procedimientos Operacionales Estándar (POS) y el Programa de Pre-Requisitos previos. Comprometidos con el cumplimiento de la legislación vigente aplicable y con desarrollar y mantener una actitud preventiva y proactiva en materia de calidad, inocuidad, legislación, seguridad y salud ocupacional, medio ambiente y trabajar con rigurosidad en temas de seguridad alimentaria, fraude y defensa alimentarios a lo largo de todo su proceso productivo.

Certificaciones **y sellos**

Certificaciones Planta de Merluza y Planta de Valor Agregado



Norma HACCP (Análisis de peligros y puntos críticos de control)

HACCP es un sistema preventivo, con base científica, diseñado para garantizar la inocuidad alimentaria, reconocido en Chile y en el mundo, basado en la identificación de peligros en la producción de alimentos y la implementación de medidas preventivas en puntos críticos de

control a lo largo de la cadena de suministro. La supervisión y verificación del cumplimiento de la norma se realiza a través del PAC (programa de aseguramiento de calidad) y es de responsabilidad de Sernapesca.



Norma IFS (International Food Standard)

La Norma IFS Food reconocida por Global Food Safety Initiative (GFSI), permite la revisión de los productos y los procesos de producción para evaluar la capacidad de un fabricante de alimentos de producir productos inocuos, auténticos y de calidad, de acuerdo con los requisitos legales y las especificaciones de los clientes.

Ayuda a satisfacer las crecientes demandas de transparencia y trazabilidad en el mercado,

contribuyendo a mejorar la integridad del producto y a incrementar la eficiencia.

Desde 2015, la planta de merluza cuenta con certificación IFS Food, y desde 2020, la planta de valor agregado también se encuentra certificada bajo este estándar. Ambas plantas han sido calificadas anualmente con categoría High Level, correspondiente al nivel más alto de esta certificación.



Certificación de Cadena de Custodia para la especie Merluza Común

Nuestra certificación de Cadena de Custodia (CoC) garantiza la trazabilidad del producto desde la pesquería certificada de origen hasta el consumidor final.

El consumidor ha adquirido un producto proveniente de una instalación certificada por el Marine

Stewardship Council (MSC), lo que asegura su origen en una pesquería sostenible y responsable. Además, esta certificación contribuye a mitigar el riesgo de fraude alimentario y de sustitución de especies, aspectos críticos para la transparencia y confianza en la industria pesquera.

Certificaciones Planta de Merluza

Certificación HALAL



Esta certificación es importante para los consumidores musulmanes, ya que les permite identificar los productos que cumplen con los requisitos religiosos y éticos de su cultura. En el caso de PacificBlu, la certificación Halal garantiza que todos sus productos han sido procesados

y envasados de acuerdo con los principios islámicos, lo que incluye la selección cuidadosa de los ingredientes, la limpieza y el procesamiento adecuado, y la ausencia de cualquier sustancia prohibida por la ley islámica.

Certificación Kosher



La certificación Kosher es una garantía para los consumidores de que los productos alimenticios que compran cumplan con los requisitos dietéticos

y religiosos judíos, elaborados bajo estrictas normas de limpieza y calidad a través de auditorías periódicas que se realizan en las instalaciones.

Sello Sala de ventas PacificBlu

Sello Azul Sernapesca



Con el Sello Azul, Sernapesca certifica que la Sala de Ventas de PacificBlu cumple con la trazabilidad de todos sus productos, lo que respalda su origen legal. Desde 2017, la Sala de Ventas cuenta con

esta importante certificación, lo que refleja el compromiso sostenido de la empresa con la legalidad y la pesca responsable.





PacificBlue

Merluza
Filete natural
apanado

- Sin aditivos ni conservantes
- Sin gluten
- Sin lactosa
- Sin azúcar

Producto de la pesca

Neto 500g



Compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

GRI (2-22)

En 2025, PacificBlu reafirmó su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos por la Organización de las Naciones Unidas, alineando su gestión y estrategia a siete objetivos globales prioritarios.

A continuación, se detallan los ODS priorizados por la compañía y las principales acciones e iniciativas de PacificBlu asociadas a cada uno de ellos.

2. Hambre Cero



Metas ONU

2.1 Para 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones vulnerables, incluidos los lactantes, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.

Acciones 2025 PacificBlu

- Contribuye activamente a la seguridad alimentaria del país mediante su alta participación en el mercado nacional, presente en supermercados, almacenes de barrio, ferias libres y en el Programa de Alimentación Escolar (JUNAEB).
- Mediante su Sala de Ventas, ofrece productos del mar a precios accesibles para las comunidades locales.
- PacificBlu también participa en el Banco de Alimentos del Mar de Pescadores Industriales del Biobío, mediante la entrega de jurel en conserva y merluza común congelada alimentando a más de 3 mil adultos mayores de Establecimientos de Adultos Mayores (ELEM) en las regiones del Maule, Biobío, Ñuble y Araucanía.
- Colabora con la residencia Santa Victoria, que acoge a niñas y adolescentes, y con el Hogar Madre Teresa de Calcuta, que atiende a adultos mayores vulnerables.
- Promueve el acceso alimentario mediante tarjetas de descuento para vecinos y vecinas en su Sala de Ventas.

3. Salud y Bienestar



Metas ONU

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular en países en desarrollo para la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos, además de reducción de riesgos para la salud nacional y mundial.

Acciones 2025 PacificBlu

- PacificBlu desarrolla alimentos del mar saludables, con alto valor nutricional, sin sellos, fomentando dietas equilibradas en la población chilena.
- Promueve condiciones laborales seguras, programas de salud preventiva y apoyo psicosocial para sus trabajadores y trabajadoras.
- La empresa mantiene un desarrollo permanente de nuevos productos saludables orientados al mercado nacional.

5. Igualdad de género



Metas ONU

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Acciones 2025 PacificBlu

- PacificBlu fomenta la participación femenina en todos los niveles de la operación, con un 50% de mujeres en la dotación total.
- Ha implementado una agenda de equidad de género y condiciones laborales inclusivas.



8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico



Metas ONU

Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación.

Promover el desarrollo con actividades productivas, creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

Acciones 2025 PacificBlu

- Genera más de 700 empleos formales en la Región del Biobío, promoviendo condiciones de trabajo seguras, estables y con derechos laborales garantizados.
- Prioriza la contratación local y el desarrollo de proveedores regionales.
- En conjunto con la Mesa Empresas de Libertad-Gaete, impulsó el programa “Yo emprendo fortalece Libertad- Gaete”, que busca capacitar y potenciar a emprendedores de la comunidad local.

12. Producción y consumo responsable



Metas ONU

Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. Reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.

Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Acciones 2025 PacificBlu

- Certificada por SCS Global Services bajo el estándar internacional del Programa Zero Waste, logrando valorizar el 98,3% de los residuos generados en sus plantas de proceso durante 2024.
- Implementa un modelo de producción con trazabilidad integral de sus materias primas y productos, promoviendo el uso responsable de recursos marinos de origen legal.
- Participa en el Acuerdo de Producción Limpia (APL) para pescadores industriales de la Región del Biobío, promoviendo prácticas sostenibles y el mejoramiento continuo de su desempeño ambiental y productivo.
- Cuantifica sus emisiones de carbono, impulsando el desarrollo de potenciales proyectos de reducción y alternativas eficientes de gestión ambiental.
- El 100% de su consumo de energía eléctrica proviene de fuentes renovables, acreditado mediante certificados internacionales I-REC que garantizan el uso de energía limpia y sostenible.

13. Acción por el clima



Metas ONU

Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

Acciones 2025 PacificBlu

PacificBlu cuenta con una Estrategia Climática estructurada en torno a tres pilares fundamentales:

- ✓ Ser líderes en pesca sustentable, garantizando prácticas extractivas responsables y alineadas con la preservación de los ecosistemas marinos.
- ✓ Ser líderes en estrategias de economía circular y acciones que enfrenten el cambio climático.
- ✓ Mantener una comunicación activa y transparente de los avances en sostenibilidad con sus grupos de interés, promoviendo la corresponsabilidad y el diálogo abierto sobre sostenibilidad.
- ✓ La empresa obtuvo la certificación internacional "Zero Waste Program" otorgada por la casa certificadora SCS Global Services, al lograr una valorización del 98,3% del total de residuos generados en planta, lo que refleja su compromiso con la reducción del impacto ambiental de sus operaciones.
- ✓ El 100% del consumo eléctrico de la compañía proviene de fuentes renovables certificadas por I-REC, consolidando así una matriz energética limpia y trazable.

14. Vida submarina



Metas ONU

De aquí a 2025, prevenir y reducir significativamente la contaminación marina de todo tipo, en particular la producida por actividades realizadas en tierra, incluidos los detritos marinos y la polución por nutrientes.

Gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos.

Acciones 2025 PacificBlu

- Opera bajo estrictos criterios de sustentabilidad pesquera y certifica el 100% de sus desembarques, asegurando que su merluza proviene de capturas legales y trazables.
- Participa activamente en instancias de manejo responsable, como los Comités de Manejo de la merluza común y merluza de cola, y en el Consejo Zonal de Pesca.
- La empresa tiene una alta selectividad en sus capturas y ha implementado medidas eficaces para reducir el descarte.
- Mantiene un convenio a través de su gremio con BirdLife International, orientado a la reducción de la mortalidad incidental de aves marinas.



Rollitos tempura de salm3n

Hechos destacados 2025



Marzo

Vinculación con la comunidad

PacificBlu se convierte en sponsor oficial del Club Deportivo Naval

En un hito que refuerza su vínculo con Talcahuano, PacificBlu oficializó su patrocinio al Club Deportivo Naval para la temporada 2025. La alianza fue presentada públicamente durante una ceremonia en el Teatro Dante, donde se dio a conocer la nueva camiseta del club con el logo de la compañía. Esta colaboración refleja una identidad compartida con la ciudad puerto y el compromiso de PacificBlu con el deporte, la vida saludable y el desarrollo comunitario, consolidando su presencia como actor activo en la vida social y cultural del territorio.



Abril

Vinculación con la comunidad

PacificBlu realiza taller de chocolatería con niñas de residencia en Talcahuano

En el marco de su programa PacificBlu Más Vecino, la compañía, junto al Liceo Técnico de Talcahuano, desarrolló un taller de chocolatería dirigido a niñas y adolescentes de la residencia Santa Victoria. La actividad permitió generar un espacio de aprendizaje y recreación en torno a la elaboración de productos de Semana Santa. Esta iniciativa da continuidad a una relación de colaboración de más de cinco años, fortaleciendo el vínculo con la comunidad y promoviendo instancias de apoyo y bienestar.



Mayo

Contexto regulatorio y continuidad operacional

PacificBlu anuncia cierre de operaciones tras aprobación de nuevo fraccionamiento

La compañía informó el cierre de sus operaciones productivas a partir de 2026, luego de la aprobación en Comisión Mixta de la reducción del fraccionamiento industrial de merluza común. Según señaló la empresa, la medida hacía inviable la continuidad operacional en las condiciones definidas por la ley. La decisión implicaba un impacto directo en más de 800 trabajadores y cerca de 2.400 empleos indirectos, marcando uno de los momentos más complejos en la historia reciente de la compañía.



Junio

Vinculación con la comunidad

Dirigentes vecinales visitan plantas de PacificBlu en Talcahuano

En el marco del programa Puertas Abiertas, vecinos de los sectores Libertad y Gaete recorrieron las instalaciones productivas de la empresa, conociendo en terreno sus procesos, estándares y avances en sostenibilidad. La instancia permitió generar un diálogo directo con la comunidad en un contexto desafiante para la industria. La actividad reforzó el compromiso de PacificBlu con la transparencia, el empleo local y la vinculación con su entorno.



Marcel Moenne
Gerente general de PacificBlu

19:32 BILL GATES ANUNCIÓ EL CIERRE DE SU FUNDACIÓN

Contexto regulatorio y continuidad operacional

PacificBlu revierte cierre y valora acuerdos alcanzados en Comisión Mixta

Tras los acuerdos adoptados en el Congreso en torno a la pesquería de la merluza común, PacificBlu anunció la reversión de su decisión de cierre. La empresa valoró que las medidas incorporaran criterios técnicos y una visión integral para la recuperación del recurso y la protección del empleo. Este hito permitió restablecer condiciones mínimas para la continuidad de la operación, dando una señal de estabilidad para la compañía y el territorio.



Julio

Vinculación con la comunidad

PacificBlu y Mesa Empresas firman convenio para proyectos comunitarios

En conjunto con empresas del sector y la Fundación Huella Local, PacificBlu suscribió un convenio para impulsar iniciativas de desarrollo en los barrios Libertad y Gaete. El acuerdo busca avanzar en proyectos de alto impacto comunitario que podrían beneficiar a más de 15.000 vecinos. La iniciativa refuerza el trabajo colaborativo entre sector público, privado y sociedad civil, consolidando un modelo de desarrollo territorial basado en el diálogo y la acción conjunta.



Agosto

Producción y seguridad alimentaria

PacificBlu fortalece aporte al programa de alimentación escolar de JUNAEB

La compañía consolidó su presencia en el Programa de Alimentación Escolar con más de 750.000 de raciones mensuales de productos de merluza común. Con cobertura en seis regiones del país, PacificBlu se posiciona como un actor relevante en la provisión de proteína marina para estudiantes del sistema público. Este avance refleja su compromiso con la nutrición, la alimentación saludable y la seguridad alimentaria en Chile.



Sostenibilidad y medio ambiente

PacificBlu celebra certificación Zero Waste Program con reconocimiento a trabajadores

Tras obtener la certificación internacional Zero Waste Program, la empresa reconoció a trabajadores clave en la implementación del sistema de gestión de residuos. El proceso permitió alcanzar una valorización superior al 95% de los residuos generados en sus plantas. Este hito refleja el compromiso de PacificBlu con la economía circular y la sostenibilidad, destacando el rol de sus equipos en la construcción de una cultura ambiental al interior de la organización.



Septiembre

Sostenibilidad y medio ambiente

PacificBlu detiene operaciones durante veda biológica de merluza común

Como parte de las medidas de conservación del recurso, la compañía paralizó sus operaciones de captura y proceso durante todo el mes de septiembre. La veda protege el período reproductivo de la especie, contribuyendo a su sustentabilidad en el largo plazo. Esta acción refleja el compromiso de PacificBlu con la gestión responsable de los recursos marinos y el cumplimiento de la normativa vigente.



Octubre

Personas y cultura organizacional

PacificBlu recibe sello de excelencia en inclusión laboral y conciliación

La empresa fue reconocida con el Sello de Excelencia en Responsabilidad Social Inclusiva y Conciliación Laboral, otorgado por la Fundación Chilena para la Discapacidad. La distinción destaca prácticas que superan los estándares normativos en inclusión y bienestar laboral. Este reconocimiento reafirma el compromiso de PacificBlu con una cultura organizacional más equitativa, diversa y centrada en las personas.



Sostenibilidad y medio ambiente

PacificBlu recibe sello de cuantificación, reducción y excelencia por el programa Huella Chile

PacificBlu recibió los sellos de Cuantificación, Reducción y Excelencia del programa Huella Chile, reconocimiento otorgado a organizaciones comprometidas con la gestión y disminución de sus emisiones de carbono.

Esta distinción refleja el trabajo sostenido de la compañía en medición de huella de carbono, implementación de acciones de reducción y fortalecimiento de una gestión ambiental responsable.



Noviembre

Personas y cultura organizacional

PacificBlu realiza operativo de evaluación nutricional para sus trabajadores

En alianza con la Universidad de las Américas, la compañía desarrolló un nuevo operativo de evaluación nutricional dirigido a sus trabajadores. La iniciativa permitió evaluar indicadores de salud y entregar orientación personalizada, promoviendo hábitos de vida saludable. Este programa forma parte de una agenda permanente orientada al bienestar integral y la prevención en los espacios laborales.



Diciembre

Sostenibilidad y medio ambiente

PacificBlu avanza en proceso de certificación internacional MSC para la pesquería de merluza común

Durante 2025, PacificBlu desarrolló un intenso trabajo técnico y operativo para avanzar en el proceso de certificación del estándar internacional Marine Stewardship Council (MSC) para la pesquería industrial de merluza común, hito que culminaría con la obtención oficial de la certificación en marzo de 2026. Este proceso implicó el compromiso permanente del equipo de flota para demostrar altos estándares de selectividad, trazabilidad y buenas prácticas pesqueras, junto con el apoyo técnico del Instituto de Investigación Pesquera (Inpesca) y la evaluación independiente de Global Trust.



Personas y cultura organizacional

PacificBlu participa en celebración navideña junto a comunidades de Talcahuano

En el marco de la Mesa Empresas Libertad-Gaete, la compañía apoyó actividades navideñas mediante la entrega de dulces a juntas de vecinos del sector. La iniciativa benefició a niños, niñas y adolescentes, fortaleciendo tradiciones comunitarias y el trabajo colaborativo en el territorio. Esta acción refleja el compromiso sostenido de PacificBlu con sus comunidades vecinas.



Anillos de merluza apanados

PacificBlu ante el nuevo marco legislativo de la merluza común

GRI (3-3)

Durante 2025, la discusión legislativa y promulgación de un nuevo fraccionamiento de la pesquería de la merluza común configuró uno de los procesos regulatorios más relevantes y complejos para la compañía en la última década. La propuesta impulsada por el Ejecutivo modificó las condiciones bajo las cuales las empresas operaban desde la entrada en vigencia de la Ley de Pesca de 2012, alterando un marco que contemplaba la estabilidad de los fraccionamientos hasta el año 2032.

Este cambio generó un escenario de alta incertidumbre para el sector, al tensionar principios como la certeza jurídica y la legítima confianza en los actos del Estado. En el caso de PacificBlu, la primera propuesta radical de reducción de su participación en la cuota de captura puso en riesgo la continuidad de sus operaciones, el empleo formal de más de 800 trabajadores y trabajadoras, mayoritariamente mujeres, y su aporte al abastecimiento de alimentos del mar para el consumo humano en Chile.

La tramitación del proyecto evidenció diferencias significativas entre la Cámara de Diputadas y Diputados y el Senado, lo que derivó en la conformación de una Comisión Mixta. Esta instancia permitió alcanzar un acuerdo que estableció un nuevo fraccionamiento de 55% para el sector industrial y 45% para el sector artesanal, incorporando además medidas orientadas a fortalecer la sostenibilidad de la pesquería, como la certificación obligatoria de desembarques y la revisión de la situación de la pesquería del besugo. El acuerdo también contempló la posibilidad de avanzar a una distribución de 50% para cada sector en caso de que la cuota global de captura superara los niveles vigentes al momento de la aprobación de la ley, escenario que no se materializó, ya que para 2026 la cuota fue nuevamente reducida.

Si bien este acuerdo permitió restablecer condiciones mínimas para la continuidad operacional de la compañía y resguardar el empleo formal, el escenario posterior evidenció nuevas dificultades. En particular, la cuota global de captura de merluza común para 2026 fue reducida por segundo año consecutivo en un 15%, alcanzando las 29.703 toneladas. Esta disminución profundizó la complejidad del contexto operativo para toda la industria, al restringir aún más la disponibilidad del recurso en un escenario ya tensionado por los cambios regulatorios.

Esta disminución se suma a la reducción estructural derivada del nuevo fraccionamiento, configurando un escenario desafiante para la viabilidad económica de la actividad. A ello se agregan factores críticos como la persistencia de la pesca ilegal, identificada como una de las principales causas del deterioro del recurso, y la falta de avances sustantivos en su control efectivo.

Asimismo, medidas comprometidas durante la discusión legislativa, como la revisión de la veda del besugo como alternativa de diversificación productiva, no se materializaron, limitando opciones para mitigar el impacto de las restricciones sobre la merluza común.

Durante todo este proceso, PacificBlu participó activamente en el debate público e institucional, sosteniendo reuniones con autoridades y parlamentarios en el marco de la Ley de Lobby, y exponiendo antecedentes técnicos, sociales y económicos en las distintas instancias legislativas. Estas acciones se desarrollaron con total transparencia, con el objetivo de contribuir a un marco regulatorio que compatibilice la sostenibilidad del recurso con la continuidad de la actividad productiva y el empleo formal.





02. SOSTENIBILIDAD DESDE EL MAR

2025



Biodiversidad y **ecosistemas marinos**

GRI (101-1) (101-2) (101-4) (101-5)

Certificación MSC: un reconocimiento al trabajo realizado en el mar

Durante 2025, PacificBlu completó una etapa decisiva del proceso de certificación de la pesquería industrial de merluza común bajo el estándar del Marine Stewardship Council (MSC), uno de los sistemas de certificación de pesca sostenible más exigentes y reconocidos a nivel internacional.

La certificación, obtenida oficialmente en abril de 2026 tras una evaluación independiente realizada por Global Trust/NSF, fue el resultado de un trabajo desarrollado durante varios años y que tuvo en 2025 uno de sus períodos más relevantes. Durante ese proceso, la compañía debió demostrar, mediante evidencia científica, operacional y de gestión, el cumplimiento de los tres principios fundamentales exigidos por MSC: la sostenibilidad del recurso pesquero, la minimización de impactos sobre el ecosistema marino y la existencia de un sistema de gobernanza robusto para la administración de la pesquería.

Este avance fue posible gracias al trabajo conjunto de las tripulaciones de PacificBlu, sus equipos técnicos y profesionales, así como al apoyo de instituciones científicas y organismos especializados. En particular, destacó la colaboración desarrollada junto a Inpesca y el acompañamiento técnico de la certificadora Global Trust, permitiendo consolidar información, procesos y evidencia necesarios para cumplir con los exigentes estándares internacionales requeridos.



La certificación MSC constituye un reconocimiento a años de mejora continua en materia de selectividad de las capturas, reducción de descartes, monitoreo de las operaciones pesqueras, trazabilidad y fortalecimiento de las prácticas de manejo sustentable de la merluza común. Asimismo, valida el compromiso de la compañía con una actividad pesquera basada en la ciencia, la transparencia y la sostenibilidad de largo plazo.

Este hito posiciona a PacificBlu entre las empresas pesqueras que operan bajo los más altos estándares internacionales de sostenibilidad y representa un importante respaldo a su propósito de producir alimentos del mar de manera responsable, contribuyendo al cuidado de los recursos marinos para las futuras generaciones.





02. SOSTENIBILIDAD DESDE EL MAR



1. Enfoque de gestión

GRI (101-2)

PacificBlu reconoce que sus operaciones dependen directamente del buen estado de los ecosistemas marinos y de la sostenibilidad de los recursos hidrobiológicos. En este contexto, la biodiversidad constituye un tema material para la compañía, dado su vínculo directo con la continuidad operacional.

La gestión de la biodiversidad se aborda bajo un enfoque preventivo, basado en evidencia científica y mejora continua, orientado a identificar, evaluar y mitigar los impactos asociados a la actividad pesquera. Este enfoque integra criterios ambientales en la toma de decisiones estratégicas, así como en el diseño operacional de la flota y sus procesos productivos.

Para la identificación y evaluación de los impactos ambientales, incluyendo aquellos asociados a biodiversidad, la compañía cuenta con una matriz de impacto ambiental aplicables a sus operaciones de plantas de proceso y a su flota. Esta herramienta permite identificar, evaluar y gestionar de manera sistemática los aspectos ambientales relevantes, facilitando la priorización de medidas de control y mitigación.

En línea con los requerimientos del estándar GRI 101: Biodiversidad 2024, la compañía ha comenzado a fortalecer la integración de este tema en su estrategia de sostenibilidad, incorporando progresivamente criterios de evaluación de impactos, gestión y monitoreo de la biodiversidad en sus operaciones y en aquellas relaciones de negocio consideradas relevantes.

2. Tecnología para una pesca selectiva y sustentable

GRI (13-3) (13-4) (3-3)

PacificBlu ha desarrollado un enfoque de mejora continua en el diseño de sus redes de pesca y en la incorporación de tecnología en su flota, con el objetivo de aumentar la selectividad de las capturas y reducir la interacción con especies no objetivo.

Las redes utilizadas por la compañía han sido diseñadas y optimizadas internamente, incorporando características como mallas de gran apertura que favorecen la selectividad, estructuras livianas que reducen el contacto con el fondo marino y dispositivos que permiten el escape de ejemplares juveniles y mamíferos marinos.

Asimismo, la operación se apoya en tecnología de monitoreo y control en tiempo real de Sernapesca y Autoridad Marítima, incluyendo sistemas de posicionamiento satelital, sensores y cámaras a bordo, que permiten asegurar el cumplimiento de las zonas de pesca autorizadas y de los protocolos de pesca responsable.

Adicionalmente, la compañía ha implementado medidas específicas para reducir la interacción con fauna marina, incluyendo la implementación de medidas orientadas a la protección de aves, en colaboración con BirdLife International, contribuyendo a la disminución de riesgos de captura incidental.

Estas medidas se enmarcan en la aplicación de la jerarquía de mitigación, priorizando la minimización de impactos sobre la biodiversidad.

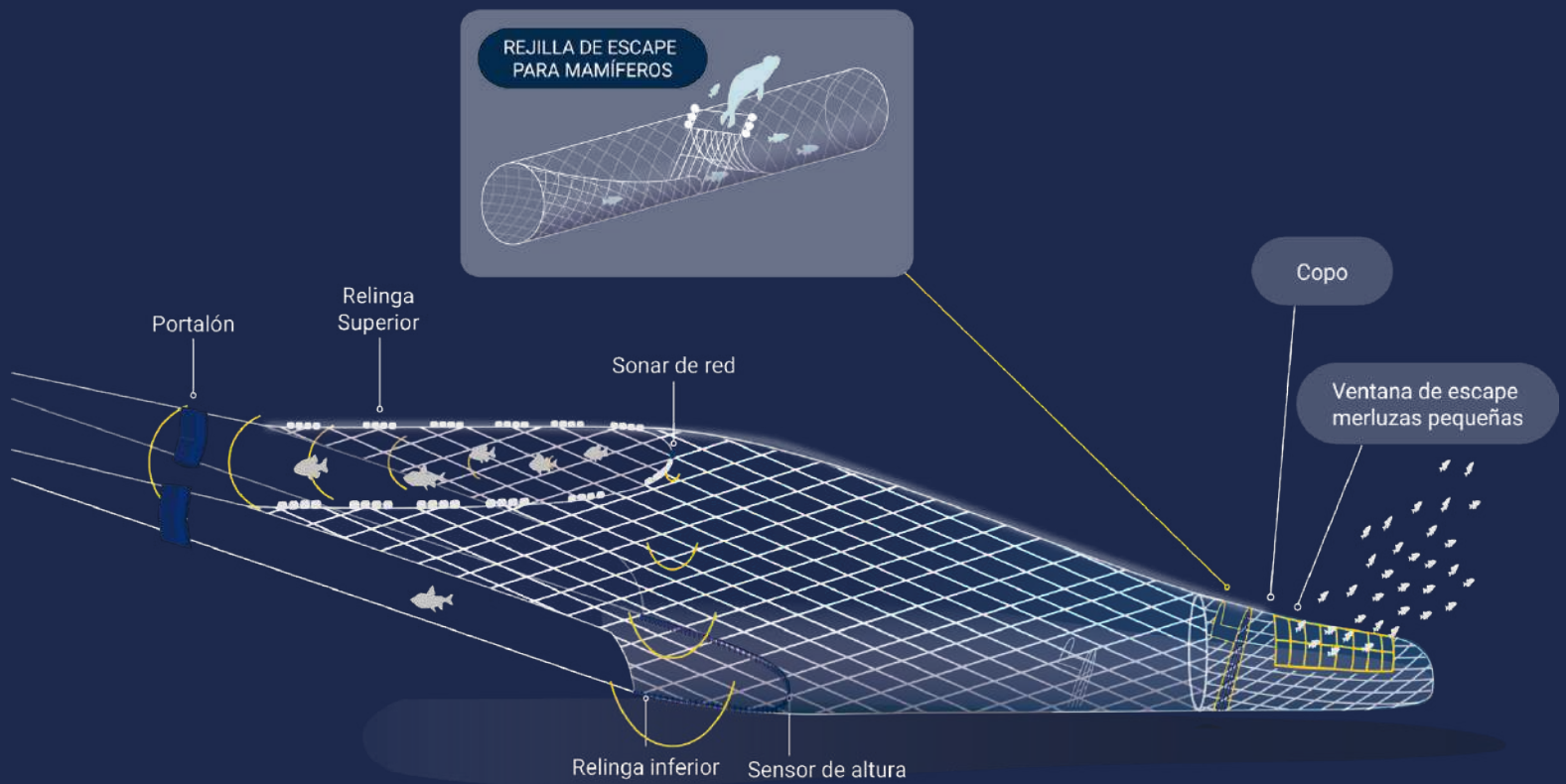


Redes actuales

GRI (13-5) (3-3)

Desde 2015 a la fecha

Redes diseñadas por PacificBlu



- Primera parte de la red con mallas de 2 metros de apertura (mejor selectividad).

- Confeccionada en polipropileno (red liviana, flota sobre el fondo).

- Contacto con el fondo marino solo la relinga inferior.

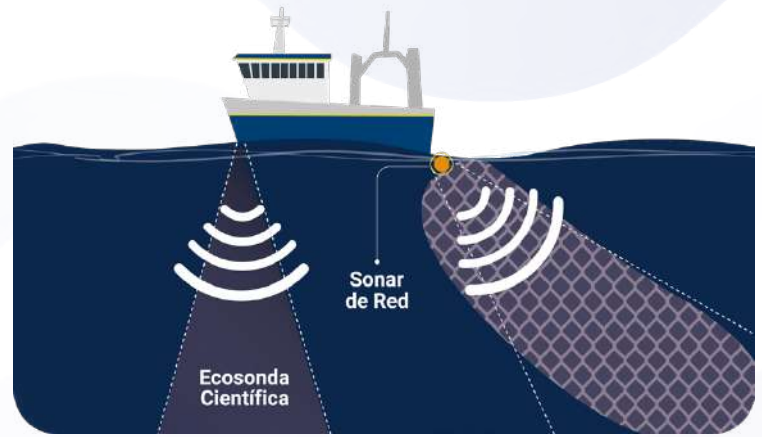
- Relinga inferior de cable cubierto en plástico (contacto mínimo con el fondo).

- Red va dirigida por capitán en todo momento, puede subirla o bajarla (equipos electrónicos de última tecnología).

- Se mantiene en el copo ventana de malla cuadrada para el escape de merluzas pequeñas.

- Se incorpora rejilla metálica para escape de mamíferos marinos (lobos marinos).

Tecnología de monitoreo y control



Ecosonda científica

Permite que el Capitán identifique el cardumen de merluza común, antes de realizar el lance de pesca.

Sonar de Red

Va en la punta de la red y permite al Capitán ver el cardumen debajo del agua y dirigir la red mientras se realiza el lance. Además, muestra lo que va entrando en la red.

3. Sistemas de control sobre la pesca de arrastre de la merluza común

Entidades que regulan y supervisan la actividad:

GRI (3-3)



Directemar
(Autoridad Marítima)

Fiscaliza las operaciones de los capitanes de las embarcaciones, asegurando el cumplimiento de las normativas de navegación, seguridad y operación pesquera.



IFOP
(Instituto de Fomento Pesquero)

Participa a través de la figura del observador científico a bordo, presente en el 100% de los viajes de pesca de merluza común. Su labor es recolectar datos biológicos y operacionales que alimentan la evaluación y gestión sustentable del recurso.



Sernapesca

Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura

Supervisa el cumplimiento de las cuotas biológicas autorizadas en el momento de los desembarques. Además, utiliza tecnologías de control como:

- **Posicionadores satelitales**, que aseguran que las faenas de pesca se realicen exclusivamente en las zonas autorizadas, fuera de las primeras cinco millas reservadas a la pesca artesanal.
- **Cámaras de monitoreo a bordo**, que permiten verificar en tiempo real el cumplimiento de los protocolos de pesca responsable.



PacificBlu

PacificBlu

PacificBlu

PacificBlu

PacificBlu

4. Indicadores de descarte y selectividad

Durante 2025, la operación registró un nivel de selectividad del 98,6% de especies objetivo y una tasa de descarte de 0,34%, lo que refleja una alta eficiencia en la captura del recurso objetivo y una mínima afectación a otras especies.



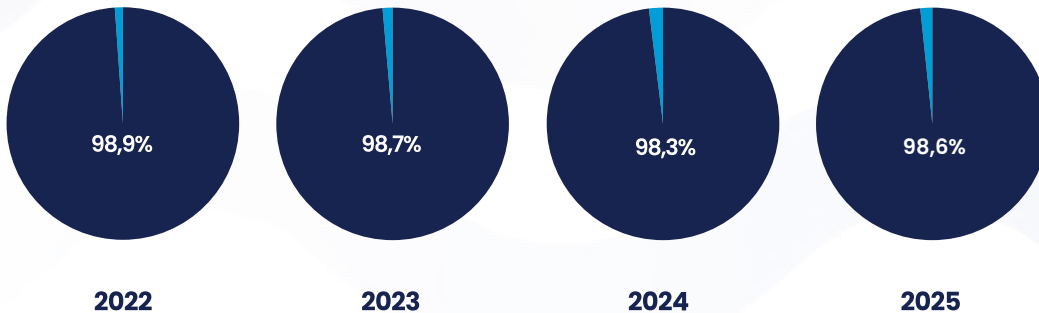
Alta selectividad en la captura de merluza común

GRI (3-3)



PacificBlu ha sido pionera en el diseño y mejora continua de sus redes de pesca, en la implementación de equipamiento de última generación y en el desarrollo de buenas prácticas de captura orientadas a la sostenibilidad. Este enfoque, sumado al alto nivel de conocimiento técnico y experiencia de sus capitanes y tripulaciones, ha permitido alcanzar niveles de selectividad que superan el 98% en la captura de merluza común que han sido reconocidos a nivel mundial.

Porcentaje de selectividad en la **captura de especies objetivo**



● Selectividad PacificBlu

Fuente: IFOP



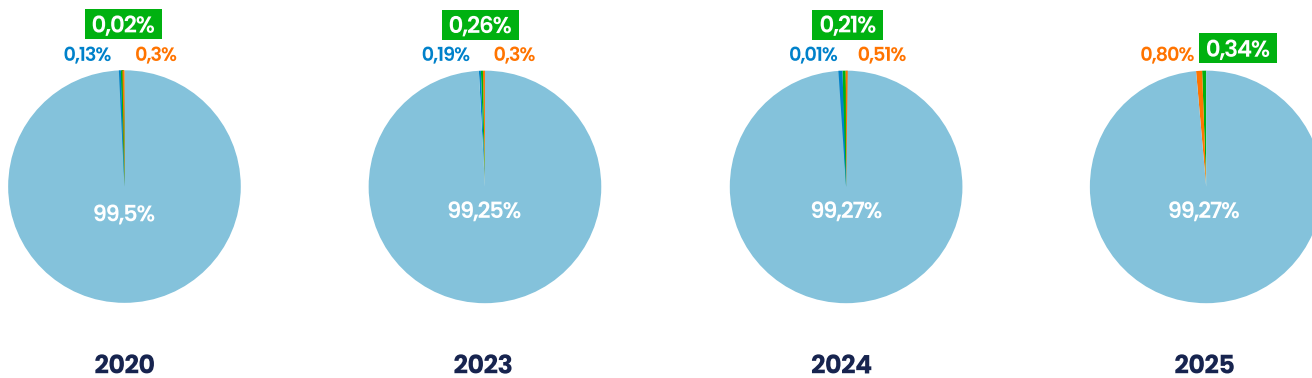
Bajo descarte en la captura de merluza común

GRI (3-3)

El trabajo de mejoramiento continuo del sistema de pesca, junto con la aplicación de buenas prácticas operativas y el trabajo desarrollado por el Comité de Manejo de la Merluza Común, en el que PacificBlu participa activamente, ha permitido reducir significativamente los niveles de descarte durante el proceso de captura.

Chile es pionero en la investigación y gestión del descarte, y en implementar planes concretos para su reducción. En este contexto, la pesca industrial de la merluza común, donde PacificBlu tiene una participación relevante, se posiciona entre las más avanzadas, mostrando resultados positivos sostenidos en los últimos años.

2013: Línea base del Programa de investigación del descarte y pesca incidental realizado por observadores a bordo de IFOP.



● Retenida ● Descarte jibia ● Descarte merluza común ● Descarte otras especies

Fuente: IFOP

5. Impactos sobre la biodiversidad

GRI (101-4)

Las operaciones de PacificBlu se desarrollan en la zona centro-sur de Chile, específicamente en las costas de la región del Biobío y en el límite sur de la región del Maule, en caladeros históricos de la merluza común. La actividad extractiva se realiza fuera de las primeras cinco millas marinas, zona de reserva exclusiva para la pesca artesanal, contribuyendo al resguardo de los ecosistemas costeros.

La compañía reconoce que su actividad puede generar impactos sobre la biodiversidad marina, tales como la interacción con especies no objetivo y potenciales efectos sobre los hábitats marinos. Para gestionar estos impactos, PacificBlu mantiene un sistema de gestión pesquera responsable y sostenible, sustentado en el cumplimiento absoluto de la normativa vigente, la aplicación de medidas de manejo y control, y la mejora continua de sus operaciones, contribuyendo a minimizar los efectos sobre la biodiversidad, los ecosistemas marinos y las especies no objetivo. Asimismo, reconoce su dependencia directa de la salud de estos ecosistemas, entendiendo que su deterioro podría afectar la disponibilidad del recurso y la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.



Protección de los ecosistemas marinos vulnerables

La conservación de los ecosistemas marinos constituye uno de los pilares del marco regulatorio pesquero chileno. En este contexto, la Ley General de Pesca y Acuicultura y la Resolución Exenta N.º 451 de 2015 establecieron la protección de 117 Ecosistemas Marinos Vulnerables (EMV), principalmente montes submarinos, que abarcan una superficie superior a 68 mil km², donde se prohíbe toda actividad extractiva.

El cumplimiento de esta normativa se verifica mediante el monitoreo satelital obligatorio de las embarcaciones industriales, sistema que permite fiscalizar en forma continua las áreas de operación de la flota y asegurar que las actividades pesqueras se desarrollen fuera de las zonas protegidas.

Este sistema de control constituye una de las principales herramientas para resguardar la biodiversidad marina y garantizar que la actividad pesquera industrial se desarrolle en conformidad con la legislación vigente y los más altos estándares de conservación de los ecosistemas marinos.



6. Gestión y gobernanza del recurso

GRI (101-3)

En Chile, la administración de las pesquerías se sustenta en un sistema de gobernanza basado en evidencia científica y en el marco regulatorio establecido por la Ley General de Pesca y Acuicultura y su normativa complementaria, donde los niveles de captura permitidos son definidos a partir de las recomendaciones de los Comités Científicos Técnicos, organismos independientes encargados de evaluar el estado de los recursos hidrobiológicos. Sobre la base de estas recomendaciones, la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura establece anualmente las cuotas globales de captura, asegurando que la explotación de los recursos se realice dentro de límites biológicamente sostenibles y bajo un enfoque precautorio que contribuya a la conservación de los recursos pesqueros.

Adicionalmente, el 100% de los desembarques de PacificBlu son fiscalizados por el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (Sernapesca), asegurando la legalidad de la pesca y el cumplimiento de la normativa vigente, reforzando la trazabilidad y la transparencia de la actividad extractiva.

En este contexto, la pesquería de merluza común, principal recurso de la compañía, se gestiona en conformidad con la legislación pesquera vigente, las medidas de administración y las cuotas de captura definidas por la autoridad, mediante una gestión pesquera responsable y sostenible, orientada a resguardar la salud del recurso y su disponibilidad en el largo plazo.

La compañía forma parte de instancias técnicas clave como los Comités de Manejo de la merluza común y merluza de cola, así como del Consejo Zonal de Pesca, contribuyendo al desarrollo y fortalecimiento de medidas de administración basadas en evidencia científica, conocimiento técnico y experiencia operacional.

Los Comités de Manejo corresponden a instancias público-privadas que reúnen a representantes del sector industrial, artesanal y autoridades de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura (Subpesca), con el objetivo de diseñar, implementar y dar seguimiento a los planes de manejo de cada pesquería. Estos planes incluyen medidas orientadas a la conservación del recurso, la reducción del descarte, la mejora de la selectividad, la protección de los ecosistemas marinos y la sostenibilidad de la actividad en el largo plazo.

La participación de PacificBlu en estos espacios permite aportar con información técnica y experiencia operacional, promoviendo la mejora continua de las medidas de administración pesquera y fortaleciendo una gestión responsable que contribuya a la conservación de la merluza.

7. Relación con ecosistemas y entorno costero

Las operaciones de PacificBlu se vinculan directamente con ecosistemas marinos y costeros de alta relevancia ecológica. En este contexto, la compañía desarrolla iniciativas orientadas a la protección del entorno y la sensibilización ambiental.

Durante 2025, la empresa participó en actividades de limpieza de playas, programas de educación ambiental y acciones de sensibilización en torno al cuidado de ecosistemas, incluyendo humedales y espacios naturales de la comuna de Talcahuano.

Estas iniciativas complementan la gestión operativa, promoviendo una relación más armónica entre la actividad productiva y los ecosistemas.

8. Desafíos y proyecciones

De cara al futuro, PacificBlu proyecta fortalecer la integración de la biodiversidad en su estrategia de sostenibilidad, avanzando en:



La incorporación de métricas específicas que permitan evaluar de manera más integral los impactos sobre la Biodiversidad.



La mantención de altos niveles de selectividad y bajo descarte.



La mantención de la certificación MSC.

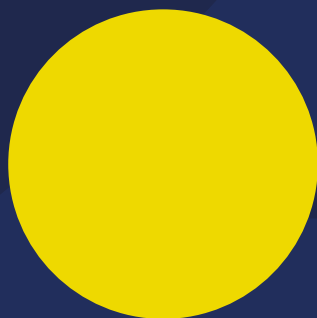


La incorporación de variables asociadas al cambio climático en la gestión del recurso.



La permanencia en instancias de gobernanza sectorial.

Estos desafíos reflejan el compromiso de la compañía con una pesca industrial cada vez más sostenible, responsable y alineada con los desafíos ambientales del sector.



03.
**DESEMPEÑO
ECONÓMICO**





Desempeño económico

Los últimos años han estado marcados por cambios regulatorios que han impactado significativamente la operación y los resultados de PacificBlu. Entre ellos destaca la Ley de la Jibia, que modificó estructuralmente la operación de la compañía desde 2019, y la nueva Ley de Fraccionamiento aprobada en 2025, cuyos efectos comenzarán a materializarse a partir de 2026.

La entrada en vigencia de la Ley de la Jibia en 2019 impidió a la compañía continuar operando sobre este recurso, el cual representaba cerca del 44% de las capturas y el 49% de los ingresos del área de pesca. Como consecuencia, la merluza común pasó a convertirse en el principal sustento de la operación extractiva, debiendo absorber costos por mUSD 2.600 que anteriormente eran compartidos con la captura y producción de la jibia.

Entre 2017 y 2019, antes de la entrada en vigencia de esta ley, PacificBlu operaba con tres embarcaciones y capturaba en promedio cerca de 28 mil toneladas anuales. En ese período, la compañía alcanzó un EBITDA sobre ventas de 13%, reflejando una operación sólida y equilibrada que permitía reinvertir las utilidades sin recurrir a endeudamiento externo, mantener en el tiempo el desarrollo del negocio y generar valor de manera sostenible.

A partir de 2020, con la entrada en vigencia de la Ley de la Jibia las capturas se redujeron a 18 mil toneladas anuales promedio, obligando a la compañía a adecuar su operación a una nueva realidad productiva, operando desde entonces con dos embarcaciones. Sin embargo, durante los años de pandemia, el aumento significativo en la demanda de alimentos congelados en supermercados permitió que la Planta de Valor Agregado y El Golfo Comercial compensaran parcialmente las pérdidas generadas por el sector pesca, logrando que el EBITDA sobre ventas se mantuviera en torno al 5%.

Una vez finalizada la pandemia, el consumo de productos congelados retornó a niveles similares a los observados antes de la emergencia sanitaria. En consecuencia, tanto la Planta de Valor Agregado como El Golfo Comercial dejaron de contar con las condiciones excepcionales de demanda que caracterizaron esos años.



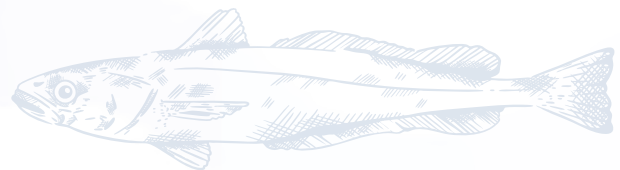
Durante 2024 y 2025, la compañía logró revertir las pérdidas operacionales del área de pesca, resultado que fue posible gracias a decisiones estratégicas adoptadas, incluyendo importantes inversiones productivas, mejoras tecnológicas y mayores eficiencias operacionales. Estas medidas permitieron incrementar significativamente la productividad y detener las pérdidas de flujo de caja asociadas a esta unidad de negocio. No obstante, la rentabilidad operacional sobre ventas se mantuvo en niveles cercanos a cero, reflejando el impacto irreversible que la ley de la jibia tuvo sobre el desempeño económico de la compañía.

Las perspectivas para 2026 configuran un escenario muy complejo. A los efectos permanentes derivados de la pérdida de la jibia se suma la entrada en vigencia de la nueva Ley de Fraccionamiento, que reduce en 5% la participación industrial en la pesquería de merluza común. Asimismo, la cuota global de captura de este recurso disminuirá un 15% por segundo año consecutivo, debido a que la merluza común no ha logrado recuperarse, producto de los altos niveles de pesca ilegal. A ello se suma la mantención de la veda del besugo, lo que impide acceder a un recurso que podría contribuir a compensar parcialmente la disminución de la cuota de merluza común.

Como resultado, se proyecta para 2026 uno de los escenarios más desafiantes que ha enfrentado PacificBlu. Las cuotas disponibles no son suficientes para sostener una operación continua durante todo el año. En otras palabras, el nivel de cuota es tan bajo que sitúa a PacificBlu por debajo del punto de equilibrio económico. Actualmente, la empresa opera con solo dos barcos, el mínimo necesario para garantizar la continuidad del abastecimiento de materia prima hacia las plantas de proceso, cuya operación es altamente intensiva en mano de obra.

Teniendo en cuenta este escenario resulta fundamental que en el corto y mediano plazo se avance decididamente en el fortalecimiento de la fiscalización de los desembarques, el combate efectivo a la pesca ilegal y la implementación de medidas de manejo orientadas a la recuperación de la merluza común. El cumplimiento de estos compromisos, asumidos durante la discusión de la Ley de Fraccionamiento, es clave para mejorar las condiciones de la pesquería, contribuir al aumento de la cuota global de captura en el futuro y otorgar mayor estabilidad a los trabajadores, las empresas y las comunidades que dependen de esta actividad productiva.

Asimismo, se espera que se materialice una investigación científica que permita conocer el estado real del recurso besugo y de esa forma concretar el levantamiento de su veda. Junto con ello, la empresa considera fundamental que se adopten medidas orientadas a alcanzar el máximo rendimiento sostenible de las pesquerías nacionales, tal como lo mandata la ley.





Bocaditos de merluza barbecue

Desempeño **económico**

Ventas por negocio (mUSD)

GRI (201-1)

Ventas	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Merluza	18.587	21.098	19.382	23.177	23.025	20.295	21.863	22.302	23.501
Jibia	15.153	24.213	12.758	1.838	1.984	558	686	225	2.143
Apanados	3.752	4.732	5.870	7.111	9.507	10.761	14.015	9.940	11.111
Otros	2.185	408	463	675	904	67	644	420	820
Total Pacificblu (real)	38.171	50.451	38.473	32.801	35.420	31.681	37.208	32.888	37.576
Filial EGC (real)	12.569	15.063	15.464	18.014	21.847	17.534	22.083	15.803	17.119
Total PacificBlu y Filial EGC (consolidado)	48.052	59.063	47.491	43.184	48.146	40.515	47.559	41.684	47.191

Ebitda por negocio (mUSD)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Merluza	25	378	-2.482	-14	-1.797	-1.437	-293	150	1.220
Jibia	4.020	8.924	6.263	257	-29	84	-49	-92	401
Otros	453	127	59	234	246	18	139	-399	228
Apanados	578	959	1.109	1.305	2.064	1.524	2.266	416	1.016
Filial EGC	354	485	-648	1.362	2.123	1.100	766	-10	6
Total	5.430	10.873	4.301	3.144	2.607	1.289	2.829	66	431

Inversiones 2025

GRI (203-1)

Inversiones (mUSD)

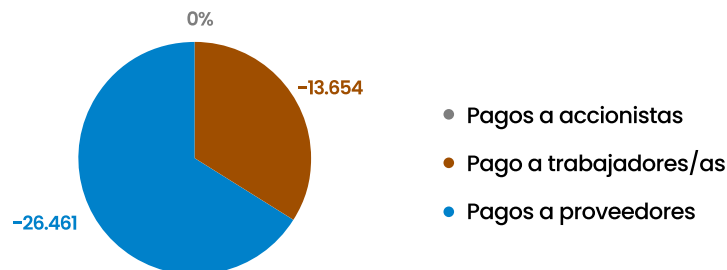
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Total
Merluza	395	544	380	78	276	68	1.557	271	869	4.438
Jibia	709	1.006	0	0	0	0	0	0	0	1.715
Apanados	1.243	1.202	116	1.386	2.108	56	2.060	302	727	9.200
Total	2.347	2.752	496	1.464	2.384	124	3.617	573	1.596	15.353

Valor económico directo generado y distribuido (mUSD)

GRI (201-1)

Durante 2025, PacificBlu generó y distribuyó valor económico entre sus principales grupos de interés.

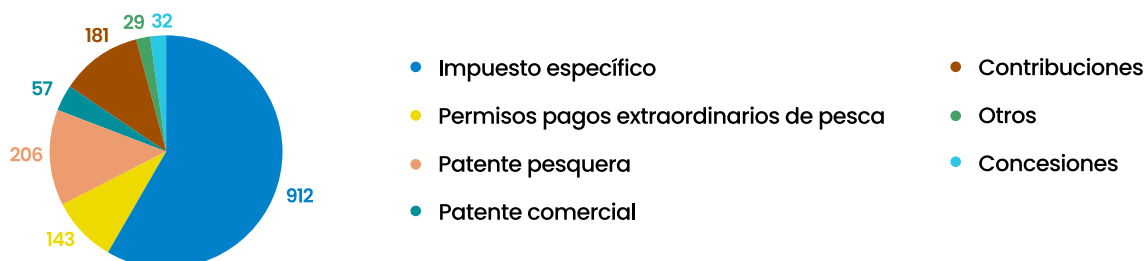
A continuación, se presenta el desglose de los principales componentes.



Detalle de pagos al estado (mUSD)

GRI (207-4)

A continuación, se presenta el desglose de pagos realizados al Estado durante el periodo 2024, incluyendo impuestos corporativos, tasas y contribuciones obligatorias.





04.

**GOBIERNO
CORPORATIVO**



PacificBlu

PacificBlu

Propiedad

GRI (2-1)

PacificBlu es filial de Blumar Seafoods, la cual controla el 55% de su propiedad mientras que la sociedad Galletué participa con el 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 asegurar una gestión transparente, ética y orientada al desarrollo sostenible. La empresa ha fortalecido de manera progresiva su estructura de gobernanza y los mecanismos de control interno, incorporando prácticas alineadas con estándares nacionales e internacionales en materias de cumplimiento, gestión de riesgos y sostenibilidad.

En este contexto destaca la actualización permanente de su Modelo de Prevención de Delitos (MPD), en conformidad con la ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las personas jurídicas y la Ley N° 21.595 sobre Delitos Económicos.

Directorio

El Directorio de PacificBlu tiene como propósito definir los lineamientos estratégicos que orientan la gestión de la compañía, promoviendo la creación de valor sostenible y velando por el cumplimiento del propósito, visión, misión y valores corporativos.

El órgano está conformado por miembros con amplia experiencia en el ámbito empresarial, financiero y de la industria alimentaria cuyos cargos tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por reelección.

El presidente del Directorio actúa como su máxima autoridad del órgano, acompañado por cuatro directores que participan activamente en la definición y supervisión de las principales decisiones estratégicas de la compañía. Los integrantes del Directorio reciben una remuneración por el ejercicio de sus funciones.

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 para el desarrollo del negocio y la sostenibilidad de la compañía.

Funciones del Directorio



Definir y supervisar los lineamientos estratégicos de la compañía, resguardando su sostenibilidad y creación de valor en el largo plazo.



Supervisar la gestión de riesgos económicos, sociales, ambientales asociados a la operación.



Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, así como por el adecuado funcionamiento de los sistemas de control interno y cumplimiento.



Promover altos estándares de ética, transparencia y buenas prácticas corporativas.



Supervisar el desempeño de la compañía en materias de sostenibilidad, incluyendo aspectos ambientales, sociales y de gobernanza.



Monitorear políticas y lineamientos relacionados con la salud y seguridad de los trabajadores, calidad e inocuidad de los productos y relacionamiento con grupos de interés.



Composición del **Directorio**



**Rodrigo
Sarquis
Said**
Presidente



**Gonzalo
Sarquis
Said**
Director



**Mark
Stengel
Uslar**
Director



**Felipe
Schlack
Muñoz**
Director



**Juan Ignacio
Vinagre
Tagle**
Director

Principales **Ejecutivos**



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



Pececitos de merluza apanados

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

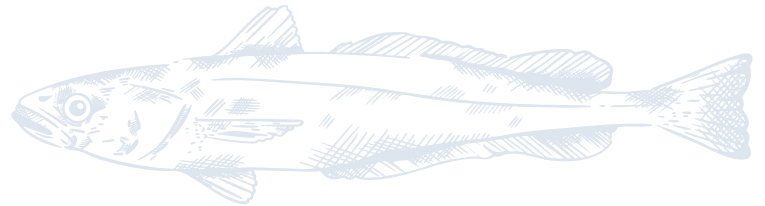
Fomentamos una cultura de inocuidad en todos los niveles de la empresa, con foco en la mejora continua, el aseguramiento de la calidad, eficiencia operativa y cumplimiento riguroso de los estándares que aseguran alimentos seguros, confiables y alineados con las expectativas de nuestros clientes. Este 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 trabajador y trabajadora 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.

Modelo de Prevención de Delitos

GRI (2-12) (2-13) (2-15) (2-16) (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, orientado a prevenir la comisión de los delitos establecidos en la Ley N° 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Este modelo ha sido implementado y fortalecido mediante diversas herramientas de control interno, entre ellas: el canal de denuncias, las declaraciones de conflicto de interés, procesos de debida diligencia a proveedores y clientes, la política de rendición de gastos, entre otros.

El rol del Directorio es clave en el MPD, aprobando las Políticas y Procedimientos y nombrando al Encargado de Prevención del Delito, el que deberá reportarle directamente. Este Encargado cuenta con el apoyo de las distintas áreas de la empresa, quienes estarán a cargo de implementar las respectivas medidas de control.

Por su parte, la implementación de un canal de denuncias permite que cualquier persona, sea o no un miembro la organización, pueda denunciar en forma segura cualquier incumplimiento al MPD o algún hecho que pueda constituir un delito. Hasta la fecha, sin embargo, no han existido denuncias relacionadas con temas de Compliance o corrupción.

Respeto a los derechos fundamentales en todas nuestras operaciones

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

En el año 2024, en el marco 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, incluyó la identificación, levantamiento y evaluación de nuevos riesgos asociados a los delitos incorporados por la normativa, así como la definición de medidas de control preventivas, las cuales fueron integradas en las políticas y procedimientos internos de la empresa. En este sentido, la actualización permanente de la Matriz de Riesgos es un elemento fundamental de la gestión de riesgos, toda vez que permite evaluar los riesgos y monitorear las medidas de control para prevenirlos y/o mitigarlos.

Durante el año 2025, la compañía avanzó en la implementación de las nuevas medidas de control derivadas de la actualización del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), en cumplimiento de las exigencias establecidas por la Ley 21.595.

Además, se desarrollaron capacitaciones dirigidas a todos los trabajadores y trabajadoras, se fortalecieron los procesos de debida diligencia aplicados a proveedores y clientes, y se actualizaron diversas políticas y procedimientos internos, entre otras acciones. En especial, se levantaron los riesgos en los procesos de contratación de personal, adquisiciones, comercial y relación con funcionarios públicos, reforzándose los controles sobre temas anticorrupción.

Adicionalmente, se realizaron coordinaciones con responsables de distintas áreas de la compañía para asegurar una adecuada implementación de las medidas de control, con miras a llevar a cabo una auditoría por un tercero independiente conforme a lo establecido en la normativa vigente. De manera complementaria, se contempla la ejecución de una auditoría interna, la cual será liderada por el Encargado de Prevención del Delito de PacificBlu.

Durante 2025, 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.



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

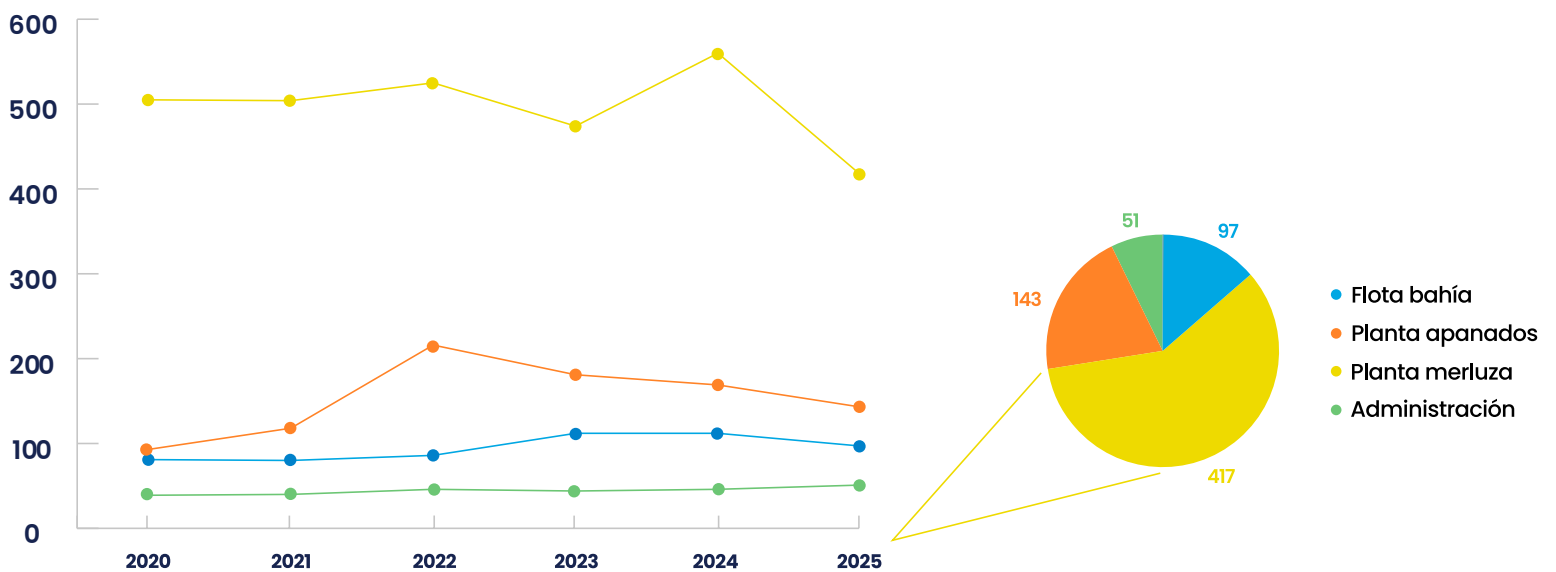
Rotación de personal

GRI (404-1)

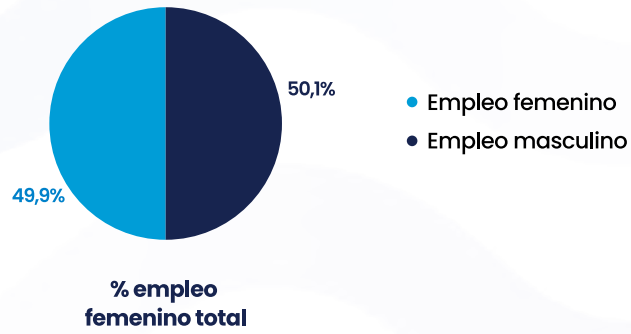
La tasa de rotación de personal durante el periodo objeto del informe.

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.



PacificBlu

152

plaspak

El Golfo

Una marca de PacificBlu

Appetizers
de mariscos
variados

Cada porción de 97g contiene:

Grasa	Carbohidratos	Proteína	Sodio
10g	15g	10g	100mg

- Ingredientes: ...
- Fuente de proteínas
- Listos para hornear a 180°C

PRODUCTO HECHO EN CHILE



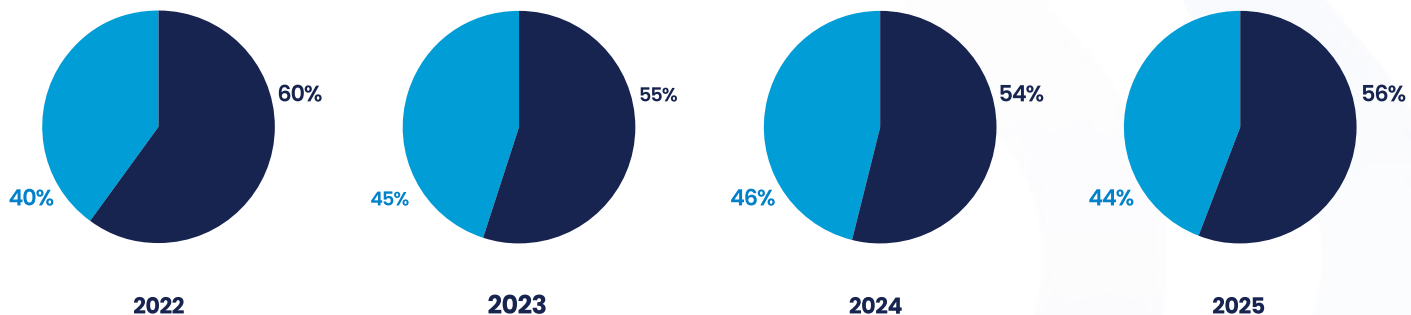
Compromiso con el desarrollo local y las pymes en la cadena de suministro

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

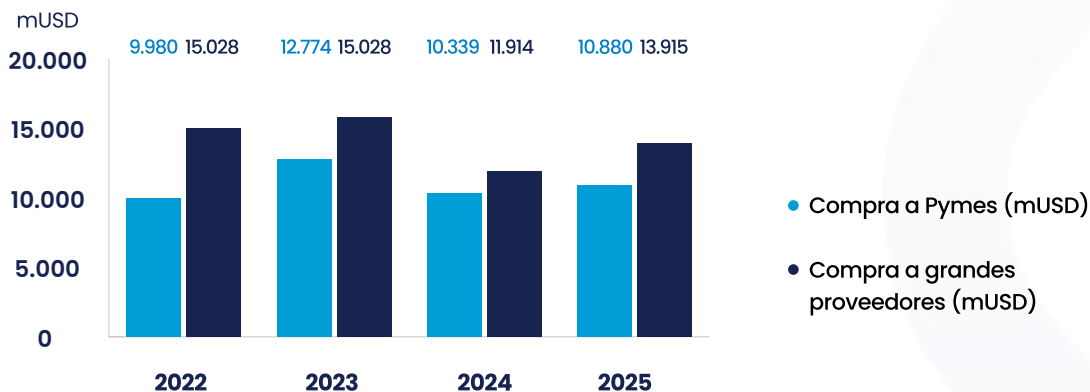
Durante 2025, PacificBlu destinó un 44% de su gasto total en proveedores a pequeñas y medianas empresas (pymes), alcanzando un monto de USD 10.880 mil, manteniendo así su compromiso con el fortalecimiento económico local en la Región del Biobío. Este resultado evidencia el compromiso con la integración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



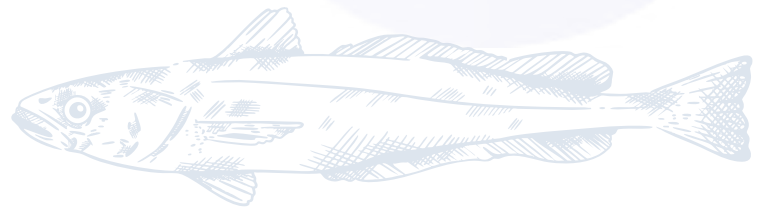
● Compra a Pymes (%) ● Compra a grandes proveedores (%)





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

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

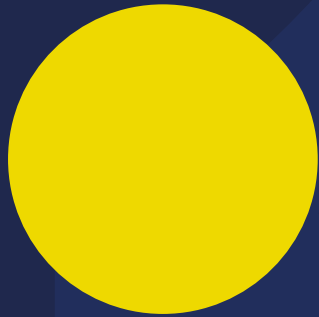


Con el propósito de fortalecer la seguridad alimentaria y asegurar altos estándares de calidad, PacificBlu realiza cada año una evaluación exhaustiva de sus proveedores críticos de insumos y servicios. Este proceso abarca criterios técnicos y operacionales, tales como:

- 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.



06.

**COMPROMISO
CON LAS
COMUNIDADES**



FRAGIL

11 5

NOVI 15 2020

20 kg NETO de
BERBIDA LACTEA NUTRA-MAX

PROPIEDAD DEL ESTADO DE CHILE
SU VENTA ES PENADA POR LEY (D.F.L. 725/67)

PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN
COMPLEMENTARIA (PNAC)

20 kg NETO de **PURITA + PRO 2**

PROPIEDAD DEL ESTADO DE CHILE
SU VENTA ES PENADA POR LEY (D.F.L. 725/67)

LOTE:	FECHA DE ELABORACIÓN:	FECHA DE VENCIMIENTO:	PLANTA:
200525L25	20-05-25	20-05-26	OSOR

PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN
COMPLEMENTARIA (PNAC)

20 kg NETO de **PURITA + PRO 2**

PROPIEDAD DEL ESTADO DE CHILE
SU VENTA ES PENADA POR LEY (D.F.L. 725/67)

LOTE:	FECHA DE ELABORACIÓN:	FECHA DE VENCIMIENTO:	PLANTA:
0170625L24	17-06-25	20-06-26	OSOR



Construyendo confianza desde el entorno

GRI (413-1) (13-12)

PacificBlu mantiene una relación permanente y transparente con las comunidades que forman parte de su entorno directo, promoviendo un trabajo colaborativo con juntas de vecinos, organizaciones sociales, instituciones educacionales, autoridades locales y actores relevantes de Talcahuano. Esta vinculación es impulsada desde la Gerencia de Sostenibilidad y Asuntos Públicos, con la participación activa de distintas áreas de la compañía y un enfoque basado en el diálogo, la cercanía y la construcción de confianza en el largo plazo.

La estrategia de relacionamiento territorial de PacificBlu busca generar valor compartido mediante iniciativas orientadas a fortalecer la calidad de vida de las personas, promover el acceso y consumo de productos del mar, apoyar el desarrollo comunitario y contribuir al bienestar social y económico del territorio. A través de programas de colaboración, voluntariado, formación y trabajo comunitario, la compañía ha consolidado vínculos sostenidos con organizaciones e instituciones de Talcahuano.

Durante 2025, en un contexto marcado por la discusión legislativa sobre el nuevo fraccionamiento de la merluza común y la incertidumbre respecto de la continuidad operacional de la empresa, estas relaciones adquirieron una relevancia especial. Diversos dirigentes vecinales, organizaciones sociales, autoridades e instituciones del territorio manifestaron públicamente su preocupación por el impacto económico y social que un eventual cierre de PacificBlu podría generar en Talcahuano y la Región del Biobío, especialmente en materia de empleo formal y desarrollo local.

En este escenario, iniciativas como el Programa Puertas Abiertas permitieron fortalecer el diálogo directo con la comunidad, dando a conocer los avances de la compañía en materia ambiental, productiva y social. Estas instancias reflejaron el valor de las relaciones construidas durante años de trabajo territorial y el reconocimiento de la comunidad hacia el aporte que PacificBlu realiza al desarrollo económico y social de Talcahuano.

Programas de vinculación y relacionamiento PacificBlu

GRI (413-1)

Desde sus inicios, PacificBlu ha promovido un modelo de relacionamiento basado en la apertura, la escucha activa y la participación. Esta estrategia ha permitido fortalecer vínculos con las comunidades vecinas, construyendo relaciones horizontales, cercanas y de confianza sostenidas en el tiempo.

A través de diversos programas e instancias de trabajo colaborativo, la empresa ha consolidado una agenda de vinculación territorial que busca responder a las particularidades y necesidades del entorno, reconociendo a las comunidades como actores clave para el desarrollo sostenible de Talcahuano y su actividad productiva.



PacificBlu Más Vecino

Vinculación con los barrios del entorno

PacificBlu Más Vecino es el principal programa de relacionamiento territorial de la compañía y busca fortalecer el vínculo directo con las comunidades cercanas a sus operaciones. A través de iniciativas orientadas a la vida saludable, el acceso a productos del mar, actividades comunitarias y alianzas con organizaciones sociales, el programa promueve una relación cercana y permanente con vecinos y vecinas de Talcahuano.

Actualmente, el programa considera acciones dirigidas a los sectores Libertad Norte, Libertad Sur, Gaete, Sol Naciente, Nuevo Amanecer, San Vicente Norte, San Vicente Sur y Partal.



Programa Puertas Abiertas

Como parte de su compromiso con la transparencia y el diálogo, PacificBlu impulsa el Programa Puertas Abiertas, iniciativa que permite a dirigentes vecinales, estudiantes, organizaciones sociales, autoridades y otros grupos de interés conocer directamente las instalaciones y procesos productivos de la compañía.

Estas visitas han contribuido a fortalecer la comprensión sobre la actividad pesquera industrial, sus estándares operacionales y su aporte al empleo, la alimentación y el desarrollo económico local. Durante el contexto de discusión legislativa sobre la ley de fraccionamiento, este programa adquirió especial relevancia, permitiendo generar espacios de diálogo directo con distintos actores del territorio.



Mesas Tripartitas, 23 años de diálogo y desarrollo territorial

Las mesas territoriales de Libertad-Gaete y San Vicente-Partal constituyen espacios históricos de articulación entre comunidad, municipio y empresas, orientados a fortalecer el diálogo, abordar desafíos territoriales y promover iniciativas de desarrollo local. Surgidas inicialmente para enfrentar problemáticas ambientales y operacionales, estas instancias evolucionaron hacia modelos de colaboración permanente enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades del entorno.

Durante 2025, la Mesa Tripartita de Libertad-Gaete conmemoró 23 años de trabajo conjunto, consolidándose como una experiencia relevante de gobernanza territorial en Talcahuano. A lo largo de este proceso, la articulación entre vecinos, Municipalidad y empresas ha permitido

impulsar avances en recuperación ambiental, fortalecimiento comunitario, mejoramiento de espacios públicos, apoyo a emprendimientos locales y desarrollo de iniciativas sociales y culturales.

En este marco, PacificBlu ha mantenido una participación activa y permanente, promoviendo el trabajo colaborativo como una herramienta clave para construir relaciones de confianza y contribuir al desarrollo sostenible del territorio. La experiencia acumulada ha permitido consolidar vínculos estables entre los distintos actores, fortaleciendo la comunicación, la participación y la capacidad de desarrollar proyectos con impacto concreto para las comunidades de Talcahuano.



Mesa Empresas Libertad-Gaete, Alianza empresarial para el desarrollo comunitario

PacificBlu integra esta alianza junto a Huachipato, Inchalam, Blumar, Landes, Cementos Bío Bío, Emergent Cold y el gremio Pescadores Industriales del Biobío. A través de este espacio de colaboración interempresarial se impulsan iniciativas orientadas a fortalecer el desarrollo local, promover el emprendimiento y contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades del sector.

Durante 2025, la Mesa Empresas consolidó una agenda de trabajo territorial basada en la articulación público-privada y el trabajo colaborativo con organizaciones sociales, instituciones educacionales y el municipio de Talcahuano.

Entre las principales iniciativas desarrolladas destacan programas de fortalecimiento de emprendimientos locales en alianza con CIDERE Biobío, incluyendo ferias de emprendedoras de

los sectores Libertad y Gaete, espacios de mentoría y actividades de formación orientadas al desarrollo económico comunitario.

Asimismo, junto a Fundación Huella Local y el municipio de Talcahuano, se avanzó en proyectos de recuperación y mejoramiento de espacios públicos, promoviendo procesos participativos con vecinos y vecinas del sector, como parte de una estrategia de fortalecimiento barrial y recuperación urbana.

La Mesa Empresas también continuó impulsando iniciativas de apoyo comunitario y fortalecimiento del tejido social, entre ellas actividades de colaboración con juntas de vecinos y celebraciones tradicionales para niños, niñas y adolescentes de los barrios Libertad y Gaete, consolidando un trabajo territorial sostenido y de largo plazo.



Iniciativas destacadas

PacificBlu celebra el Día del Dirigente Social junto a comunidades vecinas

En el Día del Dirigente Social, PacificBlu reunió a dirigentes de las juntas de vecinos de Libertad-Gaete en un desayuno de reconocimiento por su compromiso con la comunidad. La actividad incluyó música, baile y un espacio de encuentro para agradecer su labor voluntaria. Con esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso de fortalecer el trabajo conjunto y el liderazgo social en los barrios vecinos.



PacificBlu y Residencia Santa Victoria

Desde 2019, PacificBlu mantiene una relación de colaboración permanente con la Residencia Santa Victoria de Talcahuano, desarrollando un modelo de acompañamiento basado en la cercanía, el voluntariado y la generación de experiencias significativas para niñas y adolescentes del hogar.

A través de actividades recreativas, talleres formativos, celebraciones y jornadas compartidas, trabajadoras y trabajadores de la compañía han contribuido activamente a fortalecer espacios de bienestar, recreación y apoyo emocional, promoviendo además hábitos de alimentación saludable mediante la entrega permanente de productos del mar.

Durante 2025, se realizaron diversas iniciativas junto a la residencia, entre ellas celebraciones de Navidad y Día de la Niñez, talleres de chocolatería y actividades de autocuidado definidas en conjunto con las propias niñas, fortaleciendo un vínculo construido desde la confianza, el afecto y la colaboración sostenida en el tiempo.

Este trabajo colaborativo ha permitido consolidar una relación valorada tanto por la comunidad educativa y terapéutica de la residencia como por los equipos voluntarios de PacificBlu, reafirmando el compromiso de la compañía con el bienestar y desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes de Talcahuano.



Un niño nuestro compromiso

Desde 2018, PacificBlu participa activamente en el programa municipal “Un Niño, Nuestro Compromiso”, iniciativa impulsada por la Municipalidad de Talcahuano que busca apoyar a niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad social mediante un acompañamiento sostenido en el tiempo.

A través de este programa, la compañía ha acompañado el proceso formativo y personal de jóvenes de la comuna, generando redes de apoyo que involucran también a sus familias y promoviendo oportunidades vinculadas a la educación, el desarrollo personal y la continuidad de estudios.

Durante 2025, PacificBlu conmemoró siete años de acompañamiento junto a Belén Orellana y Karen Beltrán, quienes ingresaron al programa siendo estudiantes de enseñanza básica y que hoy continúan avanzando en sus proyectos de educación superior. Sus historias reflejan el impacto que puede generar un vínculo sostenido en el tiempo, basado en la cercanía, el compromiso y la generación de oportunidades reales para el desarrollo de niños, niñas y adolescentes de Talcahuano.

La participación de PacificBlu en esta iniciativa reafirma el compromiso de la compañía con el desarrollo social y educacional de la comuna, promoviendo alianzas colaborativas que contribuyen a construir trayectorias de vida con mayores oportunidades y acompañamiento.



Alimentación, formación y compromiso con el territorio

PacificBlu continuó fortaleciendo iniciativas orientadas a promover el acceso a alimentos del mar y aportar al desarrollo de comunidades e instituciones del territorio, integrando seguridad alimentaria, educación y formación técnica como parte de su estrategia de vinculación.

En este contexto, la compañía colaboró activamente con el Banco de Alimentos del Mar, iniciativa impulsada por los Pescadores Industriales del Biobío que desde la pandemia ha beneficiado a residencias de adultos mayores y organizaciones sociales en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, PacificBlu mantuvo su trabajo colaborativo con el Liceo Técnico de Talcahuano, apoyando procesos de formación práctica de estudiantes de gastronomía mediante la entrega de productos del mar para actividades formativas y talleres aplicados. Esta alianza ha permitido fortalecer aprendizajes técnicos vinculados a la cocina y alimentación saludable, promoviendo además el desarrollo vocacional con identidad territorial.

A través de estas iniciativas, la compañía reafirma su compromiso con la nutrición, la educación y el fortalecimiento de redes de colaboración que contribuyen al bienestar y desarrollo de la comunidad.



Participación en instancias de diálogo social y productivo

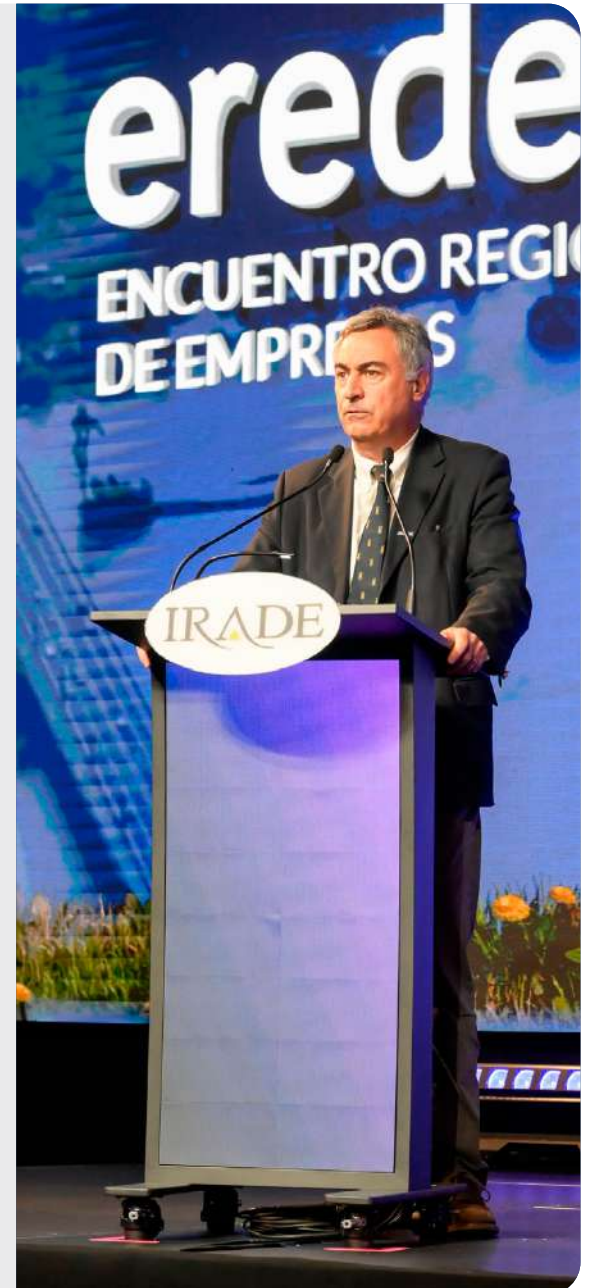
GRI (2-28)

PacificBlu participa activamente en diversas instancias gremiales, técnicas, territoriales y sociales, con el objetivo de contribuir a la construcción de un entorno más sostenible, colaborativo y orientado al desarrollo del país y la región. Estos espacios permiten compartir experiencias, impulsar buenas prácticas y aportar desde la experiencia de la pesca industrial a los desafíos sociales, productivos y ambientales del territorio.

A nivel sectorial, la empresa forma parte de Sonapesca y Pescadores Industriales del Biobío, organizaciones relevantes en la promoción de una pesca industrial sostenible y responsable. Asimismo, mantiene representación en espacios técnicos como los Comités de Manejo de la merluza común y merluza de cola, además del Consejo Zonal de Pesca, instancias asesoras de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura que contribuyen al fortalecimiento de la gobernanza de los recursos pesqueros.

En el ámbito empresarial y de desarrollo regional, PacificBlu participa en IRADE, como parte del directorio y a través de sus círculos de sostenibilidad y personas, y en CIDERE Biobío, organización orientada a promover el desarrollo económico regional y el fortalecimiento de emprendimientos y MIPYMES.

El compromiso con el entorno también se expresa mediante la participación en iniciativas sociales y ambientales como Juntos por la Infancia, la Protectora de la Infancia y la Mesa de Gobernanza Ambiental Climática Comunal (GACC), espacios donde la compañía colabora en proyectos vinculados al bienestar de niños, niñas y adolescentes, así como al desarrollo ambiental comunal desde una mirada participativa e intersectorial.



Participación en diálogo social

GRI (2-28)

La empresa participa en distintas entidades sociales, gremiales y empresariales a fin de compartir su trabajo, propósito y visión en instancias productivas de la región y el país.

Organización	Participación
Sociedad Nacional de Pesca (SONAPESCA)	PacificBlu participa como empresa asociada al gremio nacional de la pesca industrial, contribuyendo al desarrollo de una pesca responsable y sostenible y al fortalecimiento del sector.
Pescadores Industriales del Biobío	PacificBlu participa como empresa asociada al gremio regional de la pesca industrial, contribuyendo al desarrollo sostenible de la actividad pesquera en la Región del Biobío, la representación del sector y la promoción de iniciativas de interés común para sus empresas asociadas.
Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)	PacificBlu participa en el directorio de la corporación y en sus círculos de sostenibilidad y gestión de personas, promoviendo el intercambio de experiencias, la adopción de buenas prácticas empresariales y el análisis de los desafíos asociados a la sostenibilidad, la gestión organizacional y las nuevas exigencias regulatorias.
Comité de Desarrollo Productivo Regional, Región del Biobío (CIDERE)	PacificBlu participa en esta corporación regional como integrante de la Mesa Empresas Libertad Gaete para contribuir al desarrollo económico y productivo de la comuna de Talcahuano, promoviendo la colaboración público-privada, el fortalecimiento del entorno empresarial y el desarrollo sostenible del territorio.
Comité de Manejo de Merluza Común y Comité de Manejo de Merluza de Cola	PacificBlu participa a través de sus gerencias, capitanes de embarcación y dirigentes sindicales en estas instancias asesoras de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, colaborando en el diseño, implementación y seguimiento de los planes de manejo que promueven la conservación y sostenibilidad de las pesquerías.
Consejo Zonal de Pesca	PacificBlu, a través de su Gerente General, participa en el Consejo Zonal de Pesca de las regiones de Ñuble y Biobío, contribuyendo al análisis de las medidas de administración pesquera y fortaleciendo la participación de los distintos actores del sector en materias relacionadas con la pesca.
Protectora de la Infancia	PacificBlu mantiene una alianza de colaboración con Protectora de la Infancia, apoyando iniciativas orientadas a promover el bienestar, la protección y el desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad.
Juntos por la Infancia	PacificBlu forma parte de la Comunidad de Organizaciones Solidarias, colaborando con iniciativas que buscan generar un impacto positivo en la calidad de vida de niños, niñas y adolescentes que viven en residencias de protección y fortalecer el trabajo colaborativo entre organizaciones de la sociedad civil.
Mesa GACC	PacificBlu participa en la Gobernanza Ambiental-Climática Comunal (GACC), colaborando con actores públicos, privados y de la sociedad civil en el desarrollo de iniciativas orientadas a fortalecer la gestión ambiental del territorio y promover acciones mitigación y adaptación al cambio climático.



07. COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE



POLARS II



Un compromiso que se transforma en resultados

GRI (2-12)



En PacificBlu, el cuidado del medio ambiente forma parte integral de la manera en que la compañía desarrolla sus operaciones y proyecta su crecimiento. A través de una estrategia ambiental basada en la mejora continua, la innovación y la sostenibilidad, la empresa busca avanzar hacia una producción de alimentos del mar cada vez más responsable, contribuyendo al cuidado de los ecosistemas marinos y terrestres, la acción climática y el uso eficiente de los recursos.

Durante 2025, PacificBlu consolidó importantes avances en la implementación de su Estrategia Climática y de sostenibilidad ambiental, fortaleciendo iniciativas orientadas a la reducción de su huella de carbono, la valorización de residuos, la economía circular y la adopción de estándares internacionales de desempeño ambiental. Estos esfuerzos permitieron alcanzar hitos relevantes, como la obtención del Sello de Excelencia del programa HuellaChile y, la renovación de la certificación internacional Zero Waste Program por segundo año consecutivo.

En paralelo, la compañía continuó impulsando iniciativas orientadas a fortalecer la gestión ambiental de sus operaciones, incluyendo la implementación de un nuevo Acuerdo de Producción Limpia, proyectos de investigación en economía circular, programas de educación ambiental, jornadas de limpieza de playas y actividades desarrolladas junto a establecimientos educacionales, organizaciones comunitarias e instituciones públicas.

Este trabajo refleja una visión integral de la sostenibilidad, donde la gestión ambiental no solo considera el desempeño de las operaciones, sino también la generación de conocimiento, la colaboración con distintos actores del territorio y la promoción de una cultura ambiental que contribuya al desarrollo sostenible de las comunidades y del sector pesquero en su conjunto.

Logros claves en sostenibilidad ambiental



2018: Incorporación en el APL de Flota. Gestión de residuos asimilables a domiciliarios en embarcaciones



Desarrollo estrategia climática **2022-2030**



Años 2023 y 2024 premiación por cuantificación de emisiones y obtención de sellos de reducción de emisiones por cambio de combustible en la caldera

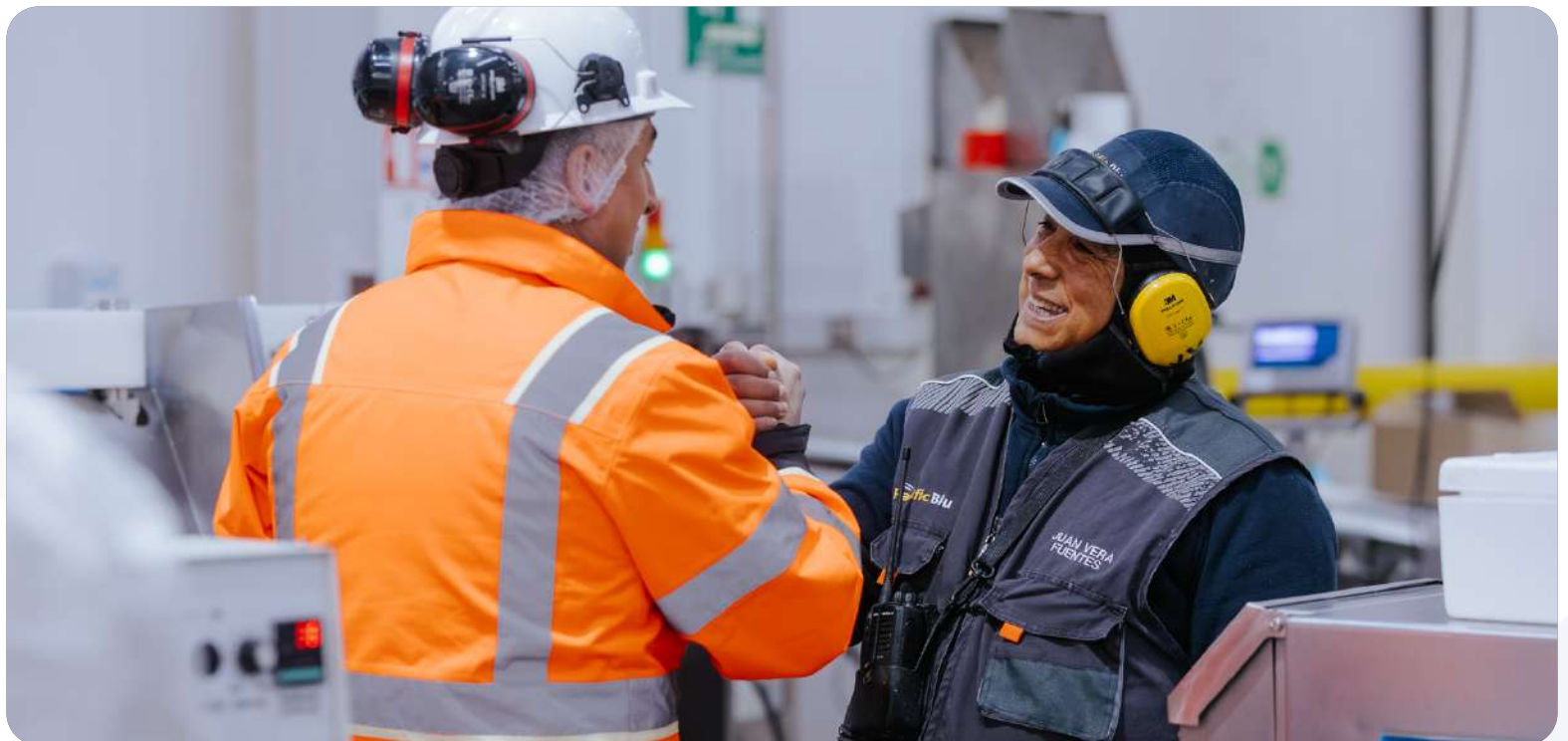


2025: Obtención de Sello Excelencia de Huella Chile



2026: Obtención de Certificación MSC de la pesca industrial de merluza común

2018	2021	2022	2023	2024	2025	2026
2018 en adelante: Cuantificación de Huella de Carbono organizacional	2021: Suministro de energía eléctrica 100% renovable para instalaciones de plantas de proceso y bahía	2022: Puesta en marcha Ley REP, mejora en reportabilidad y trazabilidad		2024: Obtención de certificación del Programa 0 residuos a relleno sanitario para el año 2023	2025: Creación y adhesión junto al gremio PIBB de un nuevo acuerdo de producción limpia corporativo	2025: Obtención de certificación del Programa 0 residuos a relleno sanitario para el año 2024



Grandes hitos **2025**



PacificBlu consolida certificación internacional Zero Waste Program y alcanza un 98,32% de valorización de residuos

Durante 2025, PacificBlu obtuvo por segundo año consecutivo la certificación internacional Zero Waste Program, otorgada por la certificadora independiente SCS Global Services, tras alcanzar un 98,32% de valorización de los residuos generados en sus plantas durante el período 2024. Gracias a este desempeño, solo un 1,68% de los residuos generados tuvo como destino final un relleno sanitario.

Este resultado representa un avance significativo respecto del año anterior, cuando la compañía alcanzó un 95,53%, reflejando la mejora continua de sus procesos y el fortalecimiento de su estrategia de economía circular.

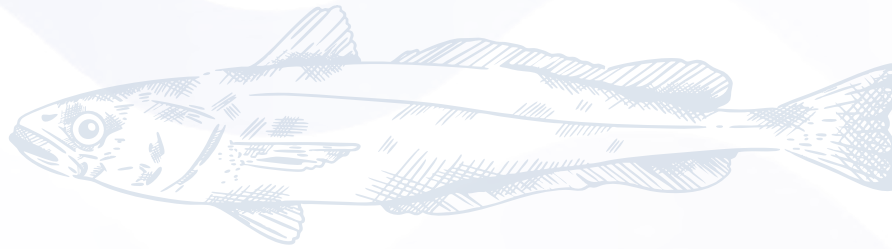
La valorización de residuos se logró mediante distintas alternativas de gestión, entre ellas el reciclaje, compostaje, valorización energética y la reincorporación de materiales a nuevas cadenas productivas, consolidando un modelo de gestión ambiental alineado con estándares internacionales.

Los resultados obtenidos durante el período fueron los siguientes:

- Incorporación en otras cadenas productivas: 93,54%
- Compostaje: 2,25%
- Reciclaje: 1,79%
- Valorización energética: 0,73%
- Residuos eléctricos y electrónicos: 0,01%
- Relleno sanitario: 1,68%

Este nuevo hito reafirma el compromiso de PacificBlu con la reducción de residuos, la eficiencia en el uso de recursos y la aplicación de principios de economía circular en sus operaciones, fortaleciendo una gestión ambiental orientada a la mejora continua y a la generación de valor sostenible para el entorno.





PacificBlu obtiene el Sello de Excelencia HuellaChile

Siete años de trabajo continuo en gestión de huella de carbono

Durante 2025, PacificBlu obtuvo el Sello de Excelencia del programa HuellaChile, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente a organizaciones que demuestran avances concretos en la gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero y en la integración de prácticas orientadas a la sostenibilidad.

Este reconocimiento representa uno de los niveles más altos de distinción entregado por el programa y acredita el cumplimiento de criterios asociados a la cuantificación y reducción de emisiones, así como a la incorporación de atributos vinculados a sensibilización, compromiso organizacional, equidad de género y generación de beneficios ambientales.

La obtención del sello es el resultado de un trabajo sostenido durante más de siete años, período en el que la compañía ha fortalecido sus procesos de medición, gestión y reducción de emisiones, incorporando iniciativas orientadas a la eficiencia operacional, la economía circular y la mejora continua de su desempeño ambiental.

Entre los principales factores que contribuyeron a este resultado destacan la implementación de su Estrategia Climática, la adhesión a un Acuerdo de Producción Limpia impulsados por el gremio regional, el fortalecimiento de la gestión y valorización de residuos y el desarrollo de programas de capacitación y sensibilización ambiental dirigidos a trabajadores y grupos de interés.

La obtención del Sello de Excelencia reafirma el compromiso de PacificBlu con la acción climática y con una gestión ambiental alineada con los principales desafíos que enfrenta el sector productivo en materia de sostenibilidad.



Acuerdo de Producción Limpia y mejora continua ambiental

Durante 2025, PacificBlu profundizó su compromiso con la mejora continua mediante la implementación de un nuevo Acuerdo de Producción Limpia (APL). La compañía formalizó su adhesión al APL impulsado por el gremio Pescadores Industriales del Biobío, desarrollando diagnósticos y líneas base para fortalecer su desempeño ambiental. Asimismo, alcanzó un 100% de cumplimiento en la auditoría de seguimiento realizada durante el período.

Este APL considera las siguientes líneas de trabajo y en cada una de ellas se señalan las actividades que han sido abordadas en este primer año de implementación:

Meta 1:	ago 2025	sep 2025	mar 2026	abr 2026
Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), respecto de una línea de base establecida, a través de la implementación de medidas de mitigación.	La Asociación Gremial desarrolló un estándar sectorial para la cuantificación de las emisiones GEI, alineado con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero (GHG Protocol) y la Norma ISO 14064.		PacificBlu midió y verificó su huella de carbono corporativa, corresponde al año uno, aplicando el estándar sectorial desarrollado. Un experto realizó una verificación de los resultados entregados en el informe de medición.	
				PacificBlu publicó en medio de comunicación propio (reporte de sostenibilidad y rrss), los resultados de su informe de medición de huella de carbono corporativa.
Meta 2:	oct 2025	nov 2025	ene 2026	abr 2026
Implementar un protocolo de declaración de residuos que permita mejorar la calidad de información de la industria.	La Asociación Gremial desarrolló un protocolo que permite homologar la clasificación de los tipos de residuos a declarar, a través de la "Ventanilla única", con las exigencias del Sistema Nacional de Declaración de residuos (SINADER).	La Asociación Gremial en conjunto con las empresas diseñó un programa de capacitación para las empresas y sus trabajadores vinculados a la gestión de residuos para aprender los procedimientos definidos.	PacificBlu capacitó a sus trabajadores vinculados a la gestión de residuos de acuerdo al programa de capacitación definido.	La empresa reportó en la plataforma SINADER sobre la generación de residuos según los procedimientos definidos.
				PIBB solicitó formalmente al Min. del Medio Ambiente, a través de su secretaría regional, la información disponible de gestores de residuos valorizables destinatarios y/o instalaciones de recepción y almacenamiento de residuos.

Meta 3:	jun 2025	nov 2025	dic 2025	ene 2026	feb 2026	mar 2026
Aumentar el porcentaje de valorización de los residuos sólidos generados, tanto orgánicos como inorgánicos, a través de procesos de reciclaje, compostaje u otras alternativas de valorización.	La Asociación Gremial analizó metodologías de certificación cero residuos, seleccionando aquella que sea más adecuada para el sector, considerando factores como la factibilidad técnica, económica y ambiental.	La Asociación Gremial definió las bases para la valorización de residuos del sector, estandarizando conceptos y metodologías asociadas, en una Guía de economía circular para los residuos del sector.	La Asociación Gremial presentó la guía al Comité Coordinador del APL, de manera de obtener sugerencias, observaciones y/o comentarios.	PacificBlu evaluó económicamente las posibles medidas para el aumento de la valorización de residuos.	PacificBlu se comprometió a aumentar un porcentaje de la valorización de residuos orgánicos e inorgánicos durante la implementación del APL y definiendo un año base, de acuerdo con la evaluación realizada en la acción 3.6.	PacificBlu definió un plan de acción para la implementación de la metodología de certificación cero residuos seleccionada por la asociación gremial en la acción 3.9.
Meta 4:	nov 2025	dic 2025				
Capacitar a los gestores de residuos, en principios y prácticas de economía circular, a través de la realización de cursos y talleres especializados.	La Asociación Gremial y las empresas identificaron y capacitaron a sus gestores y/o valorizadores de residuos, parte fundamental de la cadena de valor de la industria, en conceptos básicos de economía circular gestión de residuos, valorización y tecnologías de valorización aplicables al sector.	La Asociación Gremial elaboró y firmó un convenio de colaboración con al menos una universidad, centro técnico y/o profesional, o similar, para diseñar un programa sobre alternativas de innovación en economía circular y/o valorización de residuos el que se difundirá a las empresas para futuras colaboraciones y desarrollo de alternativas.				
Meta 5:	sep 2025	oct 2025	abr 2026			
Realizar un plan de mejora para el desarrollo de un inventario hídrico de sus procesos productivos.	La Asociación Gremial coordinó e invitó a las empresas a una capacitación en metodología de cuantificación hídrica ISO14046 y Water footprint network.	Las empresas adheridas participaron en la capacitación convocada.	Las empresas realizaron un diagnóstico interno de las brechas en infraestructura de las instalaciones para realizar inventario hídrico.			
Meta 6:	sep 2025	ene 2026	feb 2026			
Reducir el consumo energético, a través de la implementación de proyectos de eficiencia energética.	La Asociación Gremial junto con el Ministerio de Energía, invitaron a las empresas generadoras de electricidad y a las empresas a una mesa de trabajo, para analizar el uso de energía en horario punta.	Las empresas desarrollaron un diagnóstico energético en sus instalaciones adheridas y se comprometieron a establecer un porcentaje de reducción de consumos energéticos mediante una carta de compromiso, firmada por la jefatura correspondiente.	La Asociación Gremial, en colaboración con el Ministerio de Energía, organizó capacitaciones para fortalecer las competencias del personal técnico de las empresas adheridas al APL, en eficiencia energética, con énfasis en la identificación de oportunidades de ahorro y la implementación de medidas prácticas.			
Meta 7:	jul 2025	dic 2025				
Aportar a la sustentabilidad de los territorios donde operan las empresas del sector.	PacificBlu elaboró un mapa de relacionamiento con los actores clave del territorio donde opera, identificando sus roles, intereses y expectativas en relación con las actividades de la empresa.	La Asociación Gremial, en colaboración con las empresas, diseñó e implementará un programa de capacitación y sensibilización en temas de sostenibilidad, dirigido a los actores clave del territorio identificados en el mapa de relacionamiento. Este programa abordará temáticas como eficiencia energética, economía circular y gestión de recursos hídricos, adaptadas a las necesidades específicas de cada comunidad.				
Meta 8:	jul 2025	sep 2025				
Aumentar el conocimiento público sobre las prácticas sostenibles implementadas, a través de una campaña de comunicación integral.	La Asociación Gremial diseñó y estableció una estrategia comunicacional de 20 meses en redes sociales para difundir los avances actividades y resultados de la implementación de este acuerdo. La estrategia comunicacional será difundida a las empresas.	La Asociación Gremial diseñó un programa de capacitación dirigido a las empresas adheridas con el objetivo de fortalecer sus conocimientos en sostenibilidad y darles a conocer los avances y actividades del acuerdo.				



Innovación y economía circular para una industria más sostenible

PacificBlu fortaleció su trabajo en economía circular mediante la firma de un convenio con la Unidad de Desarrollo Tecnológico de la Universidad de Concepción para participar en el programa “Valoriza Más”, iniciativa apoyada por CORFO que busca desarrollar soluciones innovadoras para la valorización de plásticos industriales y otros residuos provenientes de la actividad productiva.

Este trabajo colaborativo, desarrollado junto a empresas del sector pesquero, busca generar conocimiento y nuevas alternativas de aprovechamiento de materiales, contribuyendo a una gestión más eficiente de los recursos y al avance de la economía circular en la industria.



Educación ambiental y vinculación con la comunidad

Como parte de su compromiso con la formación y la sensibilización ambiental, PacificBlu participó en diversas iniciativas desarrolladas junto a establecimientos educacionales, organizaciones comunitarias e instituciones públicas.

Entre ellas destacan actividades de compostaje domiciliario para trabajadores, talleres de vermicompostaje y jardines sustentables en establecimientos educacionales, programas de educación sobre recolección de aguas lluvias, participación en la Reciclación Escolar de Electrónicos y exposiciones sobre sostenibilidad y huella de carbono dirigidas a estudiantes universitarios.

Estas acciones contribuyen a fortalecer la conciencia ambiental y promover hábitos sostenibles tanto al interior de la compañía como en las comunidades del entorno.



Protección del entorno natural y trabajo colaborativo territorial

Durante el período, PacificBlu participó en diversas iniciativas orientadas a la protección y recuperación de espacios naturales de la comuna de Talcahuano. Entre ellas destacan jornadas de limpieza de playas desarrolladas junto a la Armada de Chile, la Municipalidad de Talcahuano y establecimientos educacionales, contribuyendo a la recuperación de entornos costeros y a la sensibilización ciudadana respecto del cuidado del medio ambiente.

Asimismo, la compañía participó activamente en la Mesa de Gobernanza Ambiental y Climática Comunal y apoyó iniciativas impulsadas junto a la Fundación Huella Local y la Mesa Empresas Libertad-Gaete, orientadas a promover proyectos de mejoramiento comunitario con enfoque ambiental y territorial.



Filete de merluza sin piel y sin espinas

Cumplimiento legal

GRI (307-1)

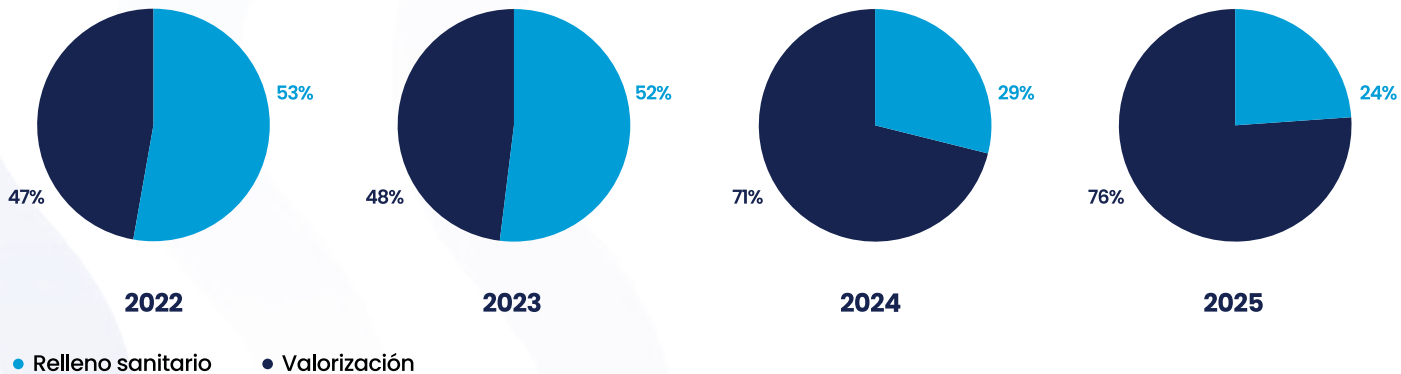
La organización no ha recibido multas ni sanciones derivadas de incumplimiento de leyes o normativas en materia medio ambiental llevando a cabo todos sus controles ambientales y el desarrollo de buenas prácticas tanto en su proceso de captura como en su proceso productivo.

Estrategias de economía circular para la gestión de residuos

GRI (306-1)(306-2)(306-3)(306-4)(306-5)(13-8)

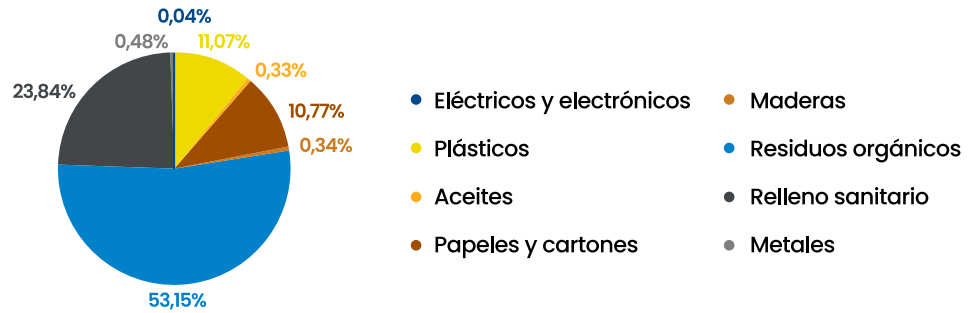
PacificBlu ha desarrollado y fortalecido diversas estrategias de economía circular, con el objetivo de incrementar la valorización de residuos y reducir al mínimo su disposición a rellenos sanitarios. Esta gestión se ve reflejada en la valorización de los residuos no peligrosos de las plantas de proceso y de la flota.

Valorización de residuos no peligrosos en plantas de proceso 2025

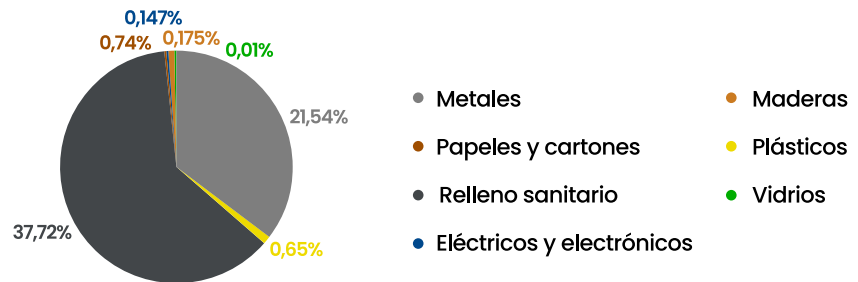


* El 76% corresponde a la valorización de residuos, excluyendo los subproductos generados durante el proceso de elaboración de la merluza que se destinan a la producción de harina de pescado. A diferencia de este indicador, la certificación Zero Waste Program sí incorpora dichos subproductos en el cálculo de la tasa de valorización.

Distribución de residuos Plantas de proceso 2025



Distribución de residuos en flota 2025



Envases y embalajes en el mercado nacional

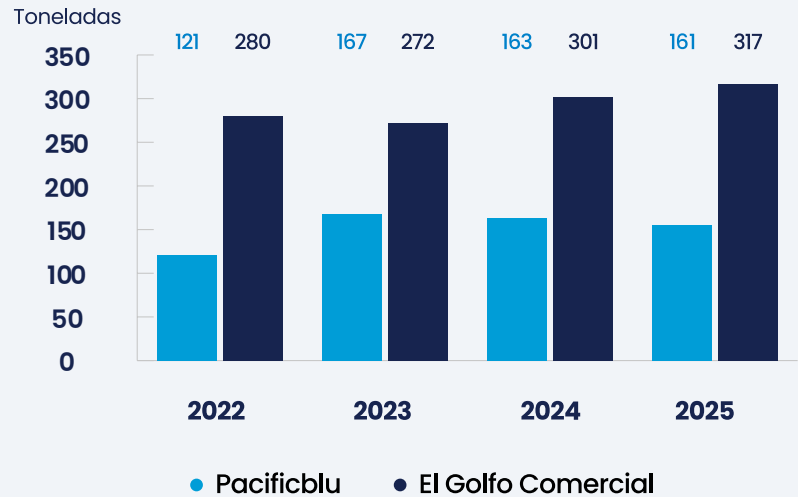
La Ley REP o Ley de Responsabilidad Extendida del Productor exige que los productores sean responsables de la organización y financiamiento de la gestión de residuos derivados de la comercialización de sus productos en el mercado nacional. Esta ley fomenta la disminución de generación de residuos, reutilización, reciclaje u otro tipo de valorización.

GRI (301-3)



Envases y embalajes en el mercado nacional

GRI (301-3)



2021

PacificBlu se adhiere a ReSimple quienes son un sistema de gestión que se hace cargo de organizar, financiar, conectar y sinergizar el reciclaje de envases y embalajes generados por los productores para luego potenciar la recolección, pre-tratamiento y valorización de estos.

PacificBlu prepara su primera línea base de envases y embalajes, donde se estiman los volúmenes y materialidades puestos en el mercado nacional el año 2021.

2022

En abril 2022 PacificBlu cambia el envase de sus productos frescos de envases desechables a envases retornables y fabricados con material reciclable que regresan a las instalaciones de PacificBlu una vez que han sido utilizados.

El año 2022 se lleva a cabo un proceso de adaptación técnica como preparación para el recambio el de empaques primarios por unos más sustentables para el año 2023.

2023

Se consolidó el recambio de empaques primarios a plásticos con mayor índice de reciclabilidad.

2024

El Golfo Comercial participa en auditoría LEY REP realizada por auditor externo obteniendo un cumplimiento de 96% respecto estándar implementado por RESIMPLE.

2025

PacificBlu implementa un software para mejorar la reportabilidad y trazabilidad de datos, el cual, a través de las ventas realizadas al mercado nacional, calcula la cantidad de envases y embalajes utilizados.



Fish finger de merluza



Uso y consumos de energía



Energía eléctrica
100% renovables

GRI (302-1)

El año 2025 el consumo total de energía para plantas de proceso y flota fue de 26,68 TCal. La distribución de sus consumos y usos finales de acuerdo con lo reportado al balance nacional de energía se muestra a continuación:

Usos y consumos de energía flota 2025

Energético	Categoría uso final	Tipo uso final	Cantidad	Unidad
Diésel	Transporte	Marítimo	1.814.000	Lts
Electricidad	Otra categoría	Otros	520.816	kWh
GLP - Gas licuado de petróleo	Otra categoría	Agua caliente sanitario	944	Kg

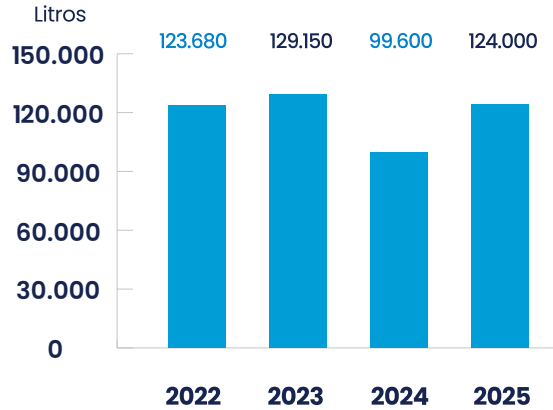
Usos y consumos de energía plantas 2025

Energético	Categoría uso final	Tipo uso final	Cantidad	Unidad
Diésel	Otra categoría	Otros	111.890	Lts
Electricidad	Proceso	Refrigeración	7.518.458	kWh
Electricidad	Otra categoría	Otros	1.879.615	kWh
GLP - Gas licuado de petróleo	Otra categoría	Agua caliente sanitario	34.806	Kg

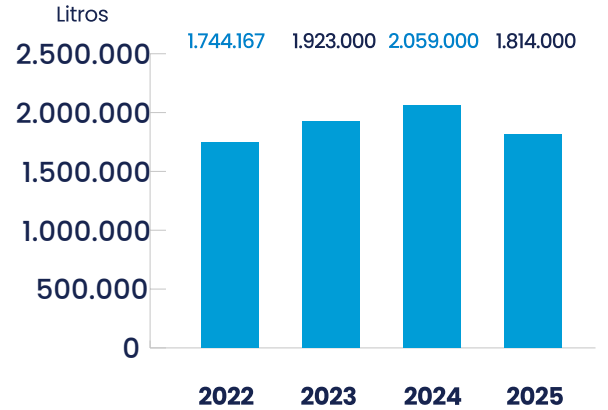
Consumo de petróleo

GRI (302-1)

Consumo de petróleo en plantas



Consumo de petróleo en flota



Evolución del consumo de combustible de petróleo en flota en litros por tonelada de merluza capturada

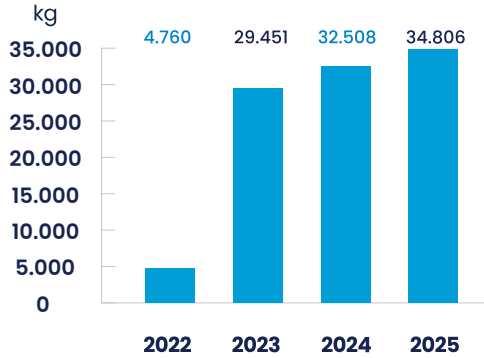
GRI (302-4)



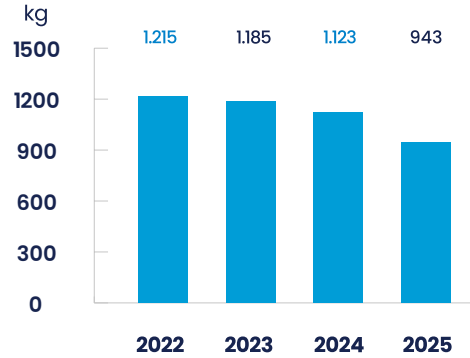
Consumo de gas licuado

GRI (302-1)

Consumo gas licuado plantas de proceso (kg)



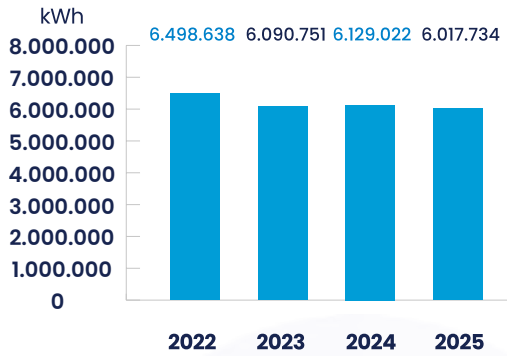
Consumo gas licuado bahía (kg)



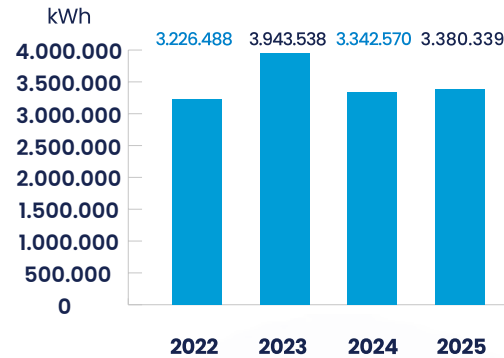
Consumo de electricidad

GRI (302-1)

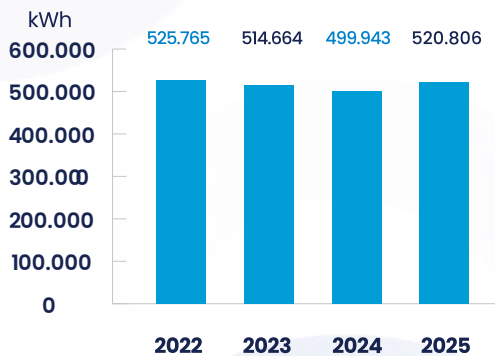
Consumo electricidad planta merluza (kWh)



Consumo electricidad planta valor agregado (kWh)



Consumo electricidad bahía (kWh)



Avanzando en la reducción de la huella de carbono organizacional

GRI (305-1) (305-2) (305-3) (305-4) (305-5)



Cuantificación de la Huella de Carbono organizacional

PacificBlu cuantifica anualmente su huella de carbono organizacional mediante la elaboración de un inventario de emisiones desarrollado conforme a la metodología establecida por The Greenhouse Gas (GHG) Protocol – Corporate Accounting and Reporting Standard. Este proceso es auditado y validado por un auditor externo independiente.

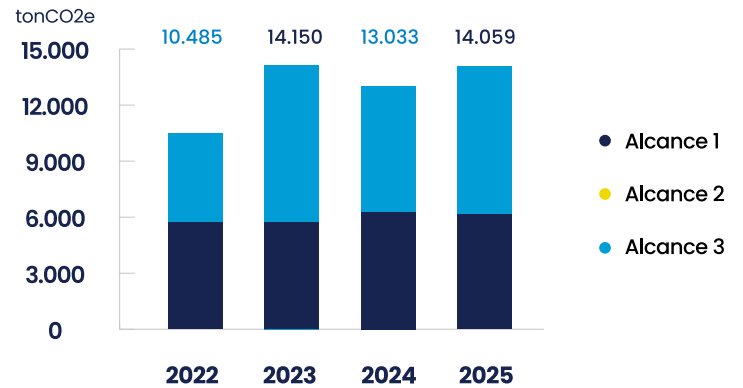
Los resultados obtenidos son reportados al programa gubernamental Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente, a través del cual la compañía mantiene, desde el año 2018, el sello de cuantificación.

El alcance de esta medición considera las emisiones generadas a lo largo de la cadena de valor e incorpora los alcances 1, 2 y 3, permitiendo una evaluación integral del impacto climático de la organización.

Medición de la huella de carbono organizacional en los tres alcances



Resultados históricos de la huella de carbono organizacional por alcance en toneladas de CO2 equivalente

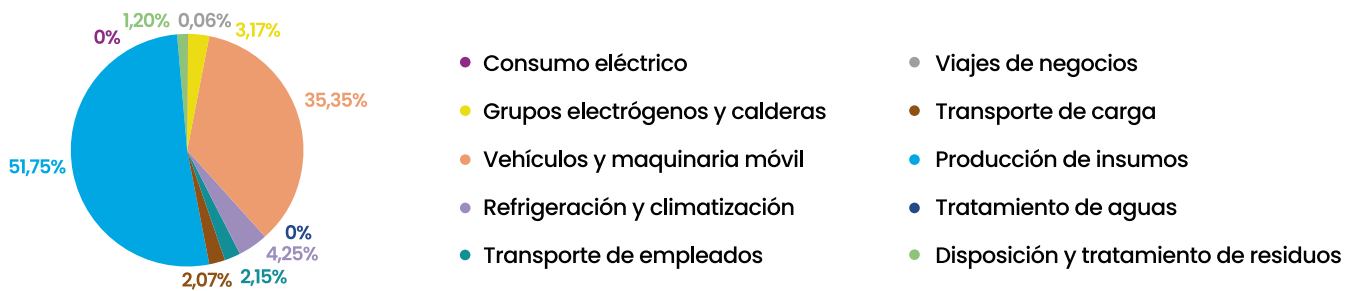


Gracias al contrato de suministro de energía eléctrica proveniente de fuentes 100% renovables que mantiene PacificBlu, respaldado mediante certificación I-REC, las emisiones de alcance 2 de la huella de carbono organizacional se han mantenido en cero desde el año 2023.

Por otra parte, el aumento registrado en las emisiones de alcance 3 responde principalmente a una mejora en la calidad y cobertura del proceso de reporte de las distintas operaciones que forman parte de PacificBlu. En particular, durante 2025 se amplió el alcance de las actividades consideradas en las categorías de compras de insumos y transporte de carga, tanto aguas arriba como aguas abajo, incorporando de manera más precisa operaciones logísticas que previamente no habían sido cuantificadas. Esta mejora metodológica permite una representación más completa del impacto asociado a la cadena de valor de la compañía.



Distribución emisiones Huella de Carbono Año 2025



Esta distribución representa el total de emisiones de carbono auditadas, que alcanzan las 16.502 tonCO₂e. Posteriormente, tras el proceso de verificación de los certificados de energía renovable y la validación de su trazabilidad, las emisiones totales reportadas por PacificBlu se reducen a 14.059 tonCO₂e.

Esta disminución se explica por el reconocimiento de los atributos ambientales asociados al contrato de suministro eléctrico proveniente de fuentes renovables, cuya compensación se aplica al sistema eléctrico nacional conforme a los mecanismos establecidos para este tipo de certificación.

Indicador de intensidad Huella De Carbono organizacional

Año	Toneladas producidas (ton)	Huella de Carbono (ton CO ₂ e)	Factor de intensidad (kg CO ₂ e)
2023	17.994	16.502	917,10
2024	15.293	15.061	984,48
2025	16.352	16.706	1021,64



Sello de reducción

Como resultado de la implementación de acciones orientadas a la gestión y disminución de emisiones de gases de efecto invernadero, PacificBlu obtuvo el Sello de Reducción del programa Huella Chile, reconocimiento otorgado por el Ministerio del Medio Ambiente a organizaciones que demuestran una reducción efectiva de su huella de carbono.

El proyecto específicamente consistió en el cambio de combustible fósil utilizado para la operación de la caldera generando una reducción global de 34,43 ton CO₂e para el periodo 2025.

Esta distinción refleja el compromiso de la compañía con una gestión climática basada en la medición, verificación y mejora continua de su desempeño ambiental, promoviendo iniciativas concretas para disminuir su impacto a lo largo de sus operaciones y cadena de valor.



Sello de excelencia

La gestión climática de PacificBlu incorpora atributos que fortalecen el alcance e impacto de sus iniciativas, destacando el compromiso, la sensibilización, la generación de co-beneficios ambientales u otros y la incorporación de una perspectiva de género, como elementos que contribuyen al desarrollo de una estrategia de sostenibilidad integral.

El cumplimiento de estos atributos refleja el avance y madurez de la gestión climática de PacificBlu, permitiendo a la compañía optar al Sello de Excelencia del programa Huella Chile, reconocimiento que destaca la integración de criterios ambientales y de sostenibilidad en la gestión organizacional.

Las acciones claves que nos permitieron lograr este objetivo fueron los siguientes:



La consolidación de una política explícita de equidad de género e inclusión laboral.



La adhesión al Acuerdo de Producción Limpia (APL) liderado por el gremio de Pescadores Industriales del Biobío.



La capacitación y sensibilización de los trabajadores en gestión de residuos para la certificación Zero Waste Program de SCS Global Services.



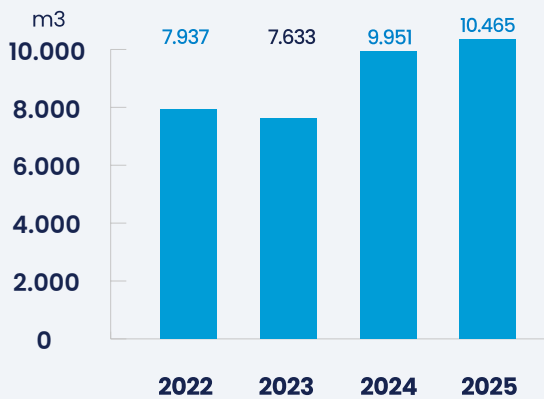
Una valorización de residuos en plantas de más del 98% de nuestros residuos de relleno sanitario, avanzando hacia una economía circular.

Consumo y gestión en el tratamiento de aguas

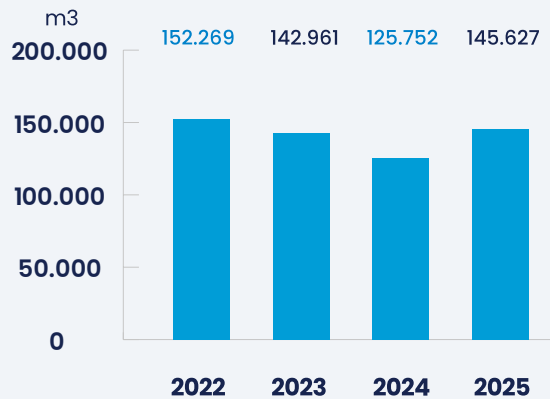
GRI (303-4) (303-5)

En las plantas se utiliza agua proveniente de la red potable sanitaria de Essbio para los procesos productivos de alimentos para consumo humano. Una vez utilizada, se envía a la Planta de Tratamiento de Riles de PacificBlu para luego descargar al alcantarillado cumpliendo con el Decreto N°609/98. Estos riles son semanalmente monitoreadas. Cabe destacar que el monitoreo de residuos líquidos es realizado por un laboratorio externo acreditado por la Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS).

Consumo agua potable plantas de proceso (m3)



Consumo agua potable flota (m3)



PacificBlu reafirma su compromiso con la sostenibilidad mediante la publicación voluntaria de su quinto Reporte de Sostenibilidad, en el que se informa sobre los principales impactos de su operación en los ámbitos de gobernanza, social, económico y ambiental.

Materialidad

GRI (3-1) (3-2) (3-3) (2-29)

Este informe ha sido elaborado en referencia a los Estándares Universales GRI 2021, incorporando además el Estándar Sectorial GRI 13 para la industria pesquera y referencias del estándar GRI 101: Biodiversidad 2024

Para la elaboración del reporte, PacificBlu aplicó el enfoque de materialidad de impacto definido por GRI en el que se priorizaron aquellos temas que generan o podrían generar impactos significativos sobre la economía, el medio ambiente y las personas, tanto dentro como fuera de la empresa.

Como parte del análisis contextual, se consultaron además los Estándares SASB 2023 de la Industria de “Alimentos Procesados” y del sector Alimentos y Bebidas”, en función de su correspondencia con los temas materiales de impacto, con el objetivo de profundizar el entendimiento de los temas que podrían ser relevantes para audiencias con intereses financieros. Esta consulta no implicó la aplicación de una evaluación de materialidad financiera, pero aportó insumos valiosos para considerar riesgos y oportunidades. Adicionalmente, se realizó un benchmark sectorial basado en reportes de sostenibilidad de empresas nacionales e internacionales vinculadas a la industria pesquera y alimentaria, con el objetivo de identificar tendencias, desafíos y buenas prácticas relevantes para la compañía.

Durante 2025, PacificBlu realizó una revisión y actualización de su análisis de materialidad, considerando cambios en el contexto regulatorio, tendencias sectoriales, estándares internacionales y prioridades estratégicas de la organización. Como resultado de este proceso, se concluyó que los temas materiales previamente definidos continúan representando los impactos más relevantes para la compañía y sus grupos de interés, por lo que no se realizaron modificaciones en los temas materiales priorizados.

Sobre este reporte

GRI (2-12)

Proceso de determinación de los temas materiales

El proceso se desarrolló en las siguientes etapas:

Entender el contexto de la organización

Se realizó una identificación de temas y tendencias relevantes para la industria, a partir del análisis comparativo de reportes de sostenibilidad de cinco empresas del sector. De dicho análisis se identificaron impactos significativos, los cuales sirvieron de insumo para el diagnóstico de PacificBlu. Asimismo, se revisaron documentos corporativos internos, lineamientos estratégicos, políticas, comunicaciones institucionales y antecedentes regulatorios relevantes para la operación.

Evaluación de la importancia de los impactos

Como parte del proceso original de determinación de materialidad, la empresa realizó instancias de consultas a grupos de interés mediante encuestas y focus groups, permitiendo recoger la percepción externa de la relevancia de los temas identificados. U

Durante 2025, PacificBlu mantuvo un monitoreo permanente de las expectativas, preocupaciones y temas relevantes planteados por sus grupos de interés a través de los distintos canales de relacionamiento de la compañía.

A partir de este seguimiento, no se identificaron cambios significativos que hicieran necesario modificar los temas materiales priorizados.

Grupos de interés:

- Trabajadores y trabajadoras
- Directorio y Gerente General, responsables de la visión estratégica del negocio
- Clientes
- Comunidades vecinas
- Autoridades locales y sectoriales
- Organizaciones sociales, educativas y empresariales
- Aliados comerciales

Identificación de impactos reales y potenciales

La compañía identificó los principales impactos reales y potenciales asociados a sus operaciones y cadena de valor, considerando aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza.

De manera complementaria, se mantuvieron como tema material los cambios legislativos y regulatorios que afectan a la industria pesquera, reconociendo que este ámbito representó un riesgo crítico para la continuidad operativa de PacificBlu.

Listado de temas materiales:

- Impacto ambiental
- Seguridad y calidad
- Comunidades y derechos humanos
- Prácticas laborales y empleo
- Ciclo de vida y cadena de suministro
- Ética y gobernanza
- Protección de datos
- Seguridad de productos
- Gestión ambiental y laboral
- Impactos en la cadena de suministro
- Cambios legislativos y regulatorios de la industria pesquera

Priorización y definición de temas materiales

Con base en la información recopilada, la compañía actualizó y validó su análisis de materialidad, considerando tanto la relevancia estratégica para el negocio como las expectativas de los grupos de interés.

La evaluación integró criterios asociados a magnitud de impactos, riesgos para la continuidad operacional, nivel de interés de los grupos de interés y alineamiento con la estrategia de sostenibilidad de PacificBlu.

Como resultado del proceso de revisión y priorización, la empresa mantuvo los cinco temas materiales definidos previamente, al considerarse vigentes y representativos de los principales impactos y desafíos de PacificBlu.

Temas materiales priorizados

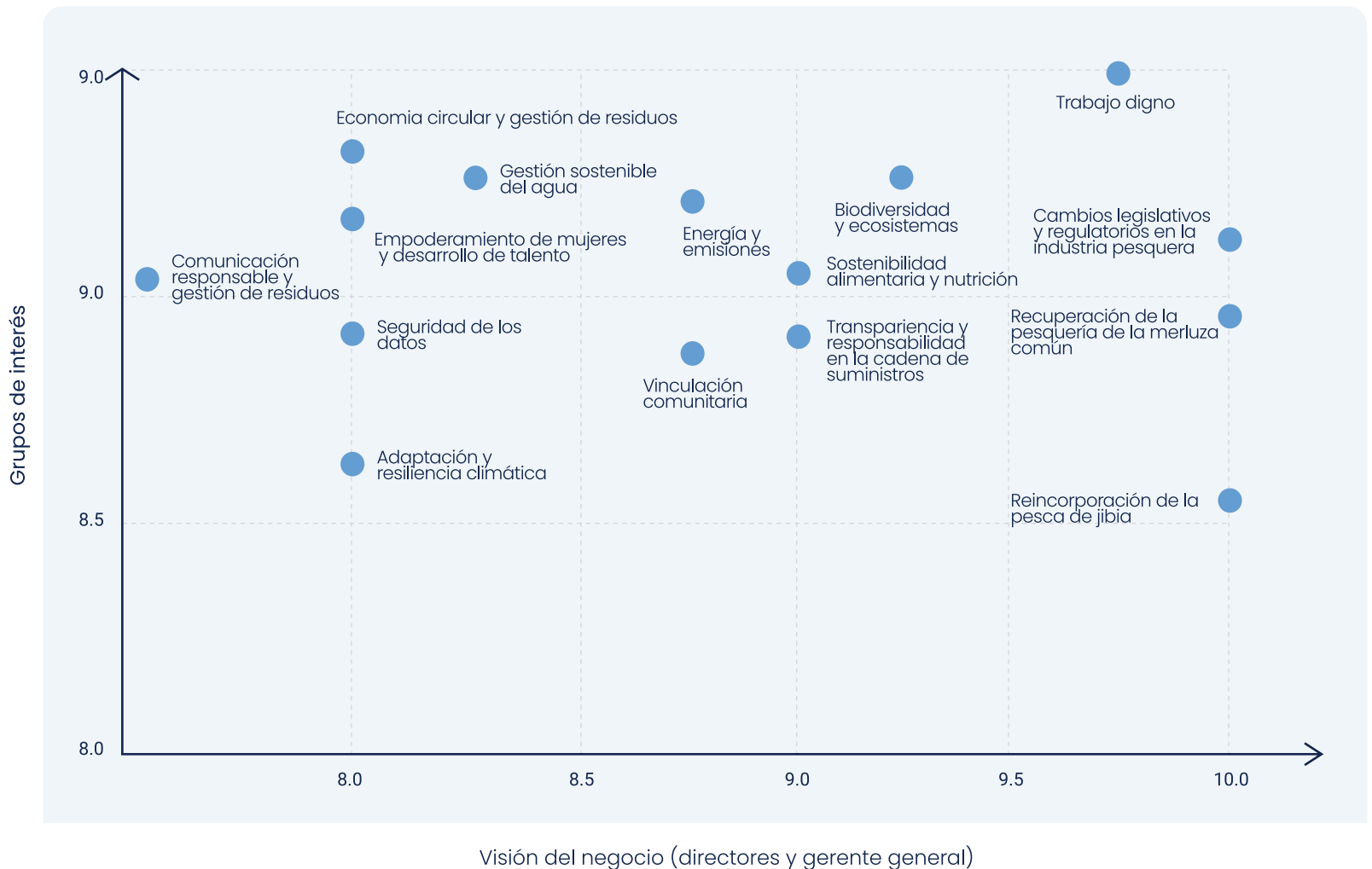
- Cambios legislativos y regulatorios en la industria pesquera
- Trabajo digno
- Sostenibilidad alimentaria y nutrición
- Biodiversidad y ecosistemas marinos
- Transparencia y responsabilidad en la cadena de suministro

Matriz de la materialidad

Con base en toda la información recopilada, se elaboró una Matriz de Materialidad.

- El eje X representa la relevancia desde la visión del negocio.
- El eje Y representa la importancia según los grupos de interés.

Se seleccionaron los cinco temas con mayor valoración, garantizando la integración entre prioridades estratégicas y expectativas externas.



Lista de temas materiales priorizados

Tema Material	Descripción
Cambios legislativos y regulatorios en la industria pesquera	Implementación de estrategias y acciones orientadas a informar y poner en valor los aspectos técnicos, económicos y sociales relacionados con los posibles cambios legislativos y regulatorios, con el objetivo de asegurar la continuidad operacional de la empresa y su desarrollo.
Trabajo digno	Estrategias y políticas orientadas a asegurar condiciones laborales justas, que incluyen salarios adecuados, relaciones laborales respetuosas y un entorno de trabajo seguro. Se busca promover la salud ocupacional, así como la inclusión, equidad y diversidad en el ámbito laboral.
Sostenibilidad alimentaria y nutrición	Estrategias y medidas implementadas para contribuir a la seguridad alimentaria nacional, promoviendo el acceso a alimentos nutritivos, saludables y de calidad.
Biodiversidad y ecosistemas marinos	Gestión responsable de los recursos marinos y protección de la biodiversidad, mediante prácticas de pesca responsables y sostenibles, el estricto cumplimiento de la normativa vigente y una gestión basada en la evidencia científica disponible, contribuyendo a la conservación de los ecosistemas marinos y a la disponibilidad de los recursos pesqueros para las futuras generaciones.
Transparencia y responsabilidad en la cadena de suministro	Estrategias orientadas a garantizar la transparencia en toda la cadena de suministro, promoviendo prácticas responsables a lo largo de cada etapa. Esto incluye el respeto por los derechos humanos, el cumplimiento de estándares ambientales y la trazabilidad completa de los productos.

Índice contenido **GRI**

Este informe ha sido elaborado en referencia a los Estándares Universales GRI 2021, incorporando además el Estándar Sectorial G13 para la industria pesquera y el estándar GRI 101: Biodiversidad 2024, como parte de un ejercicio voluntario orientado a fortalecer la transparencia y la comunicación del desempeño económico social, ambiental y de gobernanza de la empresa. El reporte cubre el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025.

Temática	Estándar GRI	Contenido	Página	Motivo para la omisión
La organización y sus prácticas de presentación de informes	GRI 2-1	Detalles organizacionales	4, 13, 62	
	GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	4	
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	4	
	GRI 2-4	Actualización de la información	-	No hubo actualizaciones significativas durante el periodo informado.
	GRI 2-5	Verificación externa	-	El reporte no fue sometido a revisión externa.
Actividades y trabajadores	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	18, 94, 96	
	GRI 2-7	Empleados	78	
Gobernanza	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	62	
	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	62	
	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	62	
	GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	62, 68, 111, 131	
	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	62, 68	
	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	62	
	GRI 2-15	Conflictos de interés	68	
	GRI 2-16	Comunicación de inquietudes críticas	68	
	GRI 2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	62	
	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	6, 8	
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	-	No se informa por motivo de confidencialidad.
	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	-	No se informa por motivo de confidencialidad.

Temática	Estándar GRI	Contenido	Página	Motivo para la omisión
Estrategia, políticas y prácticas	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	81	No se levantó la información para el periodo. Se informará en próximos reportes.
	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	10, 15, 28	
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	67	
	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	24, 67	
Otros contenidos generales	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	62	
	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	68	
	GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	107, 108	
Participación de los grupos de interés	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	94, 131	
	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	81	
GRI 3: Temas Materiales	GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	131	
	GRI 3-2	Lista de temas materiales	131	
	GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	18, 22, 39, 44, 45, 46, 48, 49, 68, 72, 73, 74, 76, 78, 82, 83, 86, 90, 91, 94, 96, 97	
Biodiversidad	GRI 101-1	Políticas para detener y revertir la pérdida de biodiversidad	42	
	GRI 101-2	Gestión de los impactos sobre la biodiversidad	42, 43	
	GRI 101-3	Acceso y participación en los beneficios	-	No aplica.
	GRI 101-4	Identificación de los impactos sobre la biodiversidad	42, 50	
	GRI 101-5	Ubicaciones con impactos sobre la biodiversidad	42	
	GRI 101-6	Impulsores directos de la pérdida de biodiversidad	-	No se tiene información. Se levantará en próximos reportes.
	GRI 101-7	Cambios en el estado de la biodiversidad	-	No se tiene información. Se levantará en próximos reportes.
	GRI 101-8	Servicios de los ecosistemas	-	No se tiene información. Se levantará en próximos reportes.
Desempeño Económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido	58, 59	
Presencia en el mercado	GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	80	

Temática	Estándar GRI	Contenido	Página	Motivo para la omisión
Impactos económicos indirectos	GRI 203-1	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	59	
Prácticas de abastecimiento	GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	96	
Anticorrupción	GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	68	
	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	68	
	GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	68	
Fiscalidad	GRI 207-4	Presentación de informes país por país	59, 86	
Materiales	GRI 301-3	Productos y materiales de envasado recuperados	120, 121	
Energía	GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	123, 124	
	GRI 302-4	Reducción del consumo energético	124	
Agua y efluentes	GRI 303-4	Vertido de agua	130	
	GRI 303-5	Consumo de agua	130	
Emisiones	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	126	
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	126	
	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	126	
	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	126	
	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	126	
Residuos	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	120	
	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	119	
	GRI 306-3	Residuos generados	119	
	GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	119	
	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	119	

Temática	Estándar GRI	Contenido	Página	Motivo para la omisión
Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	98	
Empleo	GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal 9	78	
	GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	78, 82	
	GRI 401-3	Permiso parental	82	
Salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	72	
	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	72	
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	72, 73	
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	72	
	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	72	
	GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	72	
	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	72	
	GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	72, 74	
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	74	
	GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	75	
Formación y educación	GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	79, 91	
	GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	90, 91	
Diversidad e igualdad de oportunidades	GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	78, 81, 86	
	GRI 405-2	Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	78, 86	
No discriminación	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	76, 78, 86, 90	

Temática	Estándar GRI	Contenido	Página	Motivo para la omisión
Trabajo infantil	GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	68	
Trabajo forzoso u obligatorio	GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	68	
Derechos de los pueblos indígenas	GRI 411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	68	
Comunidades locales	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	100, 101	
Evaluación social de los proveedores	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	94, 97	
	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	94	
Política pública	GRI 415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	-	No procede. La empresa no realizó contribuciones monetarias ni en especie a partidos políticos, candidatos o campañas durante el periodo reportado.
Salud y seguridad de los clientes	GRI 416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	24	
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	-	No registró ningún caso de retiro de productos del mercado ("recall"); tampoco fue necesario retirar productos por condiciones inapropiadas, ni se incurrió en infracciones relacionadas con la seguridad alimentaria.
Marketing y etiquetado	GRI 417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	22, 24	
	GRI 417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	24	
	GRI 417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing	-	La organización no registró casos de incumplimiento de la normativa ni de códigos voluntarios relacionados con comunicaciones de marketing, incluyendo publicidad, promoción o patrocinio.



PacificBlu
Alimentos saludables del mar

 **PACIFICBLU.CL**



 **CASA MATRIZ:
GRAN BRETAÑA 955,
TALCAHUANO, CHILE.**

 **+56 41 2508400**

 **CONTACTO@PACIFICBLU.CL**