



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

[2023]



ACERCA DE NOSOTROS



Razón social

CONSORCIO INDUSTRIAL DE ALIMENTOS S.A
(CIAL)

RUT

80.186.300-0

Forma de constitución

Sociedad Anónima Cerrada

Fecha de constitución

22 de noviembre de 1976

Domicilio casa matriz

Avenida Américo Vespucio 2341,
comuna de Pudahuel, Región Metropolitana

Países de operación

Chile

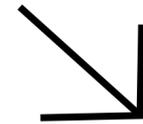
Este primer Reporte de Sostenibilidad de CIAL tiene como objetivo mostrar las principales iniciativas y cifras destacadas en los ámbitos de gestión económica y de gobernanza, social y ambiental. Su contenido comprende el período entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2023, usando como guía los estándares internacionales de la Global Reporting Initiative y la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero en Chile (CMF), sin verificación externa.

Ante cualquier duda o aclaración que sea de interés con relación a la información expuesta en este reporte, contactar al siguiente correo electrónico:

armando.alcazar@cialalimentos.cl

CONTENIDO

Nuestra Empresa



- 04 Carta del Presidente del Directorio
- 06 Propósito y valores
- 07 Nuestra historia
- 08 Principales hitos 2023
- 09 Política y Estrategia de Sostenibilidad

Gobernanza sostenible para un negocio íntegro

01

- 13 Directorio y Comités
- 15 Principales ejecutivos
- 17 Gestión de riesgos
- 18 Ética y transparencia en el negocio
- 21 Relación con los grupos de interés

Productos y servicios para clientes y consumidores

02

- 24 Compromiso con la calidad e inocuidad
- 25 Nuestras marcas y productos
- 28 Relación con nuestros clientes

Gestión responsable de la cadena de suministro

03

- 31 Operaciones
- 32 Nuestras plantas de producción
- 35 Relación con nuestros proveedores

Trabajadores que suman valor

04

- 38 Dotación de trabajadores
- 41 Desarrollo y bienestar de los trabajadores
- 47 Diversidad e inclusión
- 50 Salud y seguridad ocupacional

Conciencia socioambiental en la gestión de la operación

05

- 55 Eficiencia energética
- 57 Emisiones y huella de carbono
- 58 Eficiencia hídrica
- 59 Gestión de residuos
- 61 Relacionamiento con las comunidades

CARTA DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

El 2023 fue un año de grandes aprendizajes y experiencias para nuestra compañía. A pesar de los vaivenes de la economía, hemos logrado mantener nuestro compromiso de seguir contribuyendo al desarrollo económico y progreso del país, tal como lo hemos hecho desde hace 60 años, aportando e invirtiendo con una mirada a largo plazo.

En ese contexto, decidimos presentar nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, documento que transmite nuestro compromiso con el crecimiento y sostenibilidad del negocio, el cual refleja el trabajo y esfuerzo que hemos hecho como compañía desde siempre en esta materia.

Desde 1963, hemos estado presentes en la mesa de todos los chilenos, acompañando a las familias con una variada oferta de productos de nuestras marcas La Preferida, San Jorge y Winter, respondiendo a los diferentes gustos y necesidades alimenticias de las personas. Este legado responde al trabajo constante que nos caracteriza, con el cual nos hemos consolidado como la compañía líder en el mercado nacional de cecinas. Con orgullo podemos decir que tenemos presencia a lo largo de todo el país.

Nuestra trayectoria nos ha permitido ser testigos y acompañar los cambios en los hábitos, gustos e intereses de los chilenos. La sostenibilidad, en sus dimensiones económica, ambiental y social, ha emergido como una de las principales preocupaciones a nivel global y local, y sabemos que debemos abordarla de manera integral.

Es claro que el éxito y la sostenibilidad en el tiempo de cualquier negocio dependen de las acciones que tomemos hoy. Es por ello que hemos trabajado en la definición y ejecución de planes e iniciativas en este ámbito, cimentando las bases sobre las cuales nos apoyamos en la actualidad y nos proyectamos hacia el futuro.

Nuestro reporte no comienza desde cero, sino que se sostiene en el aprendizaje obtenido a lo largo de los años. Hemos implementado mejoras significativas en varias áreas y continuamos impulsando aquellas acciones que han arrojado excelentes resultados. En este sentido, hemos trabajado en una sólida estrategia basada en cinco pilares claves para la compañía: Gobierno Corporativo, Clientes y Consumidores, Gestión Ambiental, Trabajadores y Proveedores.

Nuestra trayectoria nos ha permitido ser testigos y acompañar los cambios en los hábitos, gustos e intereses de los chilenos. La sostenibilidad, en sus dimensiones económica, ambiental y social, ha emergido como una de las principales preocupaciones a nivel global y local, y sabemos que debemos abordarlo de manera integral.

En Gobierno Corporativo, destacamos la consolidación de nuestro modelo de gobernanza, estableciendo roles y responsabilidades a nuestro Directorio, como a los diferentes Comités que le sirven de apoyo.

En el ámbito de los proveedores, hemos trabajado en una gestión responsable de toda la cadena de suministro, garantizando condiciones equitativas y transparentes. Asimismo, nos hemos comprometido con el oportuno pago a todos nuestros proveedores.

En materia de gestión ambiental, hemos implementado iniciativas relacionadas con la gestión hídrica, eficiencia energética, gestión de residuos, reciclaje y relacionamiento comunitario, con el propósito de dar respuesta a los nuevos requerimientos de la sociedad en su conjunto.

Todo lo anterior es fruto del gran esfuerzo y apoyo de todos nuestros trabajadores, desde el rol y posición que cada uno desempeña dentro de la compañía. Seguimos invirtiendo por su talento y desarrollo profesional, ofreciendo más herramientas y capacitación, convencidos de que son ellos quienes agregan valor a nuestra organización.

El 2023 fue también un año de crecimiento y fortalecimiento de nuestro liderazgo en la industria. Consolidamos el éxito de “Los Nogales”, nuestra primera marca enfocada en productos lácteos e inauguramos una nueva planta de jamones, con el objetivo de expandir nuestras operaciones. Además, mantenemos una inversión permanente en nuevas tecnologías para garantizar la calidad e inocuidad de todos nuestros productos.

Todo este progreso se sustenta en el compromiso, entrega y profesionalismo de todos quienes forman parte de CIAL, a quienes agradezco profundamente. Y también, a nuestros fieles consumidores, quienes gracias a su preferencia nos han permitido llegar a cada rincón del país. Sin duda, son quienes nos inspiran y mueven a seguir trabajando y entregando productos de alta calidad que promuevan una alimentación balanceada y nutritiva para mejorar el bienestar de las personas y sus familias.

Esperamos que este primer reporte sea valioso para toda la compañía y sienta las bases para una estrategia integral de sostenibilidad en los próximos años.

Todo lo anterior es fruto del gran esfuerzo y apoyo de nuestros trabajadores, desde el rol y posición que cada uno desempeña dentro de la compañía. Seguimos invirtiendo por su talento y desarrollo profesional, ofreciendo más herramientas y capacitación, convencidos de que son ellos quienes agregan valor a nuestra organización.

Alberto Kassis
Presidente ejecutivo
de CIAL



PROPÓSITO Y VALORES

Durante el año 2023, uno de los grandes hitos para nuestra compañía fue el proceso de definición de nuestros Valores y Propósito. En conjunto con las diferentes áreas, se llevó a cabo un procedimiento altamente participativo a través del cual fue posible identificar y visualizar en conjunto cómo nos vemos hoy en CIAL y hacia dónde nos gustaría llegar en el futuro.



PROPÓSITO

Desde siempre en la mesa de los chilenos, alimentando con sabor cada uno de sus momentos.

VALORES



CALIDAD

Nos esforzamos por generar la mejor experiencia, anticipándonos a las expectativas de nuestros consumidores.



ESPÍRITU EMPRENDEDOR

Tenemos el empuje y valentía para explorar nuevas oportunidades e ideas, cuidando no poner en riesgo lo que hemos construido.



ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Nos apasiona ser exitosos y liderar el mercado. Entregamos el máximo potencial para ser los mejores.



SEGURIDAD

Nos cuidamos siempre, adoptando conductas que minimicen los riesgos propios y de los equipos con los que interactuamos.



INTEGRIDAD

Cumplimos lo que prometemos, generando confianza en todo lo que hacemos.

NUESTRA HISTORIA



*1948

El inicio

La familia Kassis adquiere en un remate una propiedad que había sido habilitada como fábrica artesanal de cecinas, llamada La Victoria. En el lugar trabajaban unas 30 personas, quienes con escasa maquinaria y bajo la atenta mirada y activa participación de Juan Kassis y Miguel Kassis producían jamones, vienasas, paté y arrollados.

*1995

Durante este año se pone la primera piedra para la construcción de una nueva planta en la comuna de Pudahuel, convirtiéndose en un hito muy importante para la empresa por el desafío que implica una expansión a futuro.

*2011

Se adquiere la empresa de cecinas Winter, marca tradicional y muy valorada por los consumidores chilenos.

*1963

Se funda la empresa San Jorge

Se presenta una nueva oportunidad para la familia Kassis. Los dos hermanos arriendan una fábrica semi artesanal de cecinas ubicada en la calle Julio Bañados 2168, la cual bautizaron San Jorge en honor a su padre y al patrono de su iglesia.

*1997

Con la presencia del Presidente Eduardo Frei y otras importantes autoridades, se inaugura la nueva fábrica en Pudahuel. Se convierte en la planta productora de cecinas más moderna de Sudamérica.

*2014

Se inaugura el nuevo Centro de Distribución, siendo uno de los más modernos de América Latina, con un proceso totalmente robotizado de paletizado y sellado. CiAL es reconocida por SOFOFA como la empresa más destacada del año.

*1971

Entre 1971 y 1975 se construyó una nueva planta productiva de 1.200 m² en la calle Miguel de Atero, ampliando fuertemente nuestra capacidad de producción y consolidando la presencia de San Jorge en todo el país.

*2006

San Jorge cumple 40 años y Alberto Kassis, arriesgándose una vez más, adquiere La Preferida, marca de cecinas premium en Chile, cuyo edificio es en la actualidad nuestra segunda planta productiva.

*2021

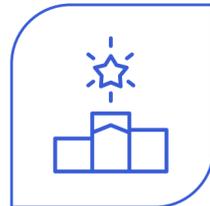
Lanzamiento de la marca Los Nogales, con la cual la compañía se expande al negocio lácteo, comercializando productos como mantequillas y quesos.

PRINCIPALES HITOS 2023



Estrategia de Sostenibilidad

Se desarrolló la definición y aprobación de la estrategia de sostenibilidad de CIAL, la cual contiene un enfoque integral y una visión de largo plazo en la forma de gestionar nuestros negocios y relacionarnos con los distintos grupos de interés.



1er lugar en Brand Footprint

Con mucho orgullo nuestras marcas fueron destacadas en el Ranking Brand Footprint 2023, que realiza la empresa Kantar, la cual mide las marcas más valoradas por los clientes en el país. En la categoría alimentos, San Jorge y La Preferida obtuvieron el 1er y 9no lugar respectivamente, reflejando el liderazgo de CIAL en la industria de cecinas.



Planta de Jamones

Se finaliza la ampliación de la Planta Jamones en Planta 1, la cual permitirá estar preparados para el crecimiento futuro en volumen y en nuevos productos de una línea estratégica para CIAL. Este plan consideró la instalación y renovación de equipos claves para la planta, así como la mejora en layout y flujos de producción.



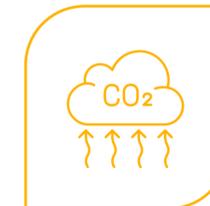
Subgerencia de Inocuidad

Confirmando la importancia que para CIAL tienen la calidad e inocuidad de sus alimentos, a fines de 2023 se crea la Subgerencia de Inocuidad. Esta área especializada permitirá seguir mejorando estándares y generando procesos que aseguren la calidad de nuestros productos.



Política Energética

Se aprobó y comenzó la implementación de un sistema de gestión de energía, el cual tiene como objetivo optimizar el desempeño energético de todas nuestras operaciones con el uso eficiente de los recursos. A partir de esto, se han definido objetivos y metas energéticas de corto y mediano plazo, las cuales son monitoreadas de forma permanente.



Cálculo de la Huella de Carbono

Se llevó a cabo el primer cálculo de la huella de carbono corporativa de CIAL, lo que permitió cuantificar las emisiones directas de gases de efecto invernadero, así como aquellas emisiones externas que forman parte de nuestra cadena de valor. En función de este informe, se han establecido planes de acción orientados a reducir el impacto de nuestras operaciones.

POLÍTICA Y ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD

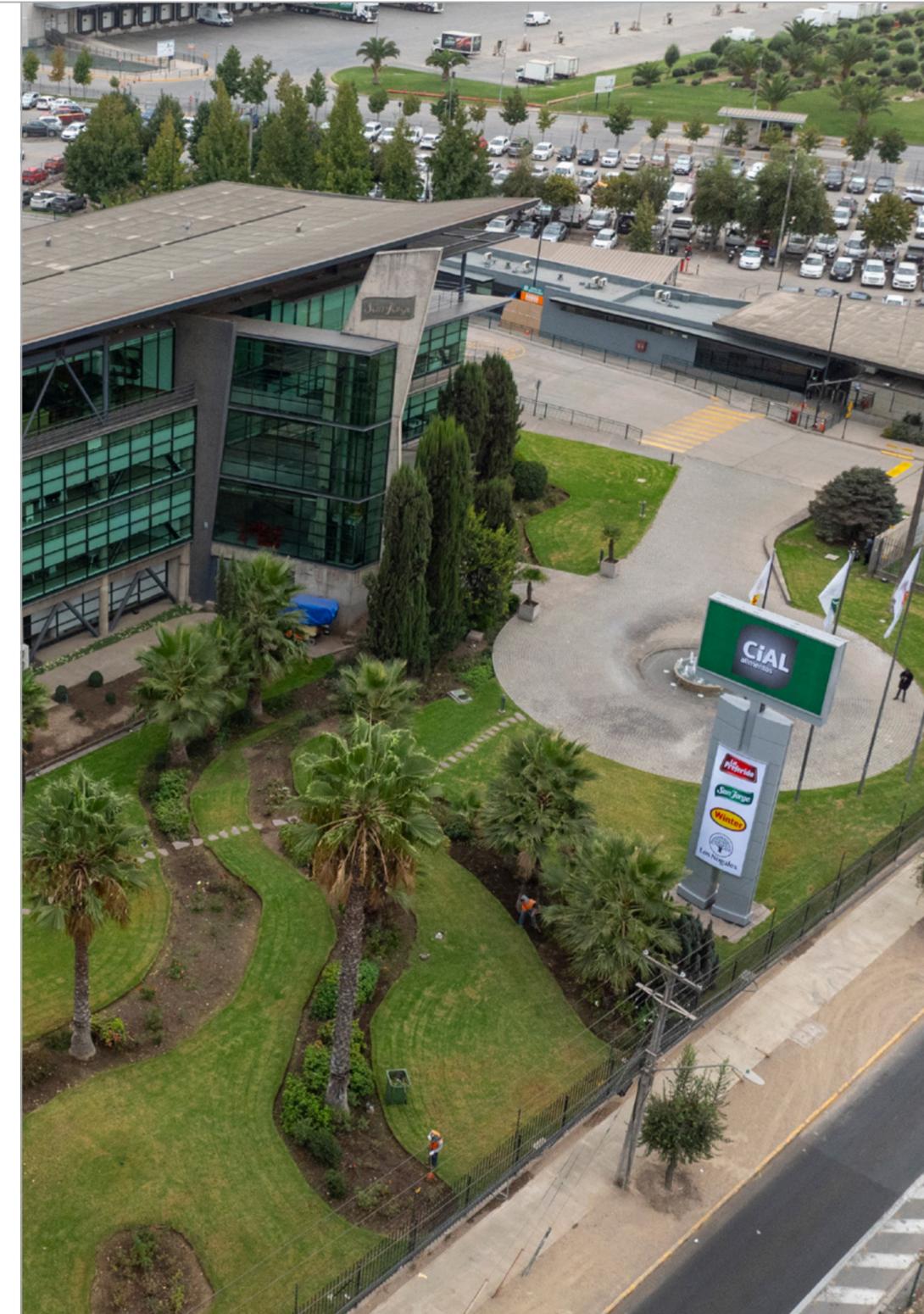
Durante el segundo semestre de 2023, de la mano de la empresa consultora Gestión Social S.p.A., construimos la primera Política y Estrategia de Sostenibilidad para CIAL.

Esto se realizó a partir de un proceso de consulta y participación de diferentes gerencias, incorporando documentación interna, entrevistas por área, e insumos de un *benchmark* a empresas de la industria chilena de alimentos, enfocado en las dimensiones de la sostenibilidad, temas materiales, grupos de interés, alianzas y certificaciones existentes.

Con el objetivo de priorizar y definir los temas estratégicos de la empresa, se llevaron a cabo consultas con grupos de interés internos y externos, mediante una encuesta a colaboradores, proveedores y clientes. A continuación se muestran los resultados de la priorización según el promedio entre los grupos de interés consultados.

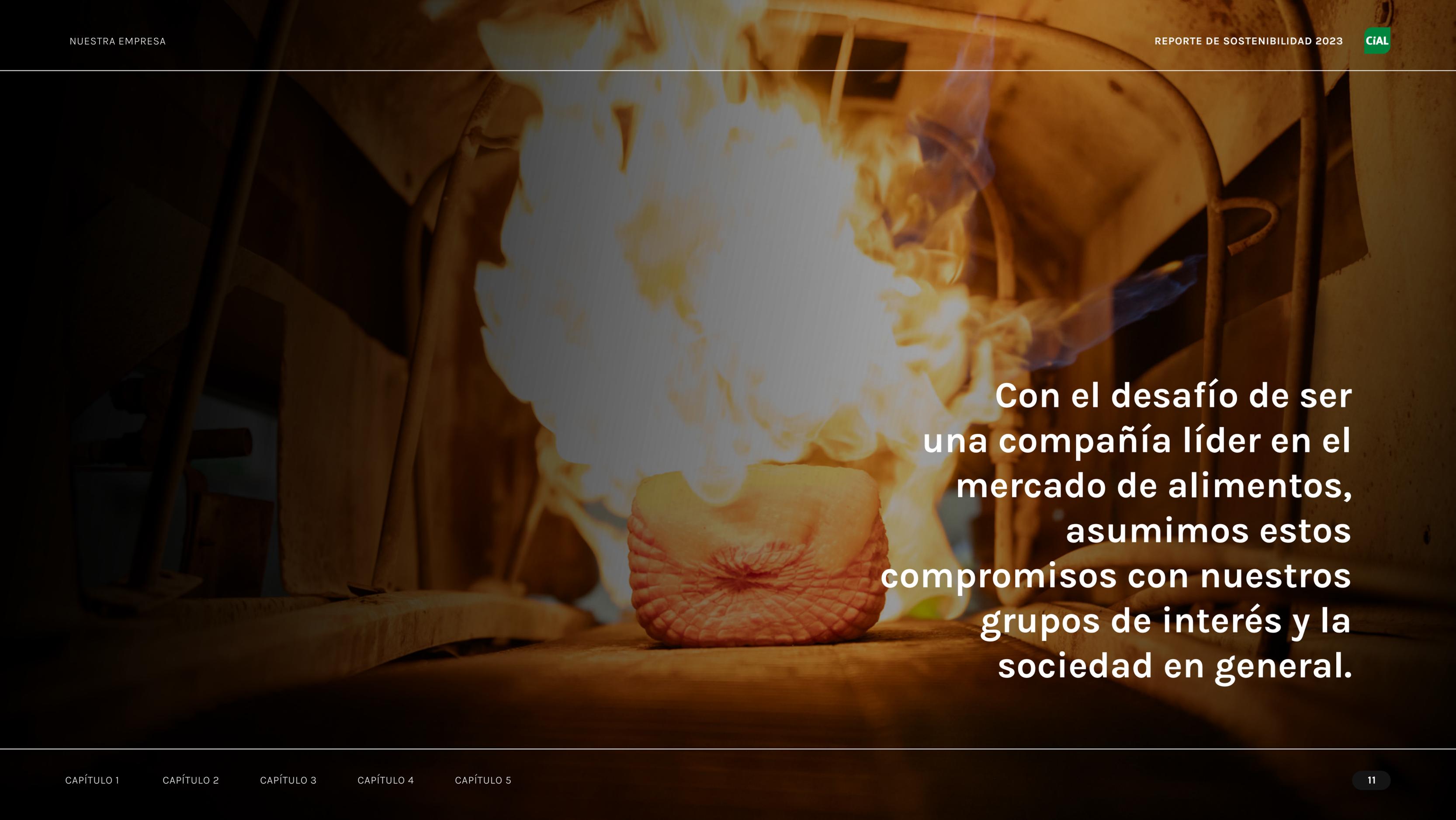
Temas Estratégicos Prioritarios

- ① **Satisfacción de clientes.**
- ② **Ética y transparencia en el negocio.**
- ③ **Gestión de los impactos ambientales de la operación.**
- ④ **Calidad e inocuidad de los productos.**
- ⑤ **Desarrollo y bienestar de los trabajadores / salud y seguridad.**
- ⑥ **Rentabilidad y excelencia operacional.**
- ⑦ **Gestión responsable de los proveedores y desarrollo de MiPymes.**
- ⑧ **Eficiencia energética / eficiencia hídrica.**
- ⑨ **Relación con las comunidades vecinas.**
- ⑩ **Desarrollo de productos con sellos diferenciadores.**
- ⑪ **Innovación y recambio tecnológico en el proceso productivo y logística.**
- ⑫ **Huella de carbono y estrategia de cambio climático.**



A partir de este trabajo, definimos 5 pilares de gestión, que representan las bases de nuestra estrategia de sostenibilidad, considerando los múltiples desafíos que enfrenta nuestra compañía.





Con el desafío de ser una compañía líder en el mercado de alimentos, asumimos estos compromisos con nuestros grupos de interés y la sociedad en general.

CAPÍTULO 1

Gobernanza sostenible para un negocio íntegro

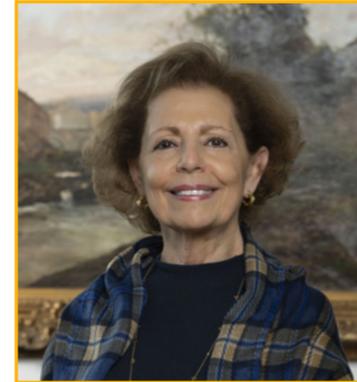


DIRECTORIO Y COMITÉS

Nuestro Modelo de Gobierno busca la creación de valor para la compañía y para todos sus accionistas, clientes, colaboradores y proveedores sobre la base de altos estándares de control y transparencia, a fin de asegurar el éxito de la compañía en el tiempo.



Alberto Kassis Sabag
Presidente



Ana María Sabag Sabag
Directora



Ana Elizabeth Kassis Sabag
Directora



Ana Soraya Kassis Sabag
Directora



Carlos Cáceres Contreras
Director



Diego Valdés González
Director



Silvio Rostagno Hayes
Director



Luis Gutiérrez Samohod
Director



Juan Benavides Feliú
Director

COMITÉS DEL DIRECTORIO

El modelo de Gobierno Corporativo de CÍAL tiene como principal foco alcanzar e impulsar una cultura de transparencia y cumplimiento en todos los ámbitos en los cuáles la empresa participa y se desenvuelve, estableciendo los roles y responsabilidades del Directorio y los diferentes estamentos que componen nuestra organización, como los Comités que apoyan la gestión del Directorio y la Administración con sus diferentes áreas. El modelo de Gobierno Corporativo, además, define las prácticas, estándares y políticas que deben cumplirse para asegurar un adecuado ambiente de control e integridad corporativa en la gestión y conducción del negocio.



COMITÉ DE ESTRATEGIA

Objetivo

Apoya en la formulación y seguimiento de la estrategia de la compañía y se encarga de velar por la implementación de las iniciativas de sostenibilidad que se desarrollen.

Integrantes

Compuesto por 3 Directores, Vicepresidente Ejecutivo, Gerente General y Gerente Comercial.



COMITÉ DE RIESGO, CRISIS Y AUDITORÍA

Objetivo

Analiza el plan de auditoría de auditores externos además de la aprobación y seguimiento del plan anual que debe desarrollar auditoría interna.

Elabora y actualiza la Matriz de Riesgo de la compañía haciendo consideraciones específicas a los riesgos estratégicos, operacionales y otros que pueden afectar el desempeño de la empresa.

Supervisa los planes de continuidad operacional para los casos de ocurrencia de hechos internos y/o externos que puedan afectar la operatoria de la empresa.

Integrantes

Compuesto por 2 Directores, Vicepresidente Ejecutivo, Gerente Legal, Gerente de Administración y Finanzas y Gerente Contralor.



COMITÉ DE PERSONAS

Objetivo

Contribuye con la definición de las políticas de recursos humanos, propone al Directorio el sistema de compensaciones para la organización, prepara plan de inducción para directores y ejecutivos principales, formula la política de evaluación de desempeño de ejecutivos y vela por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

Integrantes

Compuesto por 3 Directores, Gerente General y Gerente de Recursos Humanos.



COMITÉ LEGAL Y CUMPLIMIENTO

Objetivo

Encargado de asegurar el cumplimiento de normas legales, financieras, tributarias, libre competencia, sanitarias, protección de los derechos de los consumidores, protección de datos, conflictos de interés y operaciones relacionadas.

Supervisa las tareas que son responsabilidad del encargado de prevención del delito, analiza el cumplimiento del Código de Ética y el correcto funcionamiento del Canal de Denuncias.

Integrantes

Compuesto por 2 Directores, Vicepresidente Ejecutivo, Gerente Legal, Gerente de Administración y Finanzas y Gerente Contralor.

PRINCIPALES EJECUTIVOS



Manuel Fuentealba Carrillo
Vicepresidente Ejecutivo



Marcelo Alvarado Espinosa
Gerente General



Álvaro Hormazábal Reed
Gerente de Ventas y Logística



Ariel Segovia Molinari
Gerente de Operaciones



Juvenal Letelier Yáñez
Gerente de Administración y Finanzas



Carlos Perlwitz Preuss
Gerente Marketing



Carolina Cereceda Castro
Gerente de Recursos Humanos



Marco Díaz Bovio
Gerente Legal



Gerardo Zuccarelli Offermanns
Gerente de Desarrollo



Franco Pimentel Patroni
Gerente de Procesos y TI



Armando Alcázar Sichel
Gerente de Asuntos Corporativos



Marcelo Villalón Thompson
Gerente Contralor

GESTIÓN DE RIESGOS

Al igual que en muchas de las empresas del sector de alimentos, existe una serie de riesgos a los que estamos expuestos en el desarrollo de nuestras operaciones.



Modelo de Gestión de Riesgos

Para tomar en cuenta estas eventualidades, CIAL cuenta con un Modelo de Gestión de Riesgos, cuyo objetivo es establecer programas para la identificación y evaluación de los riesgos singulares de alto impacto y proveer la información necesaria a la alta administración, para que estos sean considerados en los procesos de toma de decisiones. El modelo considera la implementación de una matriz de riesgos que define detalladamente los riesgos actuales y futuros de la empresa, así como los niveles de probabilidad e impacto que estos pudiesen tener.

Con este modelo se ha permitido a la alta administración lidiar eficazmente con la incertidumbre y oportunidades asociadas al riesgo, apalancando la capacidad para cumplir con la estrategia de la organización, junto con apoyar la posibilidad de lograr un equilibrio óptimo entre las consideraciones operacionales, financieras, jurídicas y otros riesgos, tales como los ambientales, sociales y regulatorios. Estos pueden impactar tanto en la sostenibilidad económica como en la reputación de la compañía por lo que es clave reducir su afectación.

La composición del Modelo de Gestión de Riesgos está alineada con un conjunto de directrices y metodologías que pueden agruparse en los siguientes ámbitos:



Gobernabilidad

Define formalmente la estructura, roles y responsabilidad para la implementación de las políticas asociadas a la gestión de riesgos. Estos aspectos condicionan la cultura y el proceso de gestión desarrollado en la organización.



Proceso

Directrices de implementación formal para la aplicación continua de las actividades de identificación, evaluación, mitigación, monitoreo y reporte de los eventos de riesgos que puedan afectar a la sustentabilidad y el logro de los objetivos estratégicos de CIAL.



Supervisión

Refiere tanto al cumplimiento de las políticas y procedimientos de gestión de riesgos, como a la revisión de la efectividad del modelo de gestión implementado.

Siguiendo estas directrices, la empresa ha identificado una serie de riesgos reputacionales, operacionales y de cumplimiento normativo. A continuación, se presentan los principales riesgos asociados a cada temática.

OPERACIONAL

- Asaltos o robos
- Daños por siniestros (sismo, incendio, fuga amoníaco)
- Escasez de agua para uso en procesos productivos
- Interrupción en el suministro de electricidad o gas
- Ciberseguridad y Seguridad de la Información
- Interrupción/fallas en sistemas de información tecnológicos

CUMPLIMIENTO

- Ley de Libre Competencia (DL 211)
- Integridad de Estados Financieros
- Normativa medio ambiental
- Calidad e inocuidad de productos
- Ley 20.393 Responsabilidad penal de las empresas
- Accidente en plantas o instalaciones
- Cumplimiento legal y laboral de contratistas

ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN EL NEGOCIO

Sabemos que la excelencia va más allá de la obtención de buenos resultados de crecimiento. El ajuste de expectativas de nuestros clientes y el éxito en el mercado van de la mano con un funcionamiento transparente y ético de las actividades que realizamos.

- **Código de Ética y Conducta**

Contamos con un Código de Ética y Conducta donde se explicitan las obligaciones y prohibiciones, fijando los parámetros para lo que entendemos como una buena relación y ambiente de trabajo, contribuyendo a la promoción de un clima laboral alineado con nuestros valores. Asimismo, se establecen los roles, responsabilidades y principios para todos los rangos laborales, así como las obligaciones aplicables a directivos, administrativos y trabajadores.

- **Canal de denuncias**

La Compañía ha dispuesto de un canal de denuncias con el objetivo que los colaboradores puedan plantear dudas, consultas o reportar incumplimientos a la normativa interna, legislación vigente o cualquier situación que pudiese afectar la imagen de la compañía. Es obligatorio para todos los empleados denunciar cualquier irregularidad de manera fundamentada, respetando la confidencialidad.

- **Política de prevención y gestión del acoso laboral y sexual**

En misma línea con lo definido en el Código de Ética y Conducta respecto a una buena relación de trabajo, nuestra política de prevención y gestión del acoso laboral y sexual establece que estas prácticas constituyen para CIAL una conducta ilícita que no es acorde a la dignidad humana y contraria a la convivencia esperada al interior de la empresa. Esta política estable-

ce las definiciones más importantes sobre estos temas y establece los procedimientos para una adecuada gestión en caso de posibles situaciones de acoso. En la política, se detallan los mecanismos y pasos para realizar una denuncia, así como los tipos de procedimientos a implementar dependiendo de la gravedad de cada caso.

En cuanto a denuncias relacionadas al acoso sexual, en el 2023 no se registró ninguna a través de nuestros canales internos, ni por la Dirección de Trabajo. Sin embargo, fueron recibidas 7 denuncias sobre temas de trato laboral mediante el canal de denuncias, las cuales fueron gestionadas adecuadamente por medio de nuestros protocolos y áreas correspondientes.

- **Gestión anticorrupción**

Además de los riesgos asociados al comportamiento dentro del espacio laboral, somos concientes de la necesidad de tener una actitud proactiva para impulsar una cultura de transparencia, a fin de evitar actos de corrupción o malas prácticas que se puedan realizar en el ámbito empresarial. Para hacernos cargo de estas últimas, todos los trabajadores al momento de ingresar a la Compañía deben tomar conocimiento de las políticas y procedimientos destinados al resguardo ético y prevención de prácticas como la corrupción. Entre ellos se encuentra nuestro Reglamento

Interno de Orden, Higiene y Seguridad y el Código de Ética.

Como una manera de fortalecer la gestión y la toma de conciencia sobre estos riesgos, realizamos instancias de inducción y capacitaciones presenciales y virtuales sobre temas de prevención del delito. Estos procesos contaron con la participación de un total de 2.200 trabajadores, 179 proveedores y Directores.

Gracias a nuestra permanente gestión en estos temas y al compromiso de nuestros colaboradores con la integridad empresarial, durante el año 2023 no registramos casos de corrupción en la organización.

- **Nuestra postura frente a situaciones de discriminación**

Como parte de nuestros lineamientos éticos y valores, que buscamos promover en nuestra labor diaria, somos contrarios a cualquier tipo de discriminación basada en género, etnia, religión, orientación sexual y cualquier otro ámbito asociado a las características y diversidad de nuestros colaboradores. En este sentido, hoy no contamos con casos y procesos emprendidos por miembros de nuestra empresa relacionados a discriminación.



- **Desempeño en el cumplimiento normativo**

Siguiendo lo constituido en la Ley N°20.606 sobre composición nutricional de alimentos y publicidad, en términos de cumplimiento normativo, nuestra compañía se rige bajo el Reglamento Sanitario de Alimentos.

En el año 2023, no registramos ningún caso de incumplimiento relativo a impactos de nuestros productos o servicios en la salud y seguridad de consumidores o clientes, por lo cual tampoco contamos con multas asociadas. En cuanto a la información de etiquetado nutricional de nuestros productos, tampoco se registraron casos de incumplimientos que pudieran haber derivado en multas.

Respecto a incumplimientos normativos en temáticas ambientales relacionadas a programas, planes de reparación por daño ambiental, o multas significativas sobre medioambiente, tampoco registramos casos relativos a estas temáticas.

- **Modelo de Prevención del Delito**

Acorde a la entrada en vigor de la Ley 20.393 en 2009, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas por una amplia variedad de delitos, hemos implementado un Modelo de Prevención de Delitos (MPD). El que consiste en un sistema organizado de supervisión para poder prevenir, detectar y evitar que personal

de nuestra empresa incurra en delitos, tales como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, negociación incompatible, corrupción, cohecho a empleados públicos, delitos informáticos, entre otros considerados en la Ley mencionada.

El MPD se traduce en un Manual que establece la estructura organizacional, metodologías, recursos, políticas, roles, responsabilidades y procesos que debe ejecutar la empresa para gestionar la identificación y prevención de estos actos. Dicho Manual es aplicable a los accionistas, directores, ejecutivos, gerentes, subgerentes, jefes, supervisores, empleados, contratistas, proveedores y asesores de CIAL, quienes están obligados a cumplir con lo que ahí se establece.

- **Política de Libre Competencia**

Uno de los valores esenciales e irrenunciables de CIAL, consagrado en nuestro Código de Ética es la integridad. De esta manera, la compañía siempre ha estado comprometida con mantener una conducta comercial responsable y promover el cumplimiento estricto de la legislación de la Libre Competencia junto con todas las leyes, normas y prácticas que protegen y regulan la libre y leal competencia en los mercados. Esta responsabilidad recae en cada uno de los colaboradores de nuestra compañía, sin distinción de función o cargo que desempeñe. De esta manera, la Política

de Cumplimiento de la Libre Competencia brinda a cada uno de quienes formamos parte de CIAL instrucciones y orientaciones en esta materia.

En 2023, no se registraron acciones en contra de CIAL por competencia desleal, por lo cual tampoco contamos con resultados de acciones jurídicas que pudieran haber finalizado o incluido en sentencias sobre estos asuntos.



SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

La importancia de la ciberseguridad y protección de la confidencialidad de los activos digitales ha ido creciendo progresivamente dentro del sistema de gestión de riesgos en la compañía. Durante el 2023, se implementó una serie de acciones y medidas para fortalecer nuestro enfoque en seguridad de la información, dentro de las cuales destacan las siguientes prácticas:

EVALUACIONES BASADAS EN BUENAS PRÁCTICAS

Análisis de brechas respecto a controles basados en la norma internacional ISO 27001, con el objetivo de evaluar la eficacia de nuestras políticas, procedimientos y controles de seguridad.

FORMACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN DEL PERSONAL

Proceso de capacitación y concientización regular a todo nuestro personal sobre las mejores prácticas de seguridad cibernética, conciencia de phishing y manejo de información confidencial.

SEGREGACIÓN DE FUNCIONES Y ACCESO BASADO EN EL PRINCIPIO DE MENOR PRIVILEGIO

Implementación de un enfoque riguroso de segregación de funciones y asignación de roles y perfiles.

IMPLEMENTACIÓN DE TECNOLOGÍAS DE SEGURIDAD AVANZADAS

Invertimos en tecnologías de seguridad de vanguardia para proteger nuestros sistemas y datos contra amenazas cibernéticas.

Estos esfuerzos son reflejo de nuestro compromiso y esfuerzo continuo con la mantención de la seguridad de la información y protección de los activos digitales de nuestra compañía. Entendemos que la seguridad cibernética es un proceso en evolución constante, por lo que estamos comprometidos a seguir avanzando y adaptándonos para hacer frente a las crecientes amenazas en el ámbito digital.

RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Para el cumplimiento efectivo de nuestro propósito y adecuado funcionamiento del negocio de CIAL a lo largo de toda nuestra cadena de valor, nos relacionamos con distintos grupos de interés. Sus labores y actividades son consideradas fundamentales para el negocio y el aseguramiento de la calidad de nuestros productos, por lo cual se constituyen como grupos de suma importancia para la compañía.

El enfoque para la identificación y participación de estos grupos en nuestro quehacer se establece a partir de un análisis de su impacto e influencia en la organización y sus dependencias. Adicionalmente, realizamos mapeos de las partes interesadas, consultas activas, análisis de materialidad, revisión de informes y evaluaciones de riesgos y oportunidades asociadas al relacionamiento con diversos grupos. Este enfoque integral permite llevar a cabo un mejor proceso de identificación de aquellas partes interesadas más relevantes, comprendiendo sus necesidades y expectativas, garantizando que la organización aborde de manera efectiva los asuntos para sus operaciones y entorno. Este es un proceso continuo y adaptativo, permitiendo

una gestión proactiva de las relaciones con los grupos de interés.

Por otro lado, el propósito de la identificación y adecuada gestión de estos grupos radica en poder integrar distintas perspectivas para la toma de decisiones de los altos órganos de gobierno, para la aplicación de una comunicación y retroalimentación transparente, fomentando una cultura inclusiva y con un enfoque de mejora continua en relación con estos distintos actores.

En consideración de lo anterior, los principales grupos de interés identificados corresponden a nuestros empleados, clientes y consumidores, proveedores, accionistas, comunidades aledañas a las plantas, e instituciones públicas y financieras. Para abordar los intereses y necesidades de cada uno de ellos, CIAL realiza instancias de seguimiento y constante feedback para buscar oportunidades de mejora en la gestión.



A continuación, se exponen nuestros principales grupos de interés y su relevancia para la operación de nuestra organización.

	Grupo de interés	Empleados
	Integrantes	Trabajadores
	Relevancia	Son los responsables de que la empresa opere
	Segmentación	Tipo de trabajo (administrativo, operativo)
	Área de relación	Toda la empresa
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Relaciones laborales positivas
	Aseguramiento de una participación provechosa	Entorno laboral inclusivo y de desarrollo profesional
	Actividades y logros	Capacitaciones, reconocimientos, beneficios

	Grupo de interés	Proveedores
	Integrantes	Proveedor
	Relevancia	Responsables del abastecimiento
	Segmentación	Origen, tipo de producto, periodicidad de compra
	Área de relación	Compras
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Rentabilidad, innovación, crecimiento y gestión de riesgo
	Aseguramiento de una participación provechosa	Relaciones a largo plazo basadas en la confianza y transparencia
	Actividades y logros	Política de compras

	Grupo de interés	Comunidades aledañas
	Integrantes	Vecinos
	Relevancia	Impacto ambiental
	Segmentación	Tipo de impacto (olores, ruidos)
	Área de relación	PRYMA
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Responsabilidad Social Corporativa
	Aseguramiento de una participación provechosa	Involucrar activamente a la comunidad
	Actividades y logros	Sistema control de olores planta 2, manejo residuos en planta 1 y CD, inversión en compactadores de reciclaje

	Grupo de interés	Instituciones financieras
	Integrantes	Bancos, Fintech
	Relevancia	Control
	Segmentación	-
	Área de relación	Administración y Finanzas
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Gestión de riesgo
	Aseguramiento de una participación provechosa	Manteniendo una sólida gestión financiera y transparente
	Actividades y logros	-

	Grupo de interés	Clientes y Consumidores
	Integrantes	Distribuidores y clientes finales
	Relevancia	Responsables del resultado de la empresa
	Segmentación	Segmento económico, ubicación geográfica, ocasión de consumo
	Área de relación	Comercial
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Satisfacción del cliente y buena reputación de marca
	Aseguramiento de una participación provechosa	Priorizar calidad del producto/ servicio y la experiencia del usuario
	Actividades y logros	Canales de retroalimentación

	Grupo de interés	Accionistas
	Integrantes	Dueños
	Relevancia	Poder de decisión
	Segmentación	% de participación
	Área de relación	Primera línea de gerencia
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Transparencia, comunicación, buenas prácticas de gobierno corporativo y maximizar el valor
	Aseguramiento de una participación provechosa	Seguimiento de estrategia en Directorios y Comités
	Actividades y logros	Reportería periódica

	Grupo de interés	Instituciones públicas
	Integrantes	SII, Seremi, SAG, Inspección del trabajo
	Relevancia	Control
	Segmentación	-
	Área de relación	Administración y Finanzas
	Frecuencia de relación	Diaria
	Objetivo de la relación	Cumplimiento normativo
	Aseguramiento de una participación provechosa	Cumplimiento de las leyes y regulaciones
	Actividades y logros	-

En cuanto a otras iniciativas externas donde CIAL tiene un papel significativo, destacamos nuestra participación en instancias como la SOFOFA, ABChile, AGIP Chile, ICARE, Unión Emprendedora y Resimple.

CAPÍTULO 2

Productos y servicios para clientes y consumidores



COMPROMISO CON LA CALIDAD E INOCUIDAD

Comprometidos con el propósito de ser parte de la mesa de las familias chilenas, tenemos la constante obligación de entregar productos alimenticios de alta calidad y estándares de inocuidad alimentaria.

Para ello hemos implementado una serie de procesos, estándares y protocolos internos que nos permiten asegurar el cumplimiento de las normativas y reglamentos vigentes en la industria alimenticia en Chile, tanto en la formulación de nuestros productos, la declaración de ingredientes y etiquetados nutricionales.

El compromiso con la calidad está respaldado por nuestra Política de Calidad e Inocuidad Alimentaria y nuestro Sistema de Aseguramiento de Calidad HACCP (Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control), los cuales entregan los lineamientos a toda la compañía sobre la relevancia de la calidad en todos nuestros procesos productivos, así como los roles y responsabilidades que cada área desempeña.

Nuestro sello desde siempre ha sido entregar productos que logren satisfacer las necesidades de todos nuestros consumidores, garantizando la calidad e inocuidad en todo lo que hacemos.

Capacitación de Productos

Como una forma de involucrar a toda la organización en nuestro compromiso hacia los consumidores, durante el 2023 implementamos el primer programa de capacitación técnica interno sobre la elaboración de nuestras distintas familias de productos, impartido en las diversas áreas que componen la empresa: producción, distribución, ventas, recursos humanos, marketing, entre otras. Nuestro objetivo en este sentido es fortalecer una implementación provechosa de la Política de Calidad e Inocuidad Alimentaria, desarrollando el compromiso hacia la calidad que en ella se establece, mediante el apoyo a nuestros trabajadores, con entrega de herramientas que potencien sus habilidades y mejoren su desempeño.

En esta misma línea, buscamos establecer relaciones mutuamente beneficiosas con nuestros proveedores, de manera que pueda garantizarse la inocuidad en toda la cadena de valor. Esto último es gestionado a través de un sistema logístico efectivo y controlado, en el cual los procesos de manipulación, almacenamiento, transporte y distribución implicados en nuestra cadena mantengan la calidad a la cual aspiramos.

PROGRAMA “YO ALIMENTO”

Como un hito destacado, entre febrero y junio se desarrolló el Programa Yo Alimento, enfocado en la reinducción y capacitación de nuestros trabajadores, con el objetivo de aplicar técnicas de inocuidad alimentaria y seguridad en los procesos que contempla la cadena productiva, de acuerdo con las normativas vigentes. En este proceso se logró contar con:



21 TALLERES PRESENCIALES



MANUAL DE AUTOAPRENDIZAJE



945 COLABORADORES CAPACITADOS



MANUAL DE PLATAFORMA DE JUEGOS DE APRENDIZAJE

NUESTRAS MARCAS Y PRODUCTOS

En Cial participamos en la industria de alimentos en Chile mediante nuestras 4 marcas: La Preferida, San Jorge, Winter y Los Nogales, a través de las cuales comercializamos una amplia variedad de familias de productos; jamones, pechugas de pavo, salchichas, chorizos, hamburguesas, salames, tocinos, patés, mortadelas, fiambres, arrollados, lácteos y hortalizas.



San Jorge es la primera marca lanzada por CIAL en 1963 bajo la visión de Don Alberto Kassis. Es una marca líder en la producción de salchichas, chorizos, jamones, hamburguesas, lo que le ha otorgado reconocimiento a nivel nacional.



Con una trayectoria de más de 100 años en el mercado, esta marca adquirida por CIAL en 2006 se especializa en la producción de cecinas, salames y hamburguesas. Destacada en el segmento premium, se distingue por su inigualable calidad y exquisito sabor.



Con más de seis décadas de experiencia en el mercado chileno, Winter fue adquirida por CIAL en 2011. Esta marca se especializa en la producción de jamones, parrilleros y salchichas. Se destaca por ofrecer productos de calidad, a precios convenientes.



Fundada en 2021, esta corresponde a la marca más reciente incorporada al grupo. Se especializa en la comercialización de quesos y mantequilla. Su propuesta de valor es de disponer productos lácteos con el sello y respaldo de CIAL, a través de productos que se caracterizan por su calidad y genuino sabor tradicional.

NUEVOS PRODUCTOS 2023

En un entorno con complejidades de diferente índole y en un mercado con consumidores con necesidades que van cambiando de forma permanente, desde CIAL vemos la innovación de productos como una forma de entender y estar conectados con nuestros consumidores, sus demandas e intereses.

El foco en el consumidor es, por tanto, uno de los motores que guía nuestro trabajo; de esta forma entendemos y anticipamos sus expectativas.



PEPPERONI LA PREFERIDA

El pepperoni es un ingrediente típico de la cocina estadounidense, conocido fundamentalmente por su presencia en pizzas. Su sabor es muy especial, con toques de ahumado y picante, lo que junto a su característico sabor anisado, lo han vuelto un ingrediente popular cuando de pizza se habla.



MANTEQUILLA LOS NOGALES

Destacada por su auténtico sabor, es el acompañamiento ideal para todo tipo de preparaciones como desayunos, postres o lo que desees.



LONGANICILLAS LA PREFERIDA

Este producto se ha convertido en uno de los imperdibles del último tiempo en las parrillas chilenas. Suavemente condimentadas, cuenta con diferentes variedades para todos los paladares y gustos.



SNACKIN LA PREFERIDA

Tú clásico salame de siempre, ahora en formato snack. Más cómodo, práctico y lo más importante de todo, ilisto para consumir!



CHORIZO TIPO ARGENTINO LA PREFERIDA

Elaborado con carne de cerdo y condimentado con especias seleccionadas, este nuevo chorizo trae a nuestras mesas y parrillas, el sabor característico del otro lado de la cordillera.



LONGANIZAS SUREÑAS SAN JORGE

Especiales para consumir al plato o en la parrilla, las nuevas longanizas San Jorge rescatan la esencia del sur, con toques finamente ahumados que entregan un exquisito producto al alcance de todos los chilenos.

Reconocimientos de Marca

En el año 2023, San Jorge logró posicionarse de manera significativa entre las marcas más valoradas del consumo masivo en Chile, alcanzando el cuarto lugar entre las marcas más elegidas por consumidores en Chile.

- 1 COCA COLA
- 2 SOPROLE
- 3 COLUN
- 4

Este reconocimiento se determina a través del ranking Brand Footprint que revela aquellas marcas que están ganando terreno en el mercado, utilizando las medidas de los Consumer Reach Points (CRP), que se calculan considerando el número de hogares en un país, el porcentaje de hogares que adquieren una marca específica y la frecuencia de interacciones con la marca en todas las categorías a lo largo de un año. Este método de cálculo evalúa la fortaleza de una marca en función de cuántas veces es seleccionada por los consumidores.



RELACIÓN CON NUESTROS CLIENTES

En línea con nuestro propósito de alimentar la mesa de los chilenos y valores de calidad e integridad, mantener una relación cercana y virtuosa con nuestros clientes es fundamental para alcanzar dichos objetivos.

Para CIAL, nuestros clientes y consumidores representan uno de los grupos de interés más relevantes para el negocio, por lo que hemos desarrollado a través de los años lazos y relaciones duraderas mediante diversos canales de distribución, lo cual nos permite estar presente en los hogares de todos los chilenos, desde Arica a Punta Arenas.

- 

CANAL MODERNO
Supermercados
- 

CANAL TRADICIONAL
Almacenes, minimarkets, panaderías, fiambrerías, carnicerías
- 

CANAL HORECA
Hoteles, restaurantes, casinos, pizzerías

Experiencia del consumidor

Para CIAL, las preocupaciones y percepciones de sus consumidores y clientes son una prioridad, por lo que cualquier comunicación que recibamos será tratada de forma oportuna y responsable. En línea con esto, mantenemos implementado un Servicio de Atención a Consumidores (SAC), el cual mediante una plataforma permite gestionar oportunamente todas las consultas de nuestros consumidores.

Durante el año 2023, recibimos 13.516 consultas a través de nuestro SAC, un 63% de ellas realizadas por llamada telefónica y un 37% por correo. El total de consultas se distribuyó de la siguiente manera por tipo de requerimiento:

Tipo Consulta	Porcentaje	Descripción Consulta
Productos	63%	Consultas (32%) y reclamos (31%)
Cliente	23%	Solicitudes e interés de clientes
Otros	14%	Proveedores, servicios, entre otros

Para la atención de nuestros consumidores, disponemos de:



LÍNEA TELEFÓNICA
800 072 425



CORREO ELECTRÓNICO
SAC@CIALALIMENTOS.CL



HORARIO DE ATENCIÓN
LUNES A VIERNES
ENTRE LAS 9:00 Y LAS 19:00

La información de ambos canales se encuentra disponible en cada uno de nuestros productos y páginas webs de las marcas.



PRINCIPALES INICIATIVAS 2023

1. Planificación y última milla

El año 2023 nos propusimos sofisticar de manera relevante nuestros estándares de planificación, despacho y entrega de productos a nuestros clientes, bajo el objetivo de contar con las mejores prácticas y ser referentes del mercado en ámbitos de distribución. Esto determinó migrar hacia una herramienta de clase mundial, presente en más de 30 países.

Durante el año 2023 hemos podido ver avances importantes en esta materia, siendo más eficientes en puntos de entregas y kilometrajes recorridos, logrando mejor seguimiento a nuestros despachos, aplicando analítica de datos e inteligencia artificial para mejorar el nivel de servicio hacia nuestros clientes.

2. Pagos electrónicos

Durante el segundo semestre del año 2023 incorporamos una nueva solución a nuestros clientes para realizar pagos vía transferencias electrónicas, a través de proveedor UPago, referente del mercado en plataformas de pago y recaudación online. Esta solución, en conjunto con nuestro portal de pagos www.cialpagos.cl, nos ha permitido seguir incrementando y fomentando el uso de plataformas electrónicas en nuestros clientes, minimizando el uso de efectivo en nuestras transacciones.

3. Feria Espacio Food & Service 2023

El año 2023 retomamos nuestra participación en la feria de la industria alimentaria más importante de Chile. Espacio Food Service 2023 reunió a distintos expositores y profesionales de la industria alimentaria provenientes de más de 15 países, durante 3 días, contando con la participación de alrededor de 31.000 personas.

En este contexto, CiAL se hizo presente con un stand que sirvió de anfitrión para distintas reuniones comerciales, captación de clientes, exhibición de nuestro portafolio de productos, clases de cocina, degustaciones y entrega de souvenirs para los visitantes.

Estas instancias nos permiten seguir posicionándonos como un referente en nuestro rubro, además de generar nuevas oportunidades de negocios y seguir estrechando vínculos con nuestros socios comerciales.

CAPÍTULO 3

Gestión responsable de la cadena de suministro



OPERACIONES

En CIAL nos caracterizamos por tener una operación eficiente y flexible, cuya meta es atender oportunamente los requerimientos de nuestros clientes con procesos que aseguren la inocuidad y la calidad de nuestros productos.



Como uno de los consorcios de alimentos más importantes de nuestro país, nuestra principal motivación es sorprender a nuestros consumidores con alimentos de alta calidad.

Esta calidad comprometida se refleja en nuestra constante búsqueda de transformar las mejores

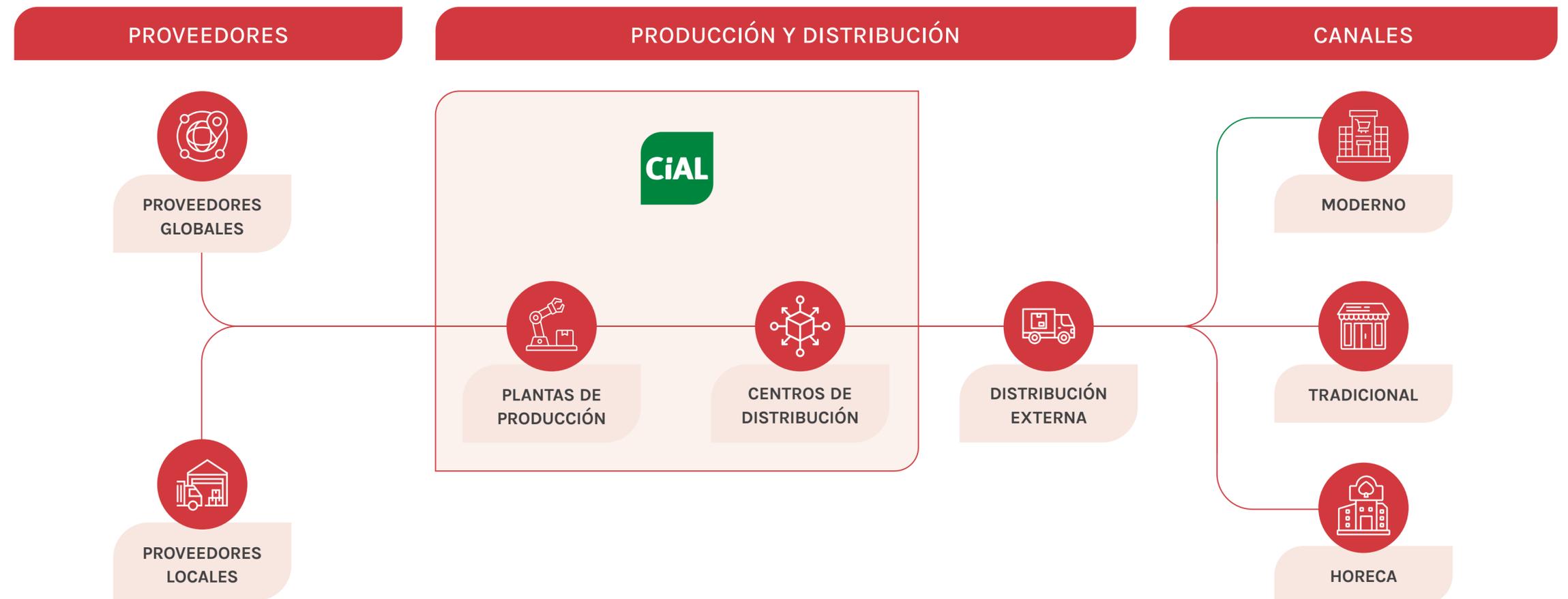
materias primas en productos deliciosos que faciliten la vida de nuestros clientes y brinden una experiencia de deleite y bienestar.

Además, en nuestras plantas productivas, nos mantenemos a la vanguardia tecnológica y utilizamos la automatización de procesos para es-

tandarizar nuestros productos, facilitar los controles y minimizar la manipulación, garantizando así la calidad e inocuidad en todo lo que hacemos.

Gracias a nuestro compromiso con la calidad y la innovación, hemos logrado liderar la industria de las cecinas en Chile.

Nuestra cadena de valor



NUESTRAS PLANTAS DE PRODUCCIÓN

Planta 1

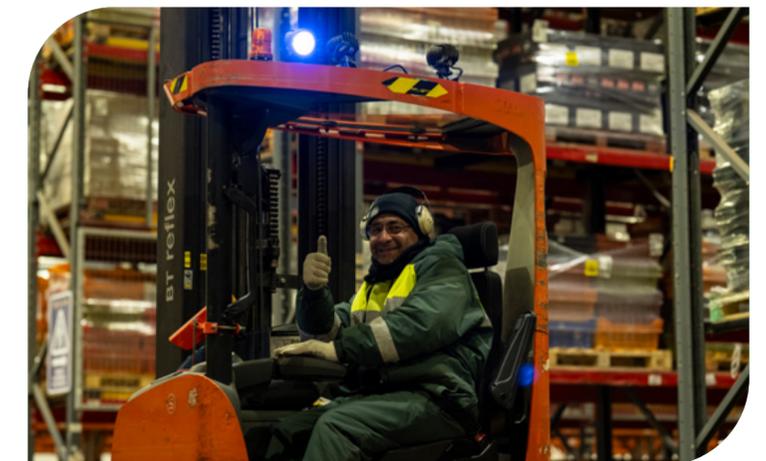
Ubicada en la comuna de Pudahuel y con cerca de 800 trabajadores, la Planta 1 es responsable por la producción de Jamones, Fiambres, Mortadelas, Vienesas, Parrilleros, Chorizos, Longanizas y Patés.

Durante el año 2023 se ha finalizado gran parte de la ampliación del Área Jamones, la cual permitirá estar preparados para el crecimiento futuro en volumen y en nuevos productos en una familia de productos estratégica para CIAL. Este plan consideró nuevos bombos para descongelamiento, un nuevo masajeador reactor, inyectora, hornos, cámaras de frío, entre otros.

Planta 2

Ubicada en la comuna de Quilicura y con cerca de 500 trabajadores, la Planta 2 es responsable por la producción de Salames, Parrilleros, Patés, Hamburguesas, Jamones, Quesos Laminados y Mantequilla.

En la Planta 2, el plan de inversiones estuvo enfocado en el equipamiento necesario para lanzar nuevos productos, como Snackin y Longanizas de Campo y Sureña. Ambos fueron exitosos lanzamientos de productos que hoy forman parte del portafolio de CIAL.



Nuestra línea de productos es extensa, desde salchichas, jamones, salames, chorizos, patés y hamburguesas. Todos estos procesos tienen un denominador común que es mandatorio: **asegurar la calidad e inocuidad en cada uno de ellos.**

Alineados a este compromiso y con el objetivo de seguir mejorando nuestros estándares, es que durante el 2023 **hemos creado la Subgerencia de Inocuidad**, la cual permitirá seguir ejecutando fuertes planes de inversión en inocuidad alimentaria y avanzar en la implementación de tecnología con foco en la calidad de todos nuestros productos.

2023 fue un año intenso en implementación de nuevos equipos para ambas plantas productivas, así como de mejoras en procesos que apuntan a seguir elevando el nivel de nuestras operaciones. Por supuesto, nada de esto sería posible sin el trabajo de nuestros trabajadores, que con su compromiso diario permiten conseguir y exceder los objetivos de CIAL.





RELACIÓN CON NUESTROS PROVEEDORES

La armonía de nuestra cadena de suministro descansa en la transparencia existente en los procesos de compra de bienes y contratación de servicios que, como compañía, realizamos coordinadamente en conjunto con los

1.692 PROVEEDORES

que en 2023 formaron parte de nuestra cadena de suministro. A través de una gestión de excelencia, nos aseguramos de que exista un monitoreo efectivo del cumplimiento legal y laboral de nuestros proveedores.

Durante el 2023, tuvimos un gran avance en la relación con nuestros proveedores, principalmente con la plataforma de Servicio a Proveedores que cuenta con variadas herramientas de gestión, entre ellas Fill Rate Position, Fill Rate OC, Fill Rate Proveedor y Pedidos a tiempo.

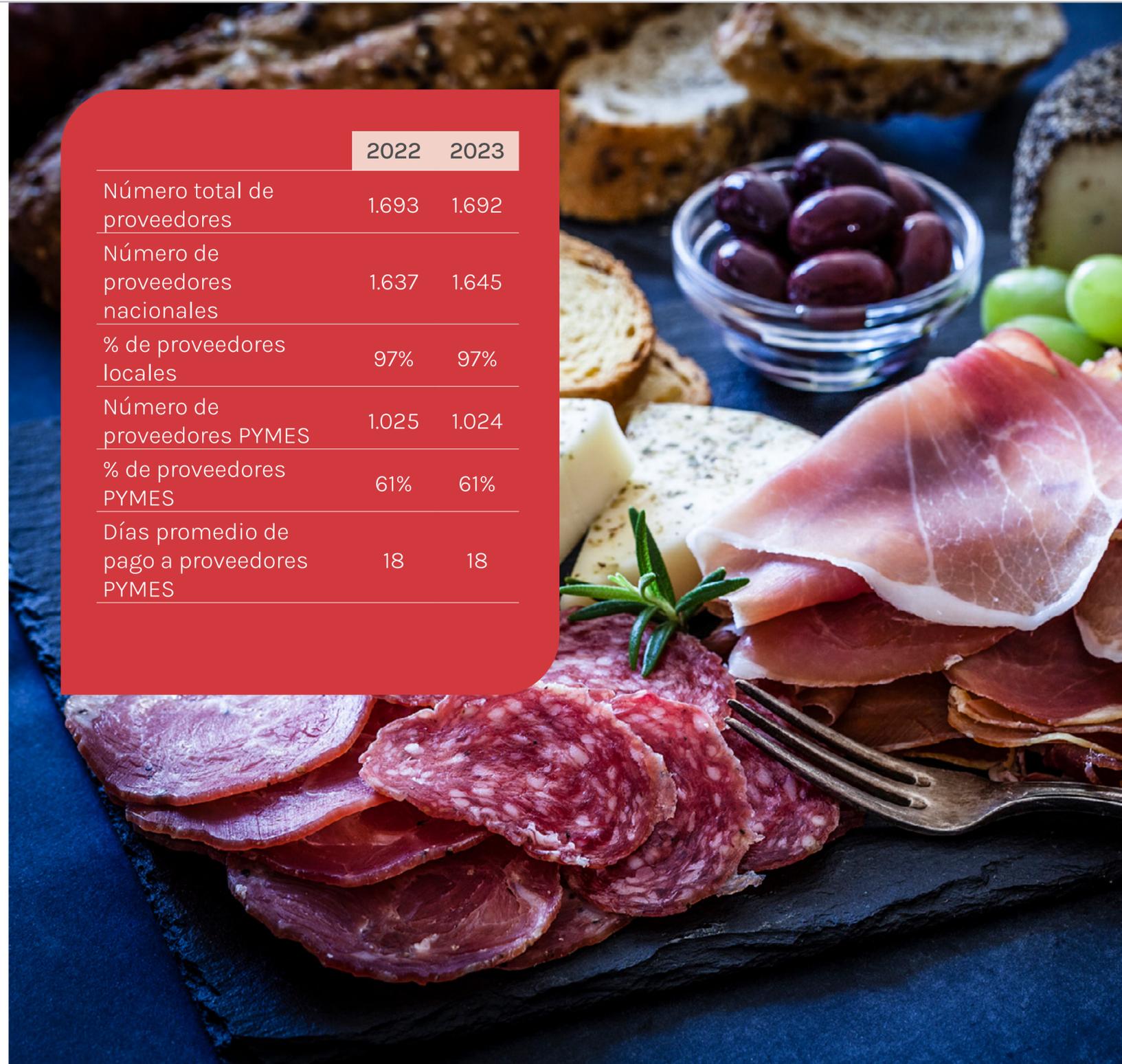
EVALUACIÓN Y SELECCIÓN A PROVEEDORES

Para fortalecer la gestión responsable con nuestros proveedores, durante este año continuamos con la realización de evaluaciones, donde fijamos diversos requerimientos de desempeño y filtros de selección con los más altos estándares de calidad, asociados, por ejemplo, a criterios e impactos sociales. Durante el año que se reporta, 75% de proveedores nuevos pasaron nuestros filtros de selección y se evaluó a 24 proveedores desde la perspectiva social y ambiental.

PAGO A PROVEEDORES

Para todos nuestros proveedores, funcionamos con una política de pago a pequeñas empresas a un plazo máximo de 30 días. El detalle de los pagos a proveedores se señala en la tabla a continuación.

	2022	2023
Número total de proveedores	1.693	1.692
Número de proveedores nacionales	1.637	1.645
% de proveedores locales	97%	97%
Número de proveedores PYMES	1.025	1.024
% de proveedores PYMES	61%	61%
Días promedio de pago a proveedores PYMES	18	18





NUESTROS CONTRATISTAS

La relación estrecha y confiable que hemos construido con nuestros proveedores se extiende también a nuestros contratistas. A lo largo de los años, esta relación ha crecido de manera exponencial. Contamos con una política de proveedores que incluye a los contratistas, estableciendo requisitos de documentación y utilizando la plataforma Pronexo para revisar su cumplimiento. Generamos informes mensuales y reportes al Directorio, además de realizar reuniones mensuales de seguimiento con diferentes empresas contratistas.

En nuestra política, no hacemos distinciones entre contratistas Pyme y grandes empresas, ya que priorizamos la excelencia en todos los aspectos. Durante este año, hemos capacitado a 1.369 contratistas en diversas temáticas, con la participación de 1.219 hombres y 149 mujeres, sumando un total de 2.152 horas de formación. Algunas de las temáticas abordadas en estas capacitaciones y otras actividades de formación con los contratistas incluyen:

- **Ley de Accidentes Laborales**
- **Peligros, riesgos y medidas de control**
- **Sistema documental para trabajos en CIAL (AST, PT y Control de Trabajos Críticos)**
- **Técnica de Protección y Emergencia**
- **Flujo de atención en policlínico**
- **Trabajos críticos**
- **Encuentro anual de EECC**
- **Inducción a personal nuevo, empresas nuevas y personal de transporte**

CAPÍTULO 4

Trabajadores que suman valor



DOTACIÓN DE TRABAJADORES



Los trabajadores son el pilar fundamental de CIAL, no sólo son quienes garantizan que las operaciones sigan funcionando adecuadamente y que las relaciones con proveedores y clientes se mantengan de forma armoniosa y atractiva, sino que dan vida a la organización y contribuyen a alcanzar nuestro fin último como compañía.

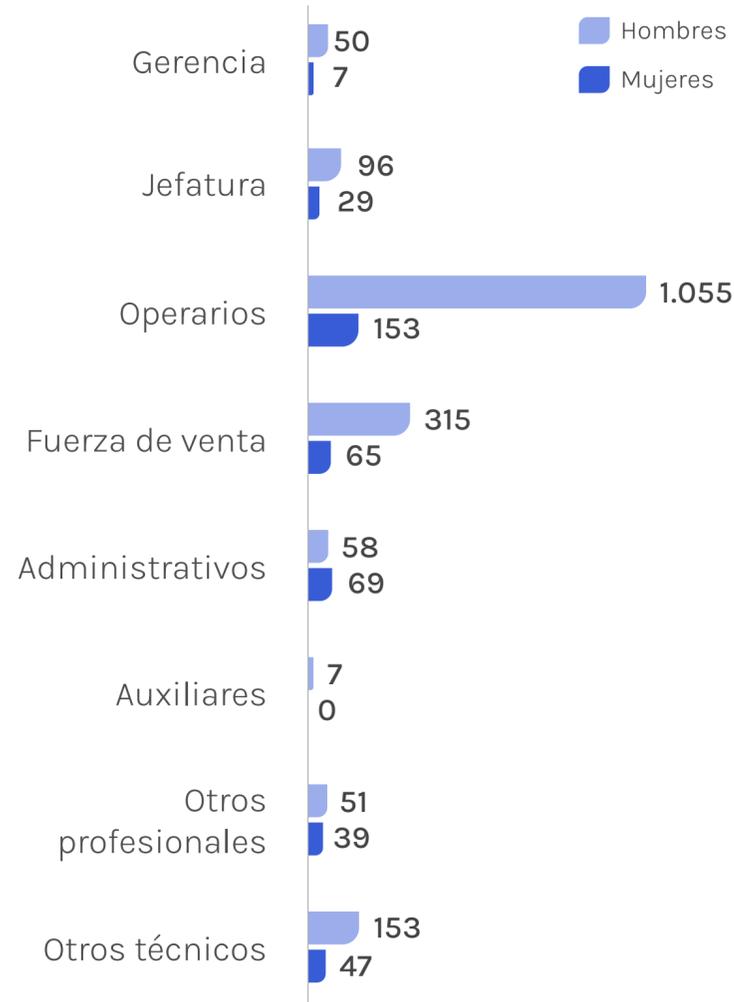
Son por estas razones que los esfuerzos de la compañía se concentran constantemente en mejorar el entorno y el clima laboral, la seguridad de las operaciones, las oportunidades de crecimiento profesional, así como la formación continua de nuestros trabajadores para enfrentar de mejor manera los desafíos cambiantes a los que está expuesta la industria.

Al cierre del año 2023, CIAL contaba con 2.194 trabajadores con contrato indefinido y a plazo fijo contribuyendo con su esfuerzo al propósito de la empresa. El 100% de este número, corresponde a trabajadores con jornada ordinaria, de 40 o 45 horas semanales. Por otro lado, un 18,6% del total de la dotación para 2023 corresponden a trabajadoras mujeres.

En relación con la jornada laboral, CIAL cuenta con 163 trabajadores (71 mujeres y 92 hombres) que se acogieron a teletrabajo u otro pacto de adaptabilidad laboral. El personal administrativo, hasta el nivel de subgerentes, mantienen una modalidad 3 x 2, es decir, 3 días presenciales y 2 días de teletrabajo. Los Gerentes de segunda línea, por otro lado, cuenta con una modalidad 4 x 1 (4 días presenciales y un día de teletrabajo).

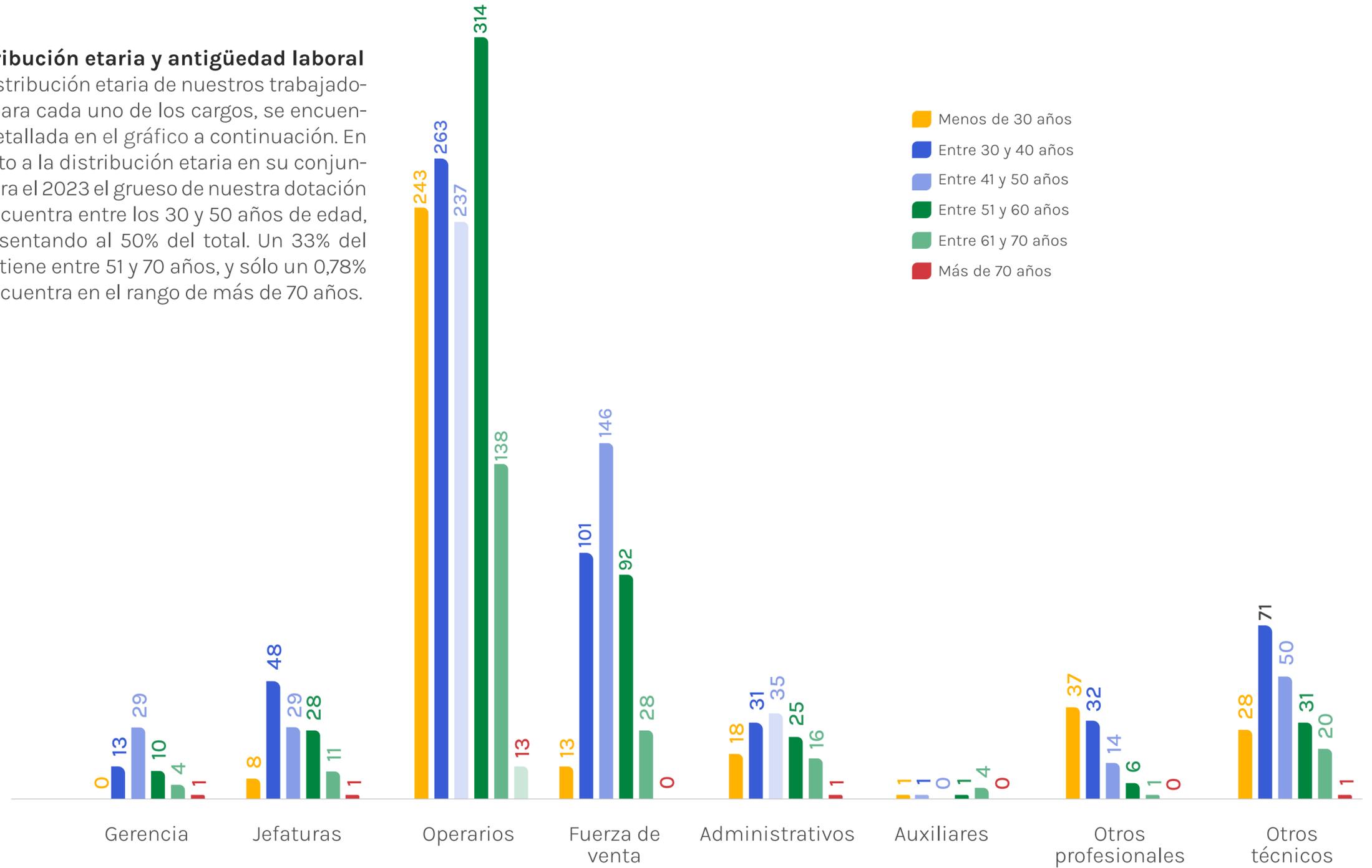
Dotación por cargo

En el año 2023, los cargos en nuestra empresa se distribuyeron de la siguiente manera:



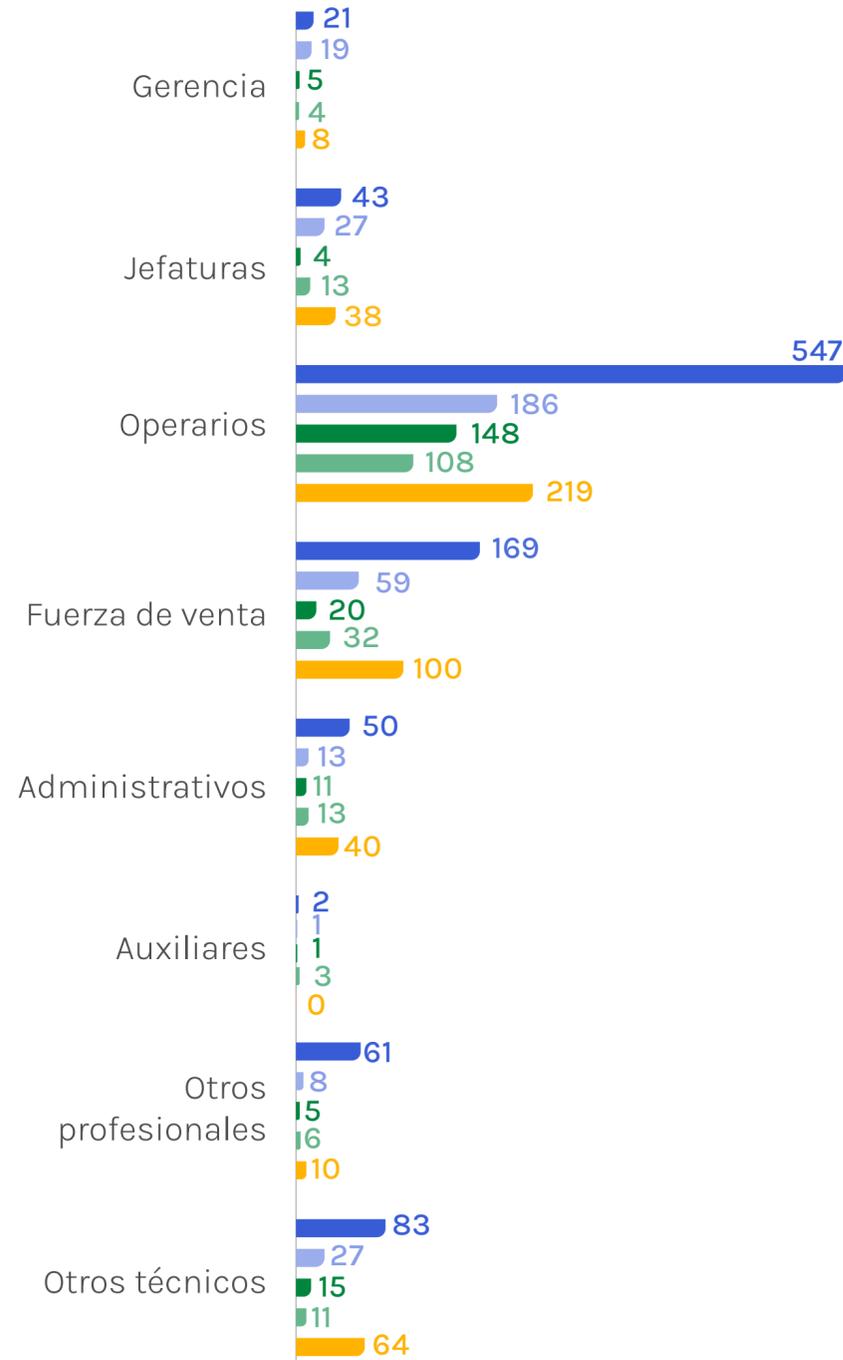
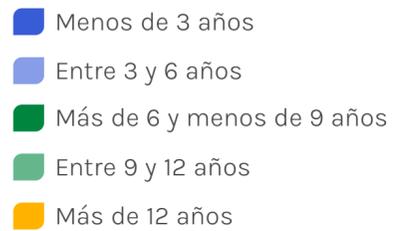
Distribución etaria y antigüedad laboral

La distribución etaria de nuestros trabajadores, para cada uno de los cargos, se encuentra detallada en el gráfico a continuación. En cuanto a la distribución etaria en su conjunto, para el 2023 el grueso de nuestra dotación se encuentra entre los 30 y 50 años de edad, representando al 50% del total. Un 33% del total tiene entre 51 y 70 años, y sólo un 0,78% se encuentra en el rango de más de 70 años.



Dotación total por cargo y antigüedad laboral

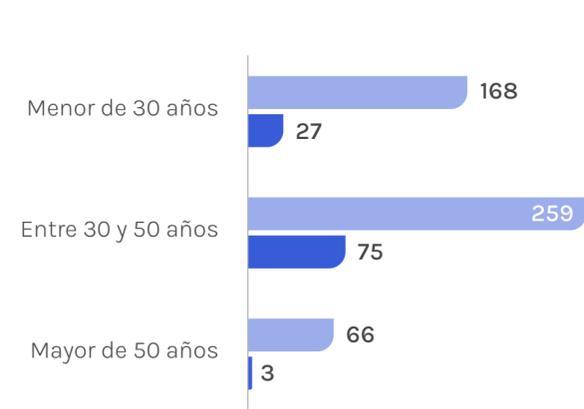
Con respecto a la antigüedad laboral, para 2023 el 44,4% del total de la dotación tiene menos de 3 años contribuyendo en la empresa, seguido por los trabajadores que tienen más de 12 años (22%). Por último, se encuentran los que tienen entre 3 y 6 años (15,5%). Sobre aquellos trabajadores que tienen menos de 3 años para finales de 2023, la gran mayoría se encuentra en cargos de Operario y Fuerza de venta. Respecto a aquellos trabajadores con mayor cantidad de años participando en la empresa (más de 12), un porcentaje importante también se encuentra en cargos de Operario y Fuerza de Venta.



Nuevas Contrataciones

Durante el año 2023, la dotación de nuestra empresa fue reforzada con 598 nuevas contrataciones, alcanzando una tasa de contratación del 27,3%. De estos nuevos trabajadores que ingresaron a la empresa, la gran mayoría resultaron en trabajadores hombres de entre 30 y 50 años.

Contrataciones



DESARROLLO Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

Formación y Desarrollo de nuestros trabajadores

Desde CIAL, comprendemos el bienestar y el resguardo de la seguridad de nuestros trabajadores de una manera integral, velando no sólo por generar buenas condiciones de trabajo, sino que, además, fomentando el desarrollo de las habilidades y capacidades de nuestra fuerza laboral para su desarrollo personal y profesional.

Para ello durante el año 2023, llevamos a cabo un total de 80 cursos y actividades formativas para un total de 1.083 trabajadores enfocadas en este objetivo, logrando realizar un total de 152.222 horas de capacitadas, lo cual significó un aumento del 45% de horas de capacitación respecto al año anterior.



Para la implementación de todos estos cursos, se incurrió en un monto total de \$425.761.424 de pesos. En cuanto a la cobertura de trabajadores por tipo de franquicia SENCE para cursos de capacitación con costo SENCE, se distribuyen a tal como se indica en el gráfico a continuación, encontrándose la mayor parte de los trabajadores capacitados en la franquicia del 100%.





Clima laboral

Mantener un ambiente laboral propicio para el desarrollo de nuestros trabajadores y que sea consistente con las metas que como empresa nos proponemos año a año, es un pilar central en nuestra estrategia corporativa. Tenemos la convicción que un ambiente laboral impacta de manera relevante en el compromiso de todos los trabajadores, así como en el desempeño de la compañía.

Para esto, en el año 2022 se llevó a cabo la medición de clima laboral a través de metodología Great Place To Work (GPTW), contando con la participación del 73% de las personas convocadas (2.090).

Estos resultados muestran mejoras significativas a la anterior medición en el año 2018, cuando el resultado de la encuesta fue un 55%, evidenciando progresos relevantes en diversos ámbitos.

A partir del análisis de los resultados obtenidos y su comunicación a los equipos, se ha llevado a cabo una revisión con cada área, para poder implementar, en el mediano plazo, planes de acción que permitan cerrar aquellas brechas donde es necesario mejorar para contribuir a la mantención y mejora del clima laboral al interior de CIAL. En línea con esta planificación, para el año 2024 está previsto que se lleve a cabo la siguiente encuesta de clima.

71% Resultado
GPTW



Política de Compensaciones

Existe una política de compensaciones cuyo objetivo es establecer un marco común que permita a la compañía alcanzar sus objetivos y también contribuir a la atracción, desarrollo y fidelización del talento.

La política establece objetivos específicos, alcance, estructura y estrategia de compensaciones por cargo, las cuales incluyen definiciones sobre competitividad y equidad interna de las

rentas, procesos de revisión y ajustes de renta anuales; entre otras definiciones asociadas a la política.

En cuanto a los permisos parentales, se otorgan únicamente los establecidos por la normativa vigente en Chile. En 2023, el porcentaje de mujeres que se reincorporaron a la empresa después de hacer uso del permiso parental alcanzó el 100%.

Tipo de cargo	2022				2023			
	Nº Madres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por Madres (legales y extralegales)	Nº Padres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por Padres (legales y extralegales)	Nº Madres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por Madres (legales y extralegales)	Nº Padres que se acogieron al permiso postnatal	Días promedios utilizados por Padres (legales y extralegales)
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	0	0	0
Gerencia	2	168	0	0	1	168	0	0
Jefatura	1	164	0	0	2	168	0	0
Operario	4	130	0	0	6	166	0	0
Fuerza de venta	1	84	0	0	1	168	0	0
Administrativo	2	84	0	0	2	168	0	0
Auxiliar	0	0	0	0	-	-	0	0
Otros profesionales	3	168	0	0	2	168	0	0
Otros técnicos	0	0	0	0	3	168	0	0
Total/promedio	13	138,23	0	0	17	167,35	0	0

Beneficios y Calidad de Vida

Además de reforzar y apoyar el desarrollo de las habilidades profesionales, parte de nuestro compromiso con nuestros trabajadores tiene que ver con el resguardo de su comodidad con la compañía más allá del espacio de trabajo, mejorando su experiencia laboral a través del fomento de un ambiente de trabajo saludable y motivador.

Para movilizar este compromiso, como empresa implementamos distintos programas enfocados en la calidad de vida y fomento del bienestar físico y emocional para todos nuestros empleados según lo establecido en los instrumentos colectivos vigentes. Con estos beneficios buscamos proporcionar un adecuado equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Entre estos beneficios se encuentran los siguientes:



BENEFICIOS DE SALUD

- Contamos con un seguro complementario de salud y catastrófico que cubre los gastos no considerados por el sistema de salud (Fonasa o Isapre) para trabajadores con contrato indefinido. Este beneficio no tiene costo para el titular (trabajador) y cubre: gastos ambulatorios (consultas médicas, exámenes, procedimientos, kinesiología, fonoaudiología y medicamentos), gastos hospitalarios, gastos de maternidad y otros beneficios adicionales.
- También proporcionamos seguro de vida para todos los trabajadores afiliados al Convenio CIAL y Sindicato de Ventas, con aporte de la empresa del 50% de su valor total y atención de una ejecutiva del seguro en el lugar de trabajo en forma semanal.
- Ofrecemos terapias psicológicas online, charlas mensuales online sobre salud y vida saludable, actividades de vida saludable, deporte y recreación a través de MetLife Orienta.
- Con la finalidad de entregar orientación sobre nutrición y alimentación saludable, los días 18 y 19 de abril de 2023 se realizaron con gran éxito 2 jornadas en que la nutricionista Macarena Miranda de la empresa ARAMARK, realizó una evaluación personalizada a los trabajadores interesados en mejorar su salud y estado físico.



BENEFICIOS FINANCIEROS

- A través de convenios con el Banco BCI, ampliamos ofertas de productos financieros con tasas preferenciales en: hipotecarios, apertura de cuentas corrientes y vista para abono de remuneraciones.
- Proporcionamos sin costo la plataforma de bienestar financiero, Rokin APP para los trabajadores.
- Existe convenio con caja de compensación para tramitación de cargas familiares y licencias médicas FONASA, entre otros beneficios como otorgamiento de crédito social, asignaciones de natalidad, nupcialidad, escolar y fallecimiento.



BONOS Y ASIGNACIONES

- Nacimiento o adopción de un hijo.
- Matrimonio o Acuerdo de Unión Civil.
- Fallecimiento de familiares directos (madre, padre, cónyuge, hijos o propio trabajador).
- Asignación de escolaridad para trabajadores o sus hijos que se encuentren cursando Enseñanza Pre Escolar, Educación Básica, Media y Enseñanza Superior.
- Monto mensual por concepto de movilización, proporcional a los días efectivamente trabajados.



RECONOCIMIENTOS

- Becas a la Excelencia Académica para hijos de trabajadores que presentan rendimientos académicos destacados en Educación Media y Enseñanza Superior.
- Premios por antigüedad entregados cada 5 años luego de haber cumplido 10 años trabajando en la Compañía.



CELEBRACIONES

- Nos comprometemos con saludos en fechas importantes para nuestros trabajadores, como cumpleaños, día de la madre, día del padre, día del trabajo, o día de la secretaria.
- Hacemos entrega de productos parrilleros y cajas de mercadería en Fiestas Patrias (según el Instrumento colectivo vigente) y gestionamos una celebración en el lugar de trabajo.
- Entregamos regalos para hijos de trabajadores hasta 12 años de edad en vísperas de Navidad, registrados como carga familiar en la Caja de Compensación.



OTROS BENEFICIOS

- Compras con descuentos exclusivos para trabajadores en sala de ventas.
- Buses de acercamiento.
- Estacionamientos.
- Casinos y servicios de alimentación en todos los turnos.
- Convenios con distintos comercios.

BECAS A LA EXCELENCIA ACADÉMICA

Enfocado en apoyar a las familias de nuestros trabajadores, como un beneficio destacado de la compañía, contamos con un Fondo de Becas para hijos de colaboradores que alcanzan un rendimiento destacado en educación media y enseñanza superior (universidades o institutos profesionales).

Con el objetivo de premiar y reconocer el desempeño académico de los integrantes de las familias que componen nuestra compañía, se premia el esfuerzo de estudiantes de enseñanza media que han obtenido un promedio general de notas igual o superior a 6,2 durante el año; y para el caso de estudiantes de educación superior, se reconoce a aquellos estudiantes con un promedio igual o superior a 6,0.



A través de este beneficio, CIAL aporta con un total de 14 becas anuales para estimular la formación académica de las familias de los colaboradores, las cuáles se dividen en 2 tipos de becas que se entregan en una ceremonia de premiación con aquellos estudiantes ganadores.

Hijos de colaboradores ganadores de Becas a la Excelencia Académica 2023.



BECAS MERCEDES SABAG READI

Para hijos de colaboradores, estudiantes de Enseñanza Media.

7

BECAS DE 1.000.000



BECAS JORGE KASSIS ANANÍAS

Para hijos de colaboradores, estudiantes de Enseñanza Media.

7

BECAS DE 1.000.000

Asociaciones Colectivas

En CIAL, respetamos y velamos por el adecuado ejercicio del derecho a asociatividad sindical de nuestros trabajadores en línea con lo establecido por la ley para entidades como la nuestra. En la actualidad, 1.492 trabajadores están sindicalizados, equivalente al 67% de los trabajadores de la compañía. Este porcentaje de trabajadores se distribuye entre 3 sindicatos distintos: Sindicato de Empresas CIAL S.A en el área de producción; Sindicato Empresas Ventas y Administración Cecinas San Jorge en el área de ventas; Sindicato de Trabajadores N°1 de la empresa cecinas Winter S.A.

En la actualidad contamos con 2 negociaciones colectivas vigentes, con un 26,4% de los empleados cubiertos por los convenios asociados a estas negociaciones. Este porcentaje equivale a un total de 582 trabajadores cubiertos. De todas maneras, para aquellos trabajadores que no se encuentran dentro de los convenios colectivos vigentes, desde CIAL entregamos la libertad de gozar en todo momento, bajo consentimiento del trabajador, de los distintos beneficios establecidos en los convenios colectivos, independiente de su participación en ellos.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

En CIAL, valoramos la inclusión y la igualdad de oportunidades, otorgándole valor a las diferencias individuales y al aporte que cada trabajador genera a sus equipos. Como empresa, comprendemos que tenemos la posibilidad de ofrecer espacios seguros, de respeto, en igualdad de condiciones, permitiendo impulsar la economía del país, pero, sobre todo, otorgando oportunidades de desarrollo laboral para todos nuestros trabajadores, también a los grupos de especial atención.

Para dar vida a este compromiso, contamos con nuestra Política de Inclusión y Diversidad, lanzada en 2023, cuyo objetivo se centra en la promoción de una cultura organizacional inclusiva, con valor y respeto a las diferencias individuales de cada trabajador. Los principales objetivos de esta política, durante el 2023, se centraron en mejorar la accesibilidad universal

en nuestras instalaciones, generar planes de emergencia inclusivos, adaptar los procesos de reclutamiento y selección, promover la equidad de género dentro de la compañía y mantener nuestro compromiso con el cumplimiento de la ley 21.015 sobre personas en situación de discapacidad.

La Política de Inclusión y Diversidad de CIAL busca generar un cambio cultural al interior de la empresa, a través de la promoción de entornos laborales de respeto y equidad, garantizando el acceso al trabajo y sus beneficios de forma igualitaria para mujeres y hombres, resguardando la posibilidad de acceso a beneficios y promoción, así como resguardando la equidad salarial. Esto último, considerando que pueden existir diferencias por experiencias, desempeño, competencias, antigüedad, entre otras. Adicionalmente, nuestra política se alinea naturalmente, con el cumplimiento de normativas legales vigentes que regulan materiales de inclusión y equidad de género.

Para llevar a cabo la implementación de esta política, hemos establecido un plan a largo plazo de inclusión y diversidad, el cual permitirá identificar actores y acciones claves vinculados a nuestros valores como organización, favoreciendo la equidad, respeto y empoderamiento de todas las personas que pertenecen a la empresa, sin distinción. Entre estas acciones e iniciativas, destacan las siguientes:

- **Implementación de un Comité de Inclusión y Diversidad, con foco en el seguimiento y cumplimiento del plan y normativas legales.**
- **Implementación de un plan de capacitaciones anuales en esta temática para todos los trabajadores.**
- **Brindar apoyo y orientaciones a personas que formen parte de grupos de especial atención mediante un Gestor de Inclusión y el área de Calidad de Vida.**
- **Realizar las adecuaciones de infraestructura necesarias para permitir accesibilidad en diversos contextos laborales.**
- **Revisión y ajuste de procesos de reclutamiento y selección para que sean más inclusivos.**
- **Implementar una campaña comunicacional sobre diversas temáticas que favorezcan la equidad de género.**





Capacitación en Inclusión y Diversidad con equipos de todo Chile

Como primeros pasos de nuestra Política de Inclusión y Diversidad destacamos la realización de distintas instancias de capacitación y concientización a los equipos de zonales de la Gerencia de Ventas y Logística durante el mes de enero del 2023. En estas capacitaciones se informó sobre la historia de la compañía y las acciones realizadas en favor de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Durante el mes de agosto de este mismo año, se continuó con el ciclo de capacitaciones en temáticas de Diversidad e Inclusión con la Gerencia de Administración y Finanzas, pudiendo dar a conocer los avances al interior de la Compañía y las diversas acciones realizadas por la inclusión laboral.

Adicionalmente, fomentamos la formación de nuestra fuerza laboral, en temas de inclusión, mediante la generación de conversatorios sobre inclusión, derribando mitos, estereotipos y prejuicios sobre la discapacidad, permitiéndonos fortalecer la mirada de respeto hacia la diversidad y formándonos para generar procesos cada día más inclusivos.

Equidad Laboral y Brecha Salarial

En CIAL no contamos aún con una política específica de equidad salarial; sin embargo, en el marco de la Política de Diversidad e Inclusión, se llevan a cabo diversas acciones que van dirigidas hacia este horizonte. Por ejemplo, durante 2023, realizamos revisiones periódicas de las brechas salariales entre hombres y mujeres para tomar las medidas necesarias que permitan seguir acotándolas. Esto motivado por nuestro compromiso con fomentar una cultura igualitaria en todas las dimensiones de nuestra cultura laboral.

Tipo de cargo	% Media de brecha salarial	% Mediana de brecha salarial
Alta Gerencia	88,85%	94,88%
Fuerza de Venta	93,88%	97,54%
Administrativos	84,73%	78,31%
Auxiliares	0,00%	100,00%
Otros profesionales	84,89%	88,35%
Otros técnicos	94,65%	90,33%

Respecto a la distribución de los sueldos promedios, en línea con nuestro compromiso por la equidad en todas las dimensiones laborales, no contamos con brechas significativamente altas en el promedio de los sueldos para los cargos gerenciales y no gerenciales. Sin embargo, al analizar las sumas totales de sueldos por cargo según sexo, notamos que existen todavía ciertas diferencias importantes que debemos trabajar a futuro.

En cualquier caso, desde CIAL, no realizamos ningún tipo de discriminación que sea atribuible al sexo de una persona a la hora de establecer las bandas salariales, priorizando al momento de la selección la calidad de sus capacidades requeridas para los cargos.

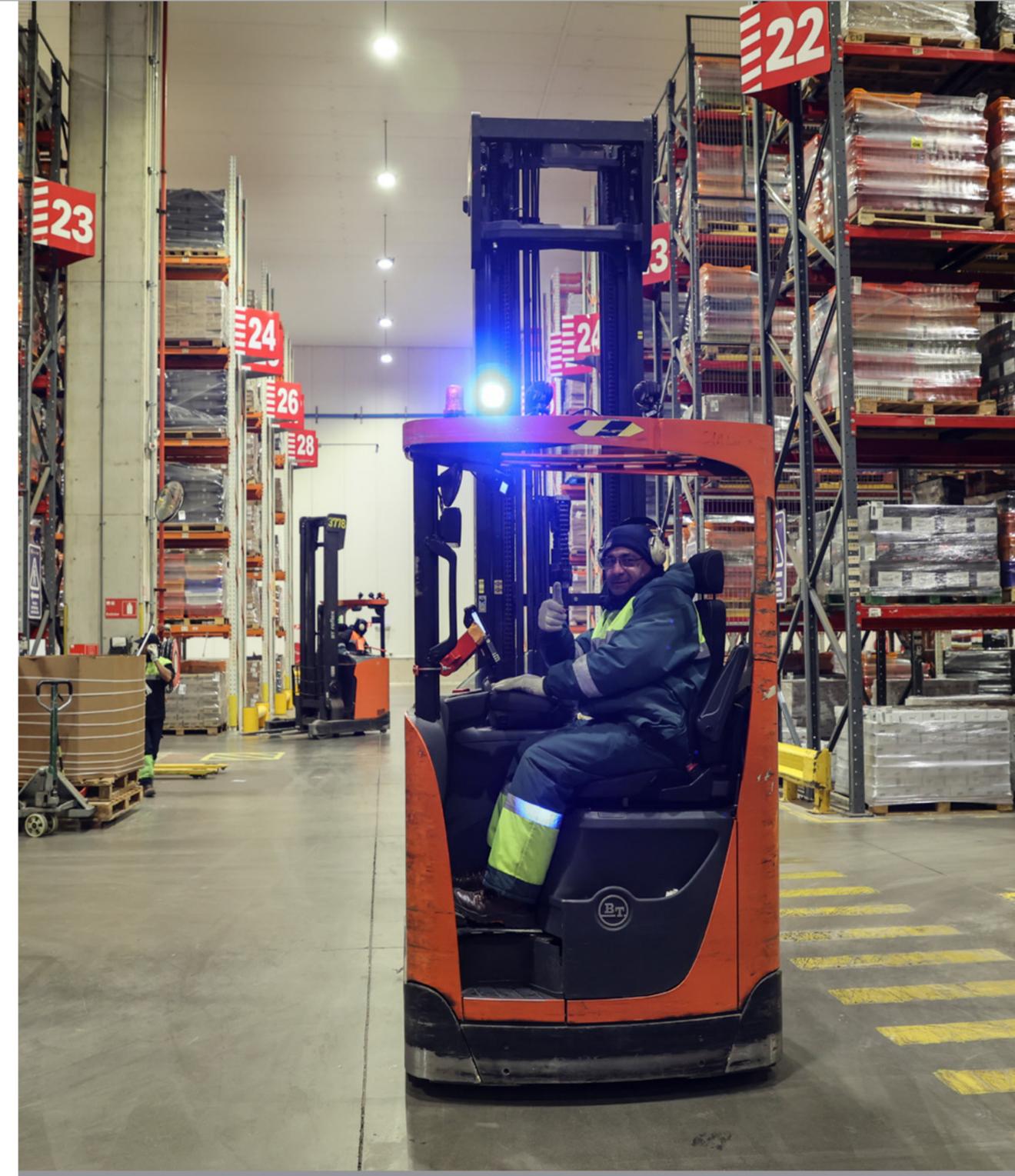
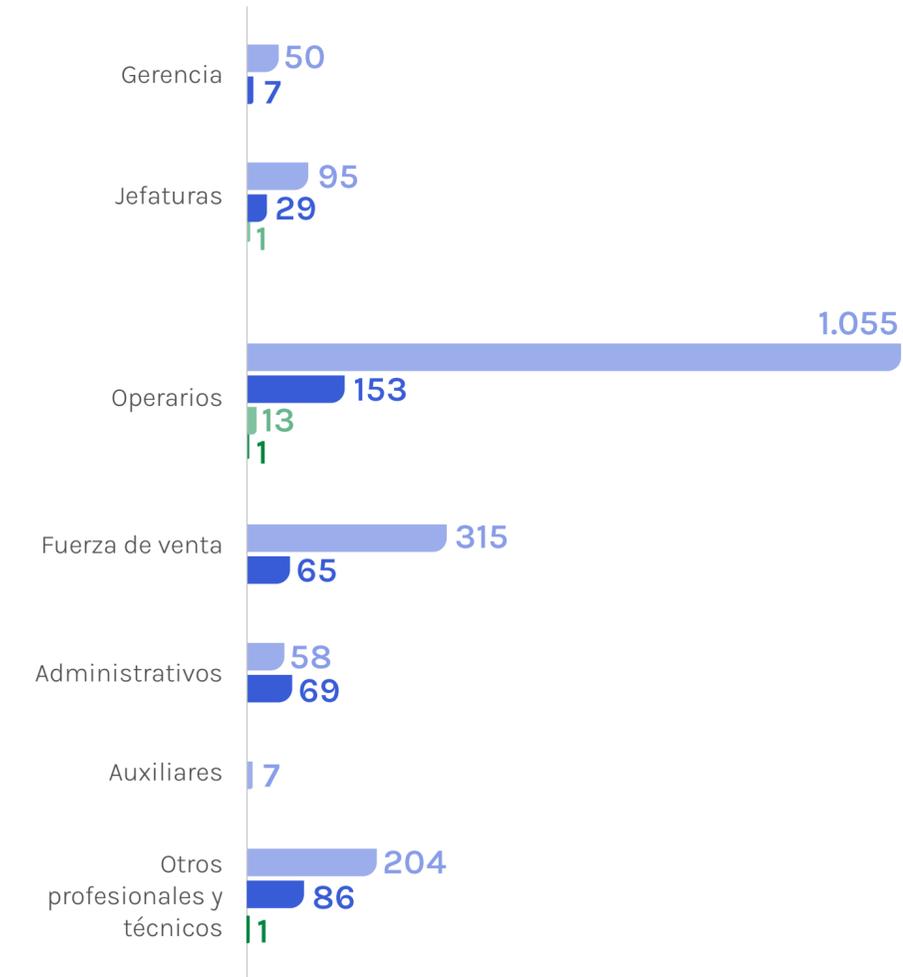
Dotación por Nacionalidad

Nuestra empresa valora la diversidad cultural como un aspecto que nutre los espacios de encuentro al interior del trabajo. En términos de nacionalidades, a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores son chilenos, existe una importante presencia de extranjeros, quienes representan el 7,4% de la dotación total, entre los cuales destaca la presencia de trabajadores venezolanos, peruanos, colombianos y haitianos.



Dotación de trabajadores en situación de discapacidad

- Hombre, Sin discapacidad
- Mujer, Sin discapacidad
- Hombre, Con discapacidad
- Mujer, Con discapacidad



SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

A través de su Política de Seguridad, Salud y Medioambiente, CIAL declara y reafirma su compromiso con las personas, con la convicción que la vida, la integridad física, la salud de sus trabajadores y la de sus empresas contratistas son un valor fundamental en el desarrollo de sus actividades. El liderazgo efectivo y permanente que se busca alcanzar en esta materia, como parte de las responsabilidades éticas y de cumplimientos legales hacia la empresa, recae en primera instancia en las diferentes gerencias, donde hemos podido evidenciar el fruto de los esfuerzos realizados a través de los años.

Desde el año 2020, mediante la adopción de un plan de gestión orientado al desarrollo de una cultura preventiva, CIAL ha manifestado una preocupación por el resguardo de la seguridad y el bienestar de sus trabajadores al interior de la empresa. Este plan fue desarrollado adicionalmente, incorporando lineamientos y metodologías de la organización DEKRA, junto a la Asociación Chilena de Seguridad - ACHS.

Hoy en día, este plan de gestión de la seguridad cubre al 100% de los trabajadores de la compañía en todas sus zonales a nivel nacional con el nombre de **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud**, y está focalizado especialmente en aquellas áreas de mayor exposición a riesgos, como **Operaciones, Comercial, Logística, o Mantenimiento**. Entre los trabajadores indirectos que participan activamente en el cumplimiento de nuestras labores, el porcentaje de cobertura de este sistema alcanza el **28%**.

Los principales objetivos de este plan tienen que ver con potenciar la seguridad en el liderazgo de equipos, e internalizar la seguridad como un valor corporativo en cada trabajador. El modelo definido está alineado con los valores y objetivos de CIAL y cuenta con 4 pilares de gestión, los cuales permiten instalar las bases para lograr desarrollar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de nivel estandarizado.

Pilares de Gestión del Plan de Seguridad



Cabe destacar que, para el desarrollo de los planes de seguridad y salud, se cuenta con la participación de los trabajadores a través de los 4 Comités Paritarios de Higiene y Seguridad existentes en la organización y, por otra parte, la participación en este proceso se lleva a cabo mediante los Comités de Riesgos Psicosociales, el Programa de Salud ocupacional y las campañas de autocuidado impulsadas por la empresa. En todas estas

instancias, esperamos que nuestros trabajadores aporten activamente con iniciativas que promuevan la seguridad, gestionando avances de programas o realizando actividades directas de difusión hacia sus pares, bajo el entendimiento de cuidar la seguridad es tarea de todos quienes son parte de la compañía.

Nombre del Comité de Salud y Seguridad empleado-empresa	Cantidad de empleados representados	Frecuencia de reuniones	Principales actividades del año
Centro de Distribución Santiago de Chile	197	mensual	Análisis e investigación de accidentes; verificación de estándares de comportamiento y condiciones de seguridad; promoción y difusión de acción preventiva
Zonal Viña del Mar	48	mensual	
Planta 1 Casa Matriz	1057	mensual	
Planta 2	444	mensual	

Además, para mejorar la gestión en la prevención de riesgos, como medida establecida en nuestros planes de seguridad, CIAL asigna anualmente al CAPEX ítems de inversión en mejoras en el ámbito de la seguridad.

Es mediante esta estructura que mantenemos un interés constante por reducir sistemáticamente los riesgos generadores de efectos en la salud de sus trabajadores, donde el desarrollo de programas en conjunto con la ACHS, así como la realización periódica de evaluaciones de riesgo ocupacional, cobran vital relevancia en la operación de nuestro sistema de gestión.

Identificación de Riesgos

Contamos con un procedimiento para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos en salud y seguridad que observa estándares como la ISO 45.001. De acuerdo con ello, en cada área de la empresa se levantan Matrices de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (MI-PER). El procedimiento establece un método para determinar la magnitud de riesgo de los peligros identificados, según la probabilidad y la consecuencia en caso de concretarse. Dependiendo del Nivel de Riesgo resultante (NR), se establecen controles jerarquizados que buscan eliminar, sustituir, aislar, administrar el peligro y asignar los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados para los trabajadores.

Durante el 2023, se realizaron múltiples instancias de identificación de riesgos, entre ellas:



En estas actividades de identificación de riesgos, participó el 100% de los trabajadores de nuestra organización, quienes participaron entre 1 y 9 actividades en total.

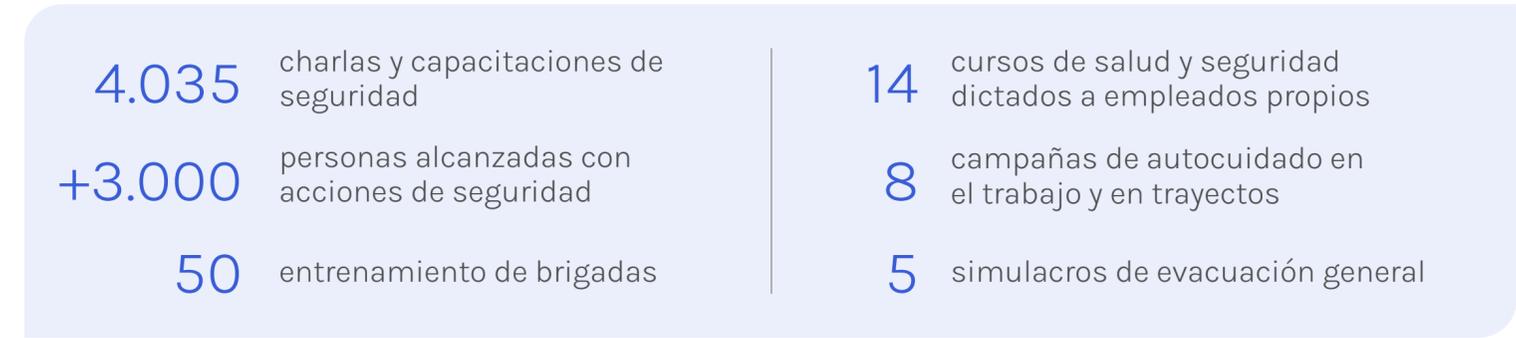
El Reglamento Interno establece el mecanismo de reporte de peligros o situaciones de riesgos laborales, así como los cursos de acción a seguir en caso de peligros que pueden afectar la integridad física. De acuerdo con el Plan de Liderazgo de Seguridad, las jefaturas realizan la actividad “Contacto de Seguridad” a través de la cual los trabajadores pueden canalizar sus observaciones. Como un apoyo adicional, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad ejercen un rol activo de comunicación entre

los trabajadores y el Departamento de Prevención de Riesgos.

Fortalecimiento de una cultura de salud y seguridad en el trabajo

Con el objetivo de poder abordar sistemáticamente la salud y seguridad de nuestros trabajadores, a modo de poder integrar estos elementos a la gestión diaria en un marco de acción preventiva y mejora continua, como organización creemos en que las instancias de desarrollo, formación y reforzamiento de las habilidades de nuestros trabajadores en esta materia contribuyen al alcance de esta meta.

Desde la exigencia de conductas responsables, la difusión y promoción de nuestros valores, hasta la generación de una comunicación abierta y transparente con nuestros distintos grupos de interés, son compromisos en nuestra Política de Seguridad en los cuáles hemos ido dando pasos importantes. Estos esfuerzos durante el año 2023 fueron desarrollados en las siguientes actividades con foco en el entrenamiento y capacitación en temáticas de seguridad:



En total, fueron invertidas 5.060 horas en formación en temáticas de salud y seguridad a empleados propios, se alcanzó un total de 1.265 trabajadores capacitados en esta misma área. En el caso de los contratistas, se realizaron 6 cursos de seguridad, logrando ejecutar un total de 1.240 horas de capacitación con ellos.

A estas actividades se le suman la realización de cursos de formación general implementados por la organización enfocados en: seguridad corporativa, uso y manejo de extintores, primeros auxilios, ergonomía y autocuidado, emergencias, y evacuación.

Luego están los cursos específicos impartidos a nuestros trabajadores, donde se trataron temáticas como: seguridad en trabajos en altura, prevención de riesgos en el teletrabajo, manejo defensivo para conductores, bloqueo de energías peligrosas L.O.T.O, herramientas para la gestión de riesgos, manejo de sistemas de amoniaco, operación de equipos radiológicos, o responsabilidad legal en seguridad y salud.

Campaña “Protagonistas en Prevención”

En los ámbitos de salud y seguridad, continuamos avanzando a paso firme y seguro con el desarrollo de nuestra campaña “Protagonistas en Prevención”, la cual tiene como fundamento la concepción de que son los mismos trabajadores

quiénes conocen mejor los riesgos y maneras de prevenir accidentes en sus labores diarias. Durante el 2023, en apoyo con distintas áreas e instituciones, las principales acciones de la campaña se dividieron en los siguientes ámbitos:

- Programa de Liderazgo en Seguridad es una iniciativa conjunta con DEKRA y la Asociación Chilena de Seguridad, dirigida a desarrollar habilidades de liderazgo en seguridad.
- La capacitación “Uso seguro de carros y equipos de traslado de carga” se llevó a cabo en Planta 2, con el objetivo de capacitar a 200 personas en esta temática.
- El entrenamiento preventivo en terreno, impartido por el equipo de Pr&Ma, abarcó una variedad de temas relacionados con la seguridad, entre ellos, el uso adecuado de equipos, el manejo de residuos peligrosos, o el cumplimiento de protocolos de emergencia.
- La actividad “Medidas de seguridad en caso de asaltos”, donde se entrenó al equipo de ventas por parte de Carabineros de Chile, con el propósito de prepararlos para actuar en situaciones de riesgo.
- Capacitación sobre el Plan de Emergencias en Edificio Administrativo, para preparar al personal para actuar de manera adecuada en caso de emergencias en ese entorno específico.
- Realización de un encuentro anual con empresas contratistas para coordinar esfuerzos y garantizar la seguridad de todos los involucrados.
- Campañas de promoción de salud y convenios con instituciones médicas y la provisión de seguros complementarios, todo con el propósito de velar por el bienestar integral de los trabajadores.





Tasas de Accidentabilidad, Dolencias y Fatalidades

En octubre del 2023, el Centro de Distribución celebró el importante hito de 1 año sin accidentes laborales. Para alcanzar esta meta ha sido fundamental el protagonismo de cada trabajador aportando su autocuidado y adoptando normas de trabajo seguro como también, el liderazgo de supervisores y jefaturas haciendo propio sus desafíos en busca de cada vez mejores desempeños en seguridad. El año 2022, CIAL registró una importante reducción en su Tasa de Accidentabilidad Corporativa, alcanzado una tasa de 1,42% que equivale a menos de 2 trabajadores lesionados por cada 100 personas. Este indicador se ubica dentro de las mejores tasas del país mientras que el rubro cerró con una Tasa del 4%. Por esta razón durante el mes de enero 2023, los equipos que lograron reducir sus accidentes celebraron este logro en 2 categorías: Bandera Dorada por 1 año Cero Accidentes; Bandera Verde por lograr meta de Reducción de Accidentes respecto al año anterior.

Durante el 2023, no se registraron casos de enfermedades de origen laboral entre los trabajadores de la empresa, ni propios ni contratistas. Los principales accidentes laborales entre los trabajadores propios guardan relación con: a) golpes por o contra elementos (52%); b) caídas en un mismo nivel (14%); contacto con elemen-

tos (10%); atrición o aprisionamiento (7%). Por otro lado, entre la mano de obra contratista: a) contactos con sustancias químicas (60%); caídas en un mismo nivel (20%) y otros (20%).

Nota (1): La tasa de accidentabilidad se calcula por cada 100 trabajadores TA = (N° Accidentes CTP*100 / promedio trabajadores) según la NCh 436.

Indicadores de seguridad	2022		2023	
	Empleados	Contratistas	Empleados	Contratistas
Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad	Promedio mes: 2.177	Promedio mes: 584	Promedio mes: 2.206	Promedio mes: 652
Número de horas trabajadas	4.702.320	1.261.440	4.764.960	1.408.320
Tasa de accidentabilidad por cada 100 trabajadores (1)	1,42%	1,0%	1,31%	0,77%
La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	1	0
Número de días perdidos por accidente laboral	1.113	130	1.144	13
Número de incidentes totales/registrables (con y sin tiempo perdido)	165	21	155	33
Número de incidentes laborales con tiempo perdido	31	6	29	5
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias	4	0	1	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	5	0	0	0
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	0	0	0
Días perdidos por enfermedad laboral	194	0	0	0
Tasa de enfermedades laborales por cada 100 trabajadores	0,2%	0	0,0%	0
Tasa fatalidad cada cien mil trabajadores	0	0	0,05%	0
Índice de frecuencia (No de accidentes con tiempo perdido por un millón de horas trabajadas)	6,6	4,8	6,1	3,6

CAPÍTULO 5

Conciencia socioambiental en la gestión de la operación



EFICIENCIA ENERGÉTICA

CIAL considera que el buen desempeño energético de sus actividades es fundamental para su desarrollo y sostenibilidad.



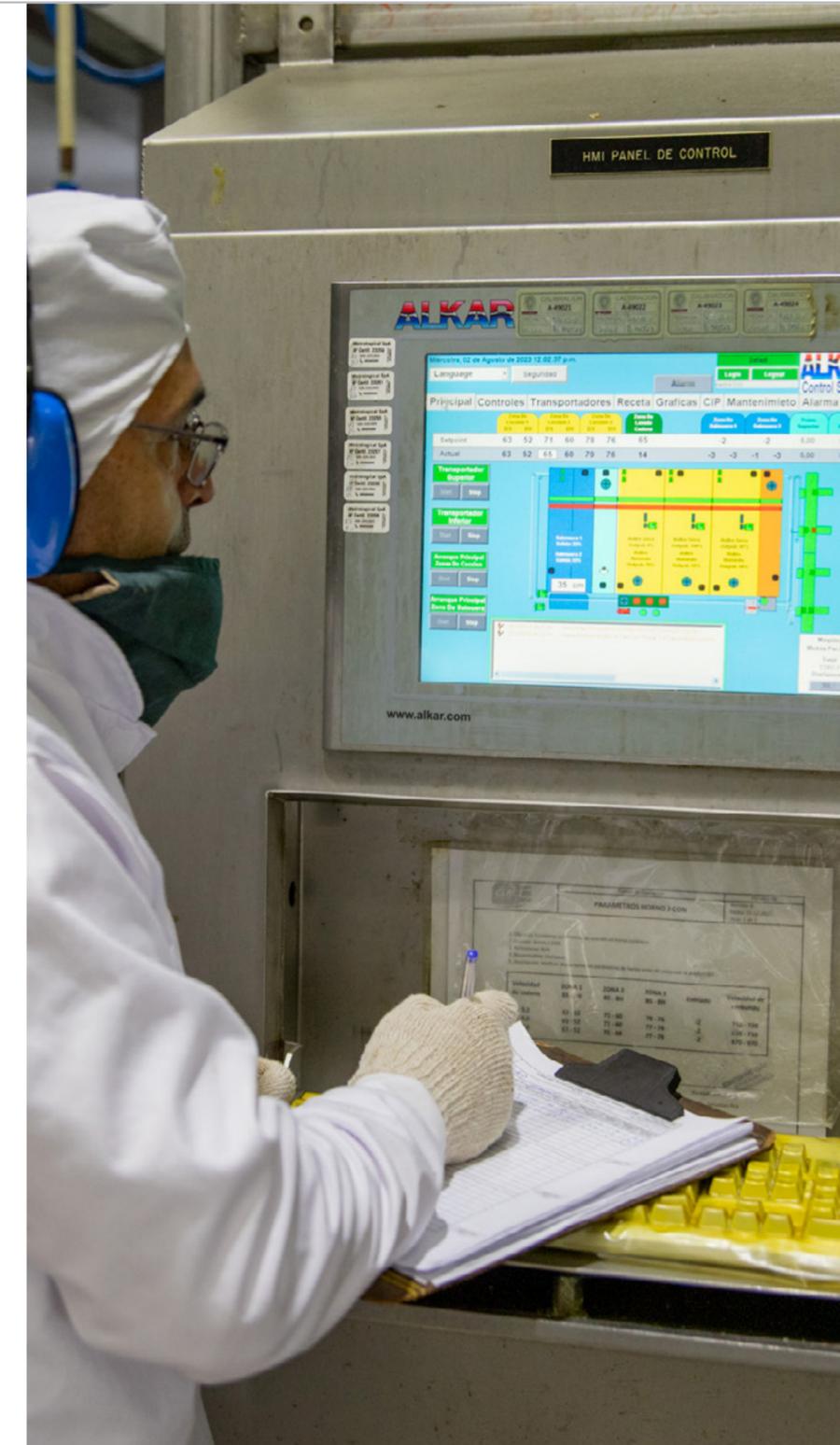
En este sentido, en la empresa se está desarrollando un Sistema de Gestión de Energía, con un plan asociado, liderado por el área Mantenimiento, con el que no sólo buscamos cumplir con la normativa legal vigente en Chile (Ley 21.305), sino también fomentar las buenas prácticas ambientales, buscando ser cada día más eficientes en el uso de la energía de nuestros procesos, para aportar a un negocio cada vez más sostenible.

Consumo de energía de la organización	2022	2023	Variación
Consumo combustible - No renovable (GJ)	177.249	171.976	-3%
Consumo combustible - Renovable (GJ)	0	0	
Consumo de electricidad (KMH)	49.235.780	47.771.006	-3%
Consumo Vapor (KWH)	475.758	473.279	-1%
Consumo Refrigeración (KMH)	15.817.566	15.117.760	-5%
Compras de energía para electricidad, calefacción, refrigeración y vapor (GJ)	177.249	171.976	-3%
Costos totales de consumo de energía (USD\$)	8.246.319	7.876.306	-5%

Entre 2022 y 2023, **hubo una importante reducción del consumo de energía (gas natural y electricidad) como efecto directo de iniciativas de eficiencia energética.** Una reducción del 3% que corresponde a 5.273 giga joule (GJ), como se pudo evidenciar en el gasto real facturado y en los medidores de energía instalados en nuestras operaciones.

A partir del mes de mayo de 2023, y mediante un equipo multidisciplinario de profesionales de CIAL, en conjunto con nuestro socio estratégico “Smart Clarity”, se estuvieron evaluando los procesos de la empresa, para entregar las mejores soluciones que impacten directamente en el uso de las energías en nuestros procesos productivos.

Al finalizar el mes de octubre de 2023, ya se habían desarrollado iniciativas como: el banco de condensadores eléctricos, la instalación de medidores de energía eléctrica en línea para la refrigeración, la unificación de redes de gas natural comercial con la red industrial, la generación de controles automático en el sistema de agua potable de la sala de bombas en la Planta 2, la implementación del sistema de refrigeración en Planta 1 y Centro de Distribución para el ahorro de energía en ventiladores, y la implementación del sistema de monitoreo remoto de calderas Bosch.



Ahorro de energía en los evaporadores del sistema de refrigeración del Centro de Distribución

Como un hito destacado, la mejora implementada durante junio del 2023 permitió ahorrar aproximadamente un 66% de la energía eléctrica mensual consumida por los evaporadores de refrigeración, bajando de 72.000 a 24.480 kwh.

Así también, a partir de octubre se implementó la misma solución en Planta 1. Con esto se obtuvo como beneficio adicional, la reducción de las emisiones de ruido para los trabajadores al interior del Centro de Distribución en ciertos horarios del día.

Indicador de Desempeño Energético IDE

El IDE es un valor usado para monitorear, controlar y supervisar cambios en el rendimiento de la energía, reduciendo pérdidas energéticas en cualquier proceso productivo, lo que permite a cualquier organización a través de gestión, establecer planes estratégicos para alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo, así como obtener y mantener altos niveles de eficiencia energética. En el caso de CIAL el IDE se mide por la energía equivalente consumida v/s las toneladas producidas durante una semana o un mes, lo cual se compara con una línea base establecida de acuerdo con el consumo histórico de la empresa.

Mejoras 2023

- Habilitar control P&D en bombas de agua potable.
- Configuración de funcionamiento y cambio de layout de los compresores de aire.
- Banco de condensadores SADEMA 2.
- Eliminar fugas de agua, aire comprimido, vapor y condensado.
- Cambio de intercambiadores de agua caliente sanitaria.



EMISIONES Y HUELLA DE CARBONO

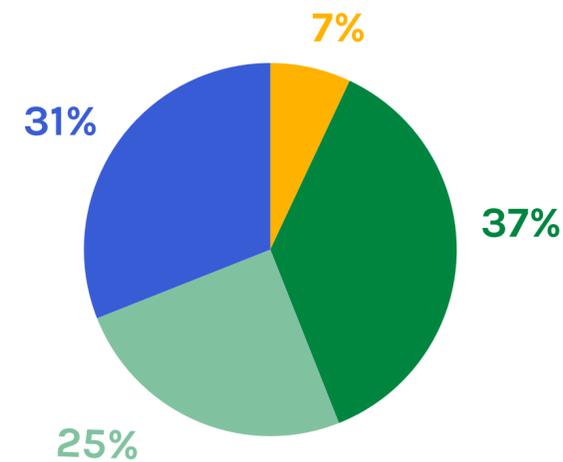
Primera medición de Huella de Carbono

Con el fin de avanzar hacia una estrategia de cambio climático, durante el año 2023, se llevó a cabo la primera medición de Huella de Carbono de la empresa. Este cálculo incluyó tanto las emisiones directas (alcance 1) como las indirectas (alcances 2 y 3).

Durante el proceso de contratación se consultó a 5 empresas proveedoras del servicio de cálculo de huella de carbono, de las cuales 3 presentaron una oferta técnico-económica, constituyendo la mejor oferta aquella presentada por Sustentalia Consultora SpA.

El proyecto consideró la elaboración del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero de CIAL correspondiente al año 2022, abarcando ambas plantas productivas (P1 y P2), el Centro de Distribución (CD) y las 19 zonales de la empresa. Las principales áreas de la empresa involucradas fueron las de Mantenimiento, Compras y Transporte. Para este estudio se consideró el estándar de la NCh-ISO 14.064:2019, estándar utilizado por el programa Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente de Chile.

Emisiones por consumo de energía eléctrica



- 1.153,0 - Zonales
- 4.917,4 - CD
- 5.899,2 - Planta 1
- 3.983,7 - Planta 2

Las principales fuentes de emisiones directas corresponden al consumo eléctrico y de gas natural (Planta 1 y 2). En las zonales, por otro lado, el aporte de emisiones fugitivas aparece como principal fuente de las emisiones, sin embargo, la principal fuente de las emisiones totales de la compañía son producto de la producción de materias primas y transporte asociado a las operaciones.

El total de emisiones generadas por tipo de alcance para CIAL, son los expuestos en la siguiente tabla, donde se indica también la intensidad de las emisiones para las de Alcance 1 y 2 (0,313 tCO₂e/ton producida) e intensidad de emisiones de totales para Alcances 1, 2 y 3 (5,295 tCO₂e/ton producida).

Emisiones	Unidad	CIAL
Alcance 1	[tCO ₂ e]	13.240
Alcance 2	[tCO ₂ e]	15.953
Alcance 3	[tCO ₂ e]	510.214
Total	[tCO₂e]	545.907
Indicador Alcance 1 y 2	[tCO ₂ e/t producto]	0,313
Indicador global	[tCO ₂ e/t producto]	5,295

EFICIENCIA HÍDRICA

Extracción y consumo de agua

Para monitorear el uso del recurso hídrico, se revisan en línea los consumos instantáneos de agua de las dos plantas y del centro de distribución en la Región Metropolitana de Santiago. Los datos se comparan mes a mes también de acuerdo con la facturación final.

Uno de los principales desafíos para una gestión más eficiente del recurso hídrico es la inclusión de más puntos de medición de consumo, para lo cual, en la actualidad, se están separando los piping para individualizar los consumos específicos y posteriormente instalar medidores en línea.

Durante el 2023, se llevó a cabo un intenso trabajo para eliminar fugas en los piping o purgas de los procesos de vapor y refrigeración; además, se sentaron las bases para generar nuevos proyectos de inversión con el fin de optimizar los procesos y la distribución del recurso hídrico. El objetivo es ahorrar un 10% anual en el consumo de agua.

Consumo total de Agua (Mega Litros)



Extracción total de Agua (M³)



Vertidos de Agua

La gestión de los impactos ambientales es fundamental para el desarrollo sostenible siendo el objetivo principal minimizar los impactos al ecosistema al cual pertenecemos. En ese sentido, **CIAL sólo realiza descargas de efluentes al alcantarillado**, no a cuerpos de agua continental o marina en sus operaciones.

Los principales parámetros controlados en las descargas son: DBO, Fósforo, Nitrógeno, Aceites y grasas, Sólidos Suspendidos totales, Sólidos sedimentables, y poder espumógeno. El listado de sustancias está definido en la normativa vigente, y la priorización se establece según el tipo de industria, lo que queda oficializado en el “Programa de Monitoreo”, documento oficial que establece la frecuencia de monitoreo de los distintos parámetros.

Vertidos a alcantarillado (M³)



GESTIÓN DE RESIDUOS

La afiliación de CIAL a “ReSimple”, el primer Gran Sistema de Gestión Colectivo (GRANSIC), es un avance muy importante para la empresa. ReSimple se inició al alero del gremio Alimentos y Bebidas de Chile, con participación de 25 grandes empresas alimentos, bebidas analcohólicas y alcohólicas, viñas, aseo para el hogar, tabacos, supermercados, tiendas por departamento y cosméticos.

Para este ingreso y las demás obligaciones de la Ley REP en Chile, CIAL recorrió un roadmap desde el año 2021 en el cual se desarrolló la primera línea de base de la empresa.

2022

Línea base

- CIAL desarrollar línea base 2021
- Mayo - Declaración CIAL REP 2021

Afiliación GRANSIC

- Afiliación de septiembre 2022
- Enviar líneas de base proyectada 2021-2022 GRANSIC

Plan de Gestión

- Septiembre - El productor debe informar a MMA con que SIG responderá a la ley REP

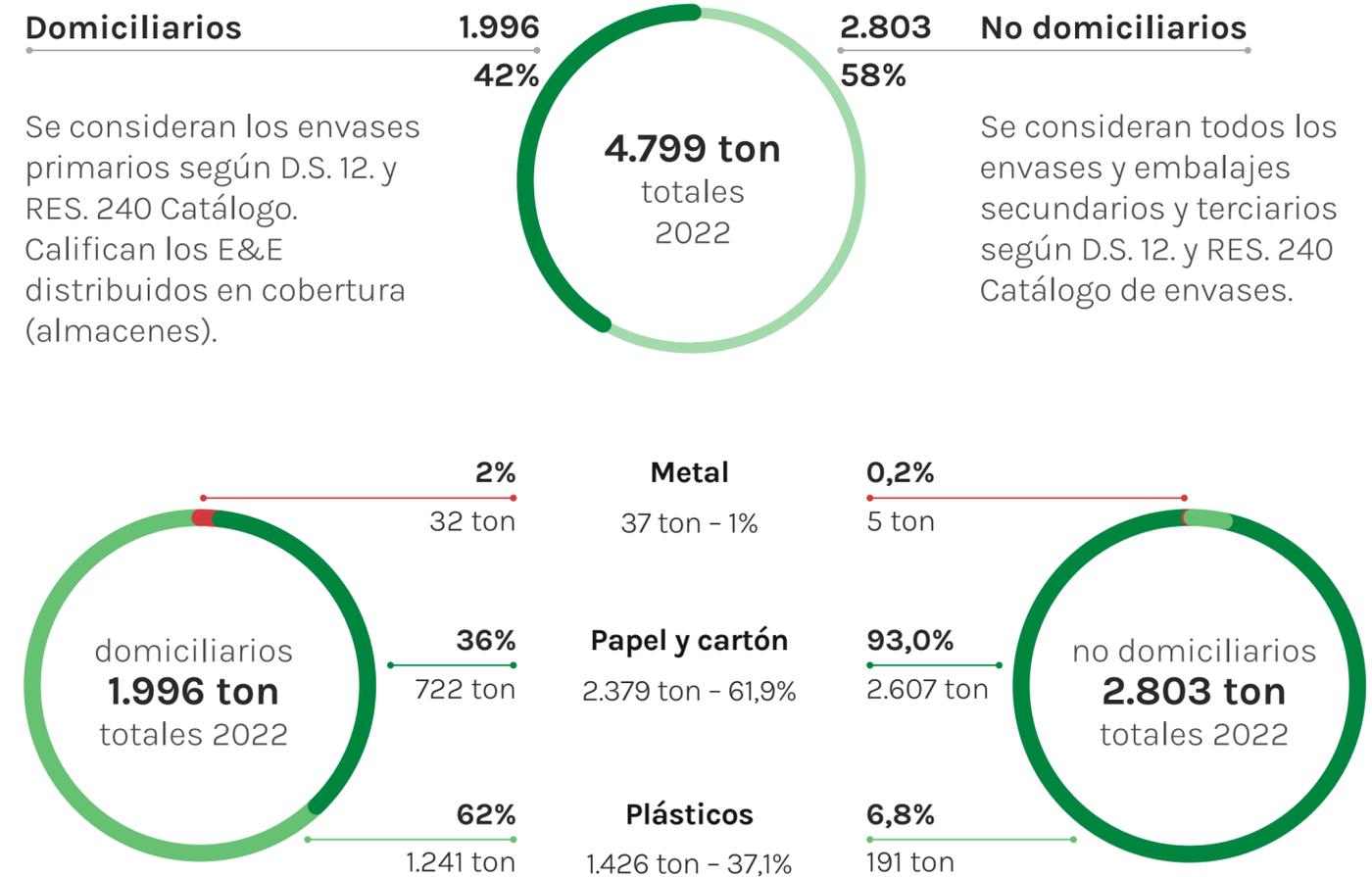
2023

Inicio de operaciones

- Febrero - Actualización línea base Real 2022
- Marzo - Firma contrato y pago membresía y arancel
- Septiembre - Inicio operación GRANSIC

Durante el 2023, se llevó a cabo la primera cuantificación real de los residuos.

Se calcularon en total 4.799 toneladas de material puesto en el mercado el año 2022, a declarar durante agosto 2023.



Como establece la Ley REP se debe concurrir con el pago tanto de una membresía de incorporación (15 UF por una sola vez), como con el arancel dependiente de la cantidad y tipo de residuos.



Gestión de Residuos Industriales

Los residuos resultantes del uso y transformación de materias primas son gestionados buscando reducir su generación y aumentar su valorización, con la finalidad de minimizar los impactos ambientales. En este sentido se lograron reducciones importantes en:

	TON 2022	TON 2023	VAR
Basura	6.907	5.863	-15%
Decomisos	2.141	1.622	-24%

Por otro lado, se logró un aumento de la valorización de residuos (reciclaje):

	TON 2022	TON 2023	VAR
Cartón	875	1.050	20%
Plástico	41	68	64%

RELACIONAMIENTO CON LAS COMUNIDADES

En conocimiento de la relevancia del desarrollo integral de la comunidad tanto al interior, como al exterior de la empresa, durante el 2023, desarrollamos una serie de iniciativas de apoyo en diferentes territorios. Sabemos que somos un actor relevante en las comunidades donde estamos presentes, por tanto, nuestro compromiso se centra en poder generar una diferencia en relación con lo que está a nuestro alcance.

Aporte a las comunidades afectadas por las inundaciones

En el contexto de las graves inundaciones que dejaron las lluvias en la zona centro-sur de nuestro país, colaboramos mediante la entrega de productos de nuestras marcas a las familias afectadas por esta catástrofe. Para esto, nuestros equipos de las zonales de Curicó, San Fernando y Rancagua se desplegaron especialmente en las comunas de Licantén, San Fernando y Coltauco. Estos aportes superaron las 2 toneladas de productos, las cuales representan más de 15.000 raciones de desayunos o similares.

Prácticas Profesionales

Entre los meses de enero y febrero CIAL ha recibido 7 estudiantes para realizar sus prácticas profesionales en áreas operativas como Calidad y Mantenimiento. Son estudiantes de carreras como Ingeniería en Mantenimiento Industrial, Ingeniería en Industria de Alimentos, Ingeniería Civil Mecánica, Ingeniería Civil en Biotecnología e Ingeniería Química Industrial. Como empresa estamos comprometidos en ofrecer la mejor experiencia de aprendizaje, dando todo el apoyo en el camino para su futuro profesional.

Programa “Empresas Abiertas” de SOFOFA

El viernes 13 de octubre fue un día especial, en que nuestras instalaciones se llenaron de la alegría y motivación de un grupo de jóvenes, hijos de nuestros colaboradores, que nos visitaron para conocer nuestras operaciones en una entretenida y enriquecedora jornada que contó con un recorrido por la Planta y Centro de Distribución, interesantes charlas y exquisitas degustaciones de nuestros productos. Fue una gran experiencia de aprendizaje y de mayor acercamiento con quienes forman parte de nuestra gran familia. Esperamos seguir desarrollando esta actividad que es parte de nuestra empresa y que se incorpora al programa de Empresas Abiertas de SOFOFA. El día 12 de diciembre a partir de las 10:00 horas, llevamos a cabo una nueva actividad en el marco de este programa del que ya somos parte activa. En esta ocasión, recibimos a un grupo de profesoras de la carrera de Nutrición y Dietética de la Universidad del Desarrollo, quienes conocieron nuestros procesos en un recorrido por Planta 1 y recibieron interesante información en una charla de productos y una exquisita degustación.



Actividades para “crear comunidad” al interior de la organización

Actividad navideña en el Hogar de Adultos Mayores Miguel Frank

En el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, el miércoles 13 de diciembre, nuestra empresa participó en una emotiva actividad navideña llevada a cabo en el Hogar de Adultos Mayores Miguel Frank Vega, ubicado en la comuna de Lo Prado. En la ocasión, participamos de las actividades recreativas y de desayuno, entregando exquisitos sándwiches preparados con nuestros productos, para los adultos mayores y personal que trabaja en el lugar, además de un regalo de navidad para cada uno de ellos. Esta actividad fue organizada por la Dirección del Trabajo de Santiago Poniente, y contó con la presencia de la abogada directora de dicha entidad, Laura Vázquez Rodríguez, entre otros asistentes.

Red de Alimentos

Con mucho orgullo somos socios colaborador de la Red de Alimentos, organización privada sin fines de lucro que creó el primer banco de alimentos en Chile el año 2010.

Al ser parte de esta organización, realizamos donaciones periódicas de nuestros productos, con el propósito de apoyar a personas que viven en condición de vulnerabilidad.

Durante el año 2023, donamos 58.919 kgs de productos. logrando apoyar la gran labor que realiza esta red.

Fiesta Fantasilandia para niños del Hogar de Cristo

El Canal Horeca de nuestra Compañía tuvo la oportunidad de ser parte de una muy bonita jornada con motivo de la celebración de navidad que realiza Fantasilandia para los niños del Hogar de Cristo, donde participamos con la donación de salchichas Winter. En el evento se realizó un especial reconocimiento a CIAL de parte de Gerardo Arteaga Gerente General Fantasilandia quien estaba muy contento y agradecido de nuestra participación.

Reclamos de la comunidad

En 2023 se registró 1 reclamo, el cual provino de un vecino de una de nuestras zonales, el cual fue gestionado y solucionado de forma oportuna.



ESTÁNDARES DE
SOSTENIBILIDAD

- Estándares GRI
- NCG N° 461 – CMF



INDICADORES SOSTENIBILIDAD: ESTÁNDARES GRI

Estándar GRI	Contenido	Página
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizativos	2
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	2
	2-5 Verificación externa	2
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	31-32
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-5
	2-28 Asociaciones	22
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	21
	2-30 Acuerdos de negociación colectiva	46
Empleo 2016	401-3 Permiso parental	43
Diversidad e igualdad de oportunidades 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	38
Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	50
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51-52
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	44
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	50
	403-9 Lesiones por accidente laboral	53
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	53
Energía 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	55
	302-4 Reducción del consumo energético	55

Estándar GRI	Contenido	Página
Emisiones 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	57
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	57
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	57
Residuos 2020	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	59
Agua y Efluentes 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	58
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua afectadas por la extracción de agua	58
	303-3 Extracción de agua	58
	303-4 Vertido de agua	58
	303-5 Consumo de agua	58
Anticorrupción 2016	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	18
Salud y seguridad de los clientes 2016	416-2 Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	19
Competencia Desleal 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	19
Evaluación de Proveedores 2016	414-1 Nuevos proveedores que han pasado por filtros de selección con criterios sociales	35

INDICADORES SOSTENIBILIDAD: NCG N° 461 – CMF

Código NCG N°461	Requerimiento	Página
1	Índice contenidos	3
2.1	Misión, visión, propósito y valores	6
2.2	Información histórica	7
3.1 iii	Gestión de conflictos de interés	9
3.1 iv	Principales intereses de grupos de interés	21-22
3.3 i	Descripción breve del rol y principales funciones de los comités del Directorio	14
3.4 i	Información personal de ejecutivos principales	15
3.6 v	Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos,	16
3.6 vi	Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente	16
3.6 vii	Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente	18
3.6 xiii	Modelo de prevención de delitos	19
5.1.3	Número de personas por rango de edad	39
5.1.4	Antigüedad laboral	39-40
5.1.5	Número de personas con discapacidad	49
5.4.2	Brecha Salarial	48
5.5	Acoso laboral y sexual	18
5.6	Seguridad laboral	50, 53
5.7	Permiso postnatal	43

Código NCG N°461	Requerimiento	Página
5.8 i	Monto total de recursos destinados a capacitaciones	41
5.8 ii	Número total de personal capacitado	41
5.8 iv	Beneficios	44-45
5.9	Política de subcontratación	35
6.1 i	Naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad	25
6.1 iii	Marco legal que regule la industria	19
6.2 i	Principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados	25
6.2 ii	Canales de venta y métodos de distribución	31
6.2 v	Principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	25
7.1	Política de pago a proveedores	35

