



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2020



INDICE

1

4	NUESTRA EMPRESA
5	INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA
7	EMPRESA MUNDIAL
8	MARCAS DE HORTIFRUT Y SUS ASOCIADOS

2

10	PROPIEDAD Y CONTROL
11	ESTRUCTURA DE PROPIEDAD
12	COLABORADORES

3

14	CADENA DE VALOR
17	PROVEEDORES

4

18	SOSTENIBILIDAD		
20	COMPROMISO POR LOS ODS	26	SOCIAL
23	ANTICORRUPCIÓN Y COMPETENCIA DESLEAL	31	SEGURIDAD LABORAL
23	ECONÓMICO	38	CAPACITACIÓN
26	PERMISO POSTNATAL Y BENEFICIOS LABORALES	41	DIVERSIDAD
		46	PROGRAMAS SOCIALES
		48	CUMPLIMIENTO
		49	CHILE AMBIENTAL
		50	AMBIENTAL
		50	MATERIALES, INSUMOS Y RESIDUOS
		51	ENERGÍA
		52	AGUA
		53	EMISIONES

..... **HORTIFRUT** | Reporte de Sostenibilidad 2020



1

NUESTRA EMPRESA

INFORMACIÓN DE LA COMPAÑÍA

HORTIFRUT S.A.

RUT 96.896.990-0

OFICINAS PRINCIPALES

Av. Del Cóndor 600, Piso 4
Huechuraba, Santiago, Chile
Tel: +56 2 2479 2610
Fax: +56 2 2479 2679

CÓDIGO DE BOLSA

HF: Bolsa de Comercio
de Santiago

ANTECEDENTES FINANCIEROS

Gabriela Rojas Violic
Gerente Control de Gestión &
Investor Relations
Av. Del Cóndor 600, Piso 4
Huechuraba, Santiago, Chile
Tel: +56 2 2479 2618
Mail: grojas@hortifrut.com

Cristobal Langlois Consiglio
Jefe Planificación Financiera &
Investor Relations
Av. Del Cóndor 600, Piso 4
Huechuraba, Santiago, Chile
Tel: +56 2 2479 2600
Mail: clanglois@hortifrut.com

CONSULTA DE ACCIONISTAS

Avenida Apoquindo 4001, Piso 12,
Las Condes, Santiago, Chile
Tel: +56 2 2393 9003
Fax: +56 2 2393 9101
Mail: atencionaccionistas@dcv.cl

AUDITORES INDEPENDIENTES

EY Servicios Profesionales de
Auditoría y Asesorías SpA
Avenida Presidente Riesco 5435, Piso 4
Las Condes, Santiago, Chile
Tel: +56 2 2676 1000

SITIO EN INTERNET

Información completa sobre Hortifrut:
www.hortifrut.com

PROPÓSITO

Encantar al mundo enriqueciendo las vidas de las personas, ofreciendo los más deliciosos y saludables *berries*, con un equipo de colaboradores y socios que generan un impacto positivo en el medio ambiente y en nuestras comunidades.

VISIÓN

Generar a través de nuestros colaboradores y socios un impacto positivo en el medio ambiente y en nuestras comunidades.

MISIÓN

Todos los *berries*, a todo el mundo, todos los días.

MODELO DE NEGOCIO

HORTIFRUT es una plataforma global de negocios que conecta a dedicados productores de *berries* de los dos hemisferios para poder entregarles a clientes y mercados de todo el mundo la mejor fruta durante todo el año, creando un círculo virtuoso que se expande basándose en la innovación, la mejor genética, la sostenibilidad y la digitalización de sus procesos.

EMPRESA MUNDIAL

Operamos en
Estados Unidos,
México, Europa,
Asia, Perú,
Chile, Colombia
y Brasil.

Con alianzas
estratégicas en
Norteamérica,
Europa y Asia



Nº 1 en ventas
de arándanos

Nº 2 en ventas
de *berries*

en el **MUNDO**



Y CUENTA CON



30
centros de
distribución



+ de 400
productores de *berries* en
SIETE PAÍSES



Más de
500
clientes



Presencia
comercial en
37 PAÍSES

COMPROMETIDOS CON LA SOSTENIBILIDAD:

medioambiente, comunidades,
colaboradores y gobierno corporativo



Principal foco de inversión:
**INNOVACIÓN, TECNOLOGÍA
& DIGITALIZACIÓN**



MARCAS DE HORTIFRUT Y SUS ASOCIADOS

Hortifrut ha capitalizado su experiencia en el negocio de *berries* a través de sus reconocidas marcas, desarrolladas en conjunto con sus asociados y filiales:



La marca Naturipe® se comercializa principalmente en Estados Unidos, Canadá y México, así como también en China y otros mercados de Asia. Con su marca Naturipe®, Hortifrut es el segundo mayor distribuidor de *berries* a nivel mundial y el primero en el mundo de arándanos, con ventas por USD 838.000.000 durante el 2020, que representan más de 158 millones de kilos comercializados.



La marca Berry Good produce, importa, vende y distribuye en Brasil, abasteciendo a las principales cadenas de supermercados y clientes food service. Con 12 años en el mercado, provee con mix de *berries* las 52 semanas del año, respondiendo a más de 500 puntos de venta.



Vende y distribuye *berries* en todos los países de Europa Continental, además de en Inglaterra e Irlanda, con ventas por USD 181.000.000 durante el 2020, equivalentes a 21 millones de kilos comercializados.



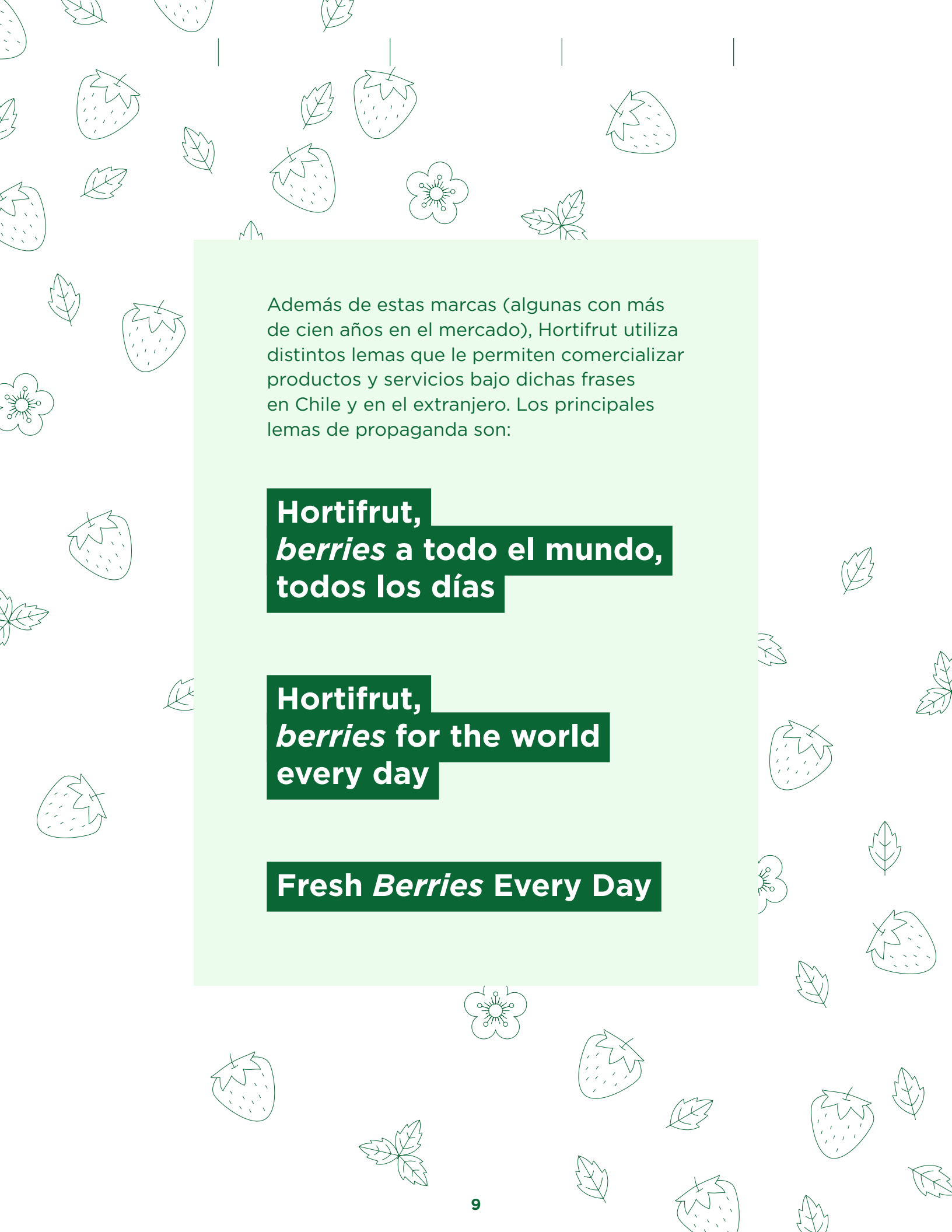
Marca especializada en arándanos, distribuida y comercializada por Euroberry en mercados específicos de Europa. También se comercializa en China a través de SVA Fruits (joint venture entre Hortifrut y San Clemente Fruits de Chile) y en el resto del mundo a través de las plataformas comerciales de Hortifrut.



En Asia, la plataforma comercial de Hortifrut vende sus *berries* a distintos mercados con las marcas Naturipe®, Berry Collection y Southern Sun casi las 52 semanas del año. En China, se comercializa fruta a través de la oficina SVA Fruits Shanghai y a través del socio local, Joy Wing Mau (JWM), con quien además se produce, vende y distribuye fruta local con las marcas de la compañía y con la reconocida marca Joyvio, propiedad de JWM. De esta forma, se cubren más de 80 ciudades a través de 40 centros de distribución a lo largo del gigante asiático, logrando brindar servicio a miles de tiendas, importantes retailers y ventas online.



Marca líder de *berries* frescos en Chile.



Además de estas marcas (algunas con más de cien años en el mercado), Hortifrut utiliza distintos lemas que le permiten comercializar productos y servicios bajo dichas frases en Chile y en el extranjero. Los principales lemas de propaganda son:

**Hortifrut,
berries a todo el mundo,
todos los días**

**Hortifrut,
berries for the world
every day**

Fresh *Berries* Every Day

..... HORTIFRUT | Reporte de Sostenibilidad 2020



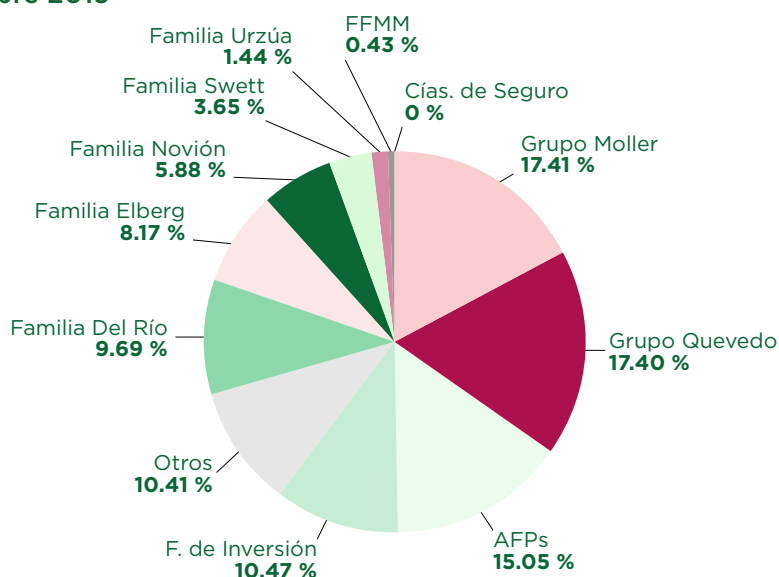
2

PROPIEDAD Y CONTROL

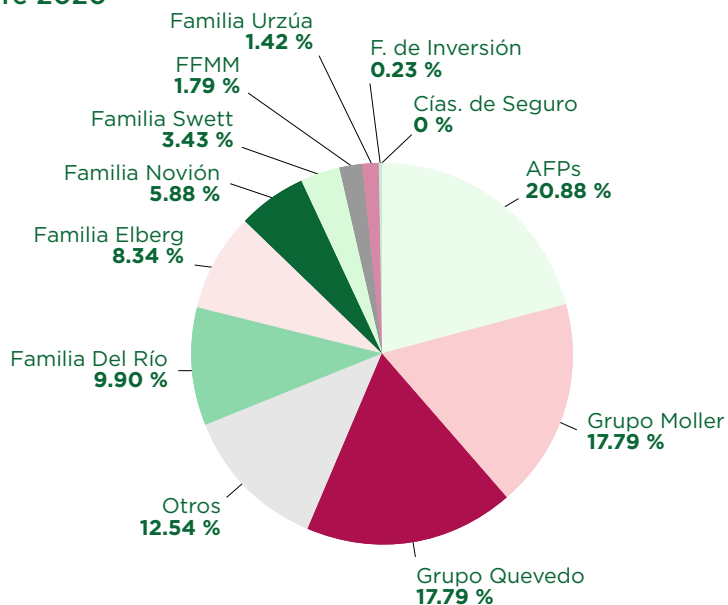
ESTRUCTURA DE PROPIEDAD

Al 31 de diciembre del 2020, el capital social de Hortifrut S.A. asciende a MUSD 472.212 y se distribuye en 577.323.671 acciones de serie única, las cuales se encuentran todas suscritas y pagadas por sus 186 accionistas.

31 de Diciembre 2019



31 de Diciembre 2020



Para más información respecto a la estructura de propiedad de la empresa, revisar Memoria Hortifrut 2020 en el siguiente link: <https://investor.hortifrut.com/memorias-corporativas/>

COLABORADORES

1.578
PERSONAS

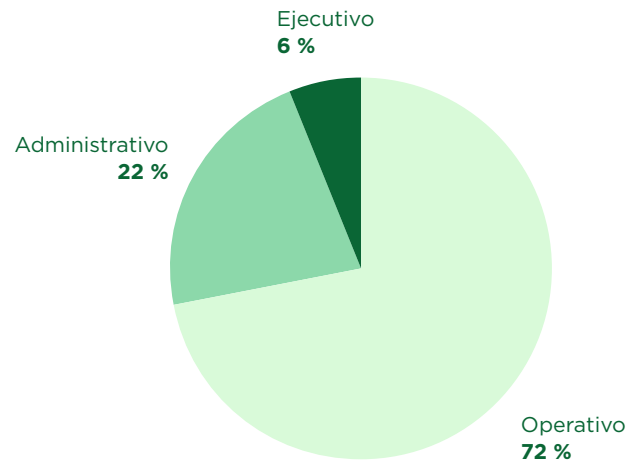


Al cierre del ejercicio 2020, Hortifrut contaba con una dotación de personal de planta compuesta por **mil quinientas sesenta y ocho personas**, distribuidas alrededor del mundo. Cabe señalar que, de este total, un **36 % son mujeres**.

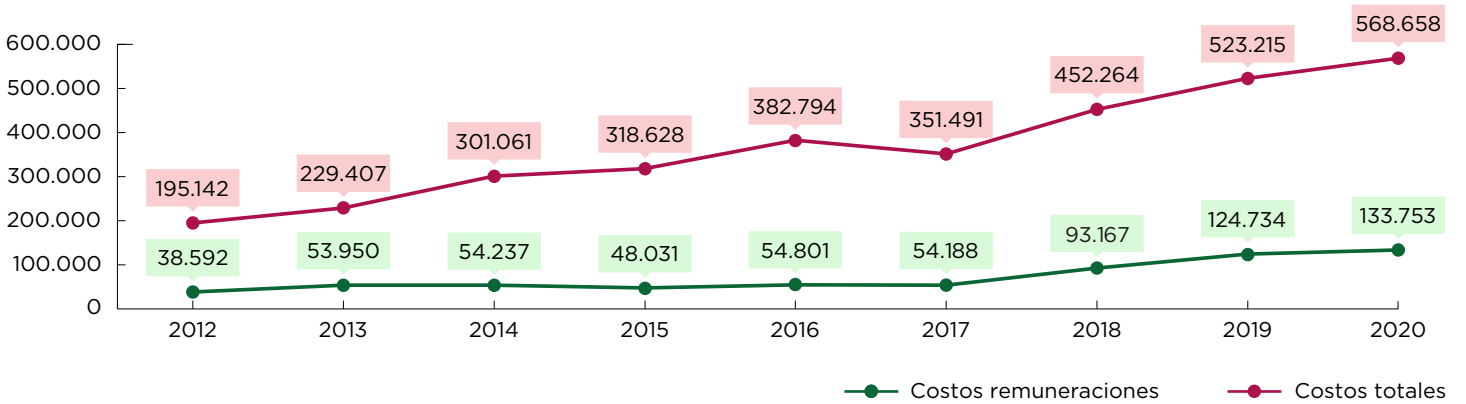
Por otra parte, a la misma fecha, la cantidad de empleados temporales que se desempeñaban en labores de cosecha, apoyo de cosecha y operaciones llegó a veinticinco mil setecientas nueve personas, distribuidas en Chile, México, España, Brasil, Perú, China y Colombia.

Empleados de Planta		Empleados Temporales	
Chile	502	Chile	5.293
Estados Unidos	20	Estados Unidos	0
México	126	México	892
España	53	España	28
Brasil	35	Brasil	60
Argentina	13	Argentina	0
Perú	354	Perú	16.777
Alemania	2	Alemania	0
Inglaterra	3	Inglaterra	0
China	5	China	78
Total	1.113	Total	23.128

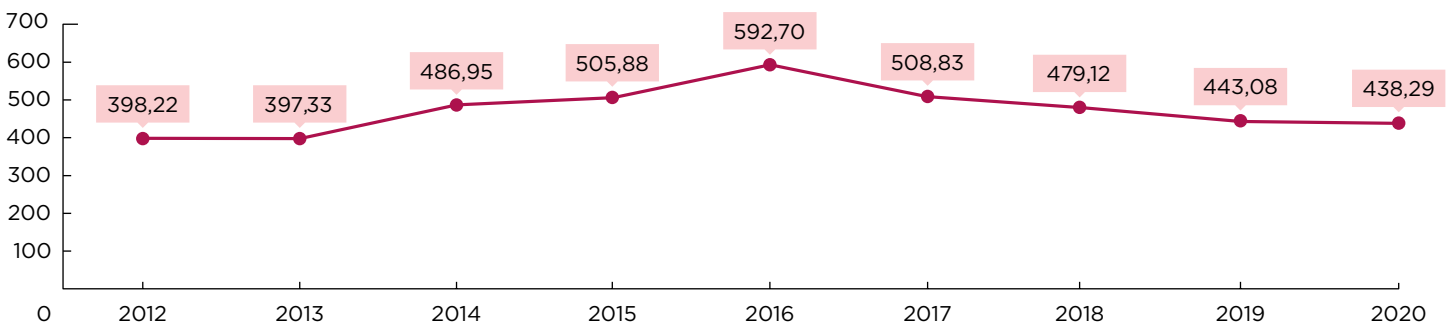
Distribución colaboradores según tipo de cargo



Evolución costos totales y costos remuneraciones (miles de dólares)



Relación entre ventas (miles de dólares) y N° de trabajadores de planta



..... **HORTIFRUT** | Reporte de Sostenibilidad 2020



3

CADENA DE VALOR



HORTIFRUT es una plataforma global de negocios que conecta a dedicados productores de *berries* de los dos hemisferios para poder entregarles a clientes y mercados de todo el mundo la mejor fruta durante todo el año, creando un círculo virtuoso que se expande basándose en la innovación, la mejor genética, la sostenibilidad y la digitalización de sus procesos.

Tanto los productores como los clientes disfrutan de los beneficios de ser parte de su plataforma global de negocios, pues Hortifrut integra sus operaciones a través de toda la cadena de valor, con especial énfasis en sus extremos: desarrollo genético de nuevas y mejores variedades, y comercialización al cliente final.



Genética

Sustentada en un riguroso programa, líder en el mundo, contribuye a crear una alta eficiencia, productividad y calidad, que genera preferencia y fidelidad de los mejores productores y clientes del mundo.

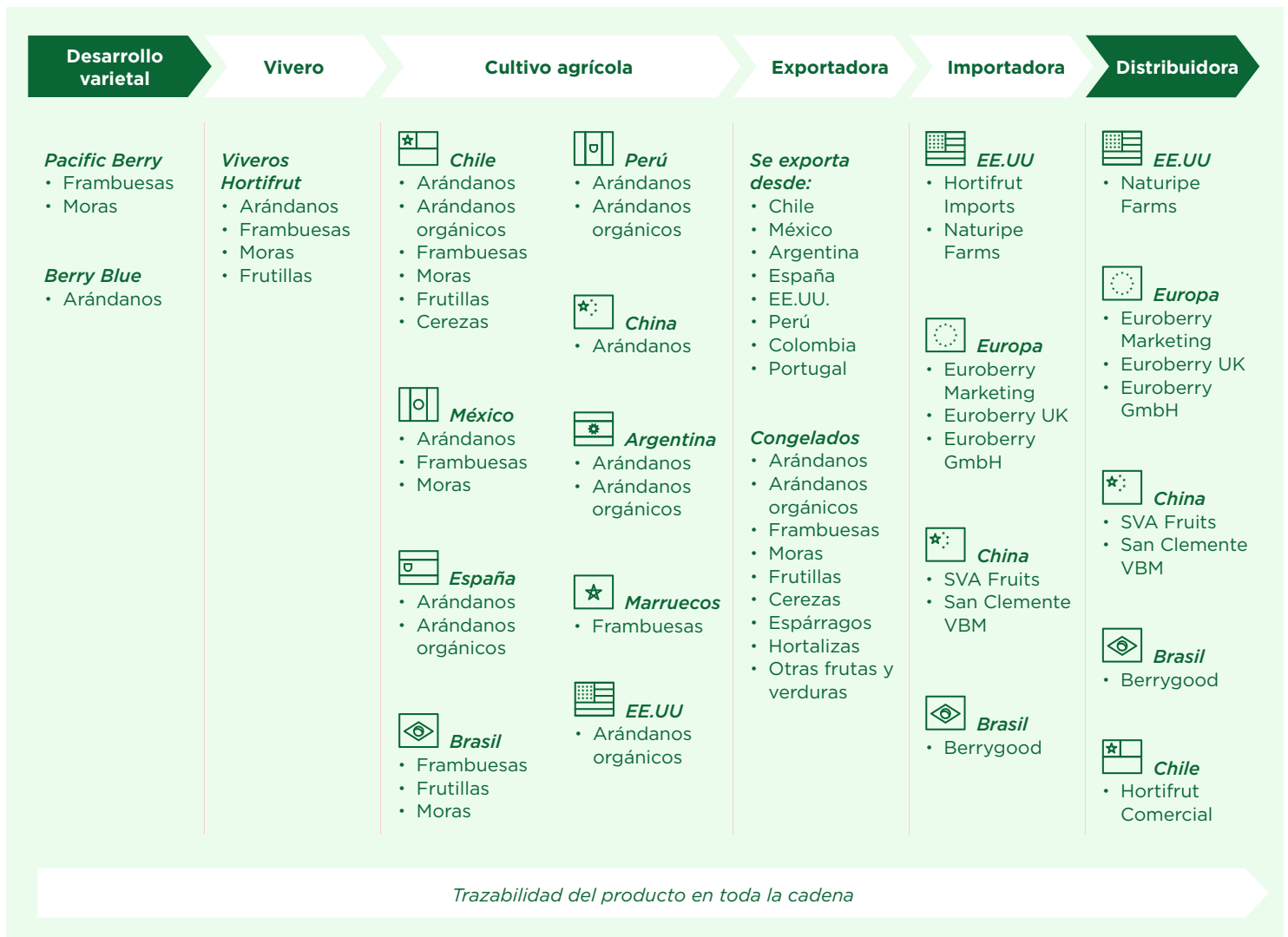


Comercialización

Plataformas comerciales y marcas propias en los principales mercados permiten desarrollar el negocio en conjunto con el cliente final, logrando mejores márgenes, eficiencia logística, control sobre procesos clave y una adecuada trazabilidad y seguridad alimenticia.

La matriz Hortifrut S.A. consolida distintos vehículos comerciales en varios países del mundo donde la compañía está presente, de manera de operar su negocio genético, productivo, exportador y comercial de forma eficiente.

Actividades cadena de valor Hortifrut (integración vertical)



PROVEEDORES

Los principales
proveedores de insumos
de Hortifrut S.A. y sus
filiales son:

PROVEEDOR	PROVEEDOR
IMPRESOS Y CARTONAJES S.A.	J.M.C. MAQUINARIAS S.A.C.
FÁBRICA DE PLÁSTICOS JCK SPA.	TRANSPORTES LÍNEA S.A.
DEL MONTE FRESH PRODUCE	ARÁNDANOS LA ESTANCIA S.P.R.
CARTOCOR CHILE S.A.	GERMINAZA S.A. DE C.V.
TRANSPORTE SANTELICES E HIJO LTDA.	GRAN PEÑÓN ENERGÍA NATURAL S.A.
SOF SOUTH ORGANICS FRUITS S.A.	SISTEMAS DE RIEGO DEL PACÍFICO
QUIMA CHILE S.A.	FRÍO EXPRESS S.A. DE C.V.
ULTRAPAC SUDAMÉRICA	EXPOBERRIES S.A. DE C.V.
JL INGS S.A.C.	PANALPINA TRANSPORTES MUNDIALE
YARA PERÚ S.R.L.	EDENRED MÉXICO S.A. DE C.V.
CARTONES VILLA MARINA S.A.	COMERCIALIZADORA SIMBS S. DE R.L.
E&M S.R.L.	COMERCIAL PROJAR S.A.
ARIS INDUSTRIAL S.A.	

..... **HORTIFRUT** | Reporte de Sostenibilidad 2020



4

SOSTENIBILIDAD



Hortifrut es una empresa sostenible, siempre atenta a sus impactos sociales, ambientales y económicos, con su foco puesto en toda la cadena de valor, en las personas, en el medioambiente y en las comunidades donde opera. Es una empresa que se preocupa por mejorar continuamente y por buscar nuevos desafíos en el camino sostenible que se ha propuesto y por el que avanza de manera constante.

Tras obtener el reconocimiento como Empresa B para su subsidiaria Hortifrut Chile S.A., la compañía ha trazado un rumbo a nivel corporativo, desarrollando su compromiso y consolidándolo a nivel global, trabajando en diferentes proyectos para alcanzar la certificación en las distintas filiales que componen el grupo.

COMPROMISO POR LOS ODS

Hortifrut se ha comprometido con cinco Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) ligados al propósito y la estrategia de la compañía, identificando oportunidades que aporten al cumplimiento de las metas mundiales, y contribuyendo, a su vez, al desarrollo de las personas, el medio ambiente y las comunidades donde opera.



2 HAMBRE CERO

Mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.

En su innovación constante, Hortifrut produce diversidad genética para cultivar los mejores y más nutritivos *berries* y aumentar la productividad de estos para llegar a todos los mercados en los cinco continentes. Asimismo, busca lograr certificaciones reconocidas a nivel internacional como Global GAP, SMETA, Orgánico, entre otras, cumpliendo con los más altos estándares de producción responsable.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

Promover oportunidades de aprendizaje para todos.

Consciente de que la educación es la base para mejorar la vida de las personas, Hortifrut ha implementado cursos, capacitaciones y programas de desarrollo de la educación, la cultura y el deporte en Chile, Perú, México y Brasil, brindando 59.295 horas de capacitación a colaboradores durante el 2020, lo que es un incremento del 4 % respecto del año anterior. Más de 18.200 beneficiados de las comunidades aledañas se suman a las operaciones de la compañía, con programas de educación, salud, cultura, medio ambiente y deporte.





8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

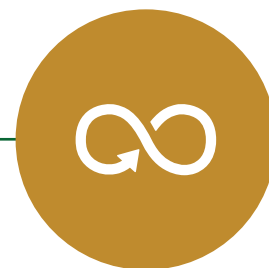
Promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

La compañía está comprometida con asegurarle un trabajo digno a cada uno de sus trabajadores. En el 2020 entregó 1.568 puestos de trabajo fijos y 31.300 temporales en el mundo. Reflejo de esta responsabilidad, en el 2020 se hizo el primer relevamiento cultural corporativo, a partir del cual se puede analizar cómo los colaboradores valoran el impacto de la cultura en el clima laboral, mostrando un balance entre la independencia e interdependencia, y un fuerte sesgo hacia la flexibilidad. A las personas les gusta trabajar con autonomía, pero, al mismo tiempo, con interconexión y con una gran propensión a la innovación, la exploración de caminos alternativos y el aprendizaje. Se caracterizan además por estar fuertemente orientados hacia los resultados y las relaciones; se suma que la tasa de rotación del año 2020 fue de un 15 % en hombres y un 3 % en mujeres a nivel corporativo.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenible.

Hortifrut gestiona de manera responsable el tratamiento de residuos químicos y peligrosos y el reciclaje de residuos domiciliarios. En este aspecto, se han hecho importantes mejoras en el desarrollo de *packaging* y, actualmente, la totalidad de los *clamshell* en los cuales se embala la fruta cuentan con un alto porcentaje de PET reciclado en su fabricación. El 58 % de los envases son fabricados con PET 100 % reciclado, mientras que el 42 % restante fluctúa entre un 70 % y 80 % de PET reciclado.



13 ACCIÓN POR EL CLIMA

Combatir el cambio climático.

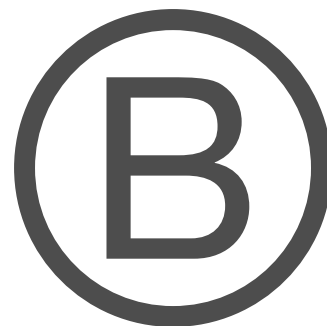
Consciente de la urgencia climática, Hortifrut realizó en el 2020, por tercer año consecutivo, un análisis del ciclo de vida de sus operaciones en Chile, y el primero en Perú y México, teniendo las primeras medidas respecto al consumo energético, la huella de carbono y la producción de residuos. Además, durante el 2020 se construyeron dieciocho plantas fotovoltaicas en diferentes agrícolas en Chile, con el objetivo de mitigar los gases de efecto invernadero (GEI) y fomentar la utilización de energías renovables.

A partir de la definición que está realizando la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) respecto a posibles obligaciones de reportabilidad para las empresas abiertas en Bolsa, Hortifrut ha definido una serie de indicadores para medir y transparentar sus avances en sostenibilidad y poder así visualizar su impacto en lo económico, social y ambiental.

Hortifrut estableció el compromiso de involucrar a sus grupos de interés en la toma de decisiones estratégicas de la compañía. Es por eso que, a fines del 2020, comenzó a realizar un estudio de materialidad para definir los temas relevantes en sostenibilidad según la opinión de actores claves, como clientes, inversionistas, proveedores, colaboradores y comunidad, entre otros. Esto le permitirá a la compañía tomar decisiones estratégicas más enriquecedoras y con mayor impacto en todos los ámbitos de la sostenibilidad, además de comprometerse con la transparencia y las buenas prácticas sostenibles.

Debido al reconocimiento como Empresa B que obtuvo Hortifrut Chile S.A. en 2018, la compañía ha mostrado efectos positivos en diferenciación y preferencias en el mercado. Resultados que han permitido diversificar sus fuentes de financiamiento y refinanciar sus pasivos financieros. Así, en el 2019 se concretó la primera emisión de bonos en el mercado local para Hortifrut por USD 91.000.000, mediante la emisión de dos series (A y B). La serie A cuenta con la certificación verde y social de Vigeo Eiris. Este bono sostenible se utilizó para refinanciar tres categorías de proyectos desarrollados en Perú en la Región de la Libertad: gestión del agua, acción por el clima y desarrollo local y empoderamiento.

Empresa



®

Certificada

ECONÓMICO

ANTICORRUPCIÓN Y COMPETENCIA DESLEAL



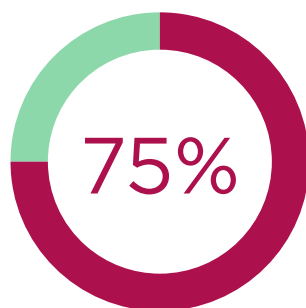
PROGRAMAS DE CUMPLIMIENTO Y CERTIFICACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

En respuesta a las exigencias de la Ley 20393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, receptación de bienes, cohecho, corrupción entre particulares, apropiación indebida, administración desleal, negociación incompatible y contaminación de aguas (Ley 21132), la compañía ha implementado un Modelo de Prevención de Delitos, a través del cual promueve la prevención de hechos sancionados por las leyes descritas anteriormente.

En octubre del 2020, BH Compliance Ltda. certificó el Modelo de Prevención de Delitos de Hortifrut S.A. y sus subsidiarias en Chile, por el alcance de la Ley 20393 y, en diciembre del 2020, por el alcance de la Ley 21132 (contaminación de aguas). Esta misma certificadora realiza pruebas de seguimiento para comprobar que la certificación permanezca vigente.

Adicionalmente, se llevan adelante evaluaciones de riesgo de las posibles situaciones a las que se pueda estar expuesto, lo que ayuda a evaluar el potencial de casos de corrupción de la compañía. Con esta metodología se evalúa el impacto que puede tener, la probabilidad de ocurrencia, así como también se definen los controles, áreas y responsables de llevar a cabo el seguimiento a los distintos puntos.

Para la comunicación de este modelo de prevención del delito, se ha publicado una serie de videos explicativos a través de una plataforma interna. De esta manera se capacita a los trabajadores para prevenir y disminuir los posibles riesgos.



TRABAJADORES
CAPACITADOS EN 2020

En Chile, Hortifrut se preocupa por dar a conocer este programa capacitando a todas las áreas: administradores, analistas, asistentes, coordinadores, jefaturas y gerentes, entre otras áreas que conforman la compañía. Hortifrut busca comprometer a cada uno de los trabajadores, teniendo a más del 75 % de las personas capacitadas en el 2020, mientras que al 100 % de ellas se les ha otorgado información necesaria para conocer y entender el modelo a través de correos y plataformas internas. Para el caso de las filiales fuera de Chile, a pesar de que no es obligatorio contar con un Manual de Prevención del Delito, se está en proceso de homologar este procedimiento, y se está comenzando a entregar capacitaciones y material de apoyo para el conocimiento total de este programa.

SIN CASOS CONFIRMADOS DE CORRUPCIÓN, COMPETENCIA DESLEAL, PRÁCTICAS MONOPÓLICAS O CONTRA LA LIBRE COMPETENCIA

Promocionar la responsabilidad y la conducta ética en toda la compañía, informando sobre qué conductas no serán toleradas en ninguna circunstancia, es lo que ha permitido que durante los últimos cinco años en Hortifrut no haya habido ningún caso de corrupción confirmado, así como tampoco ningún caso de competencia desleal, de prácticas monopólicas o contra la libre competencia.

DECLARACIÓN ANUAL DE EVENTUALES CONFLICTOS DE INTERÉS POR PARTE DE LOS DIRECTORES Y EJECUTIVOS

El compromiso con la transparencia que tiene Hortifrut no solamente recae en sus directores, sino que se manifiesta en toda la plana ejecutiva. Por esta razón, Hortifrut cuenta con el “Portal de Declaración de Conflictos de Interés” donde los directores, ejecutivos principales y colaboradores declaran anualmente si poseen conflictos de interés, económicos o de otra índole, entre sus funciones en la compañía y sus intereses personales. De la mano con lo anterior, deben declarar su participación en diversas sociedades cuando la persona o sus familiares posean 10 % o más del capital de la misma, así como también, si están relacionados con algún funcionario público, explicitando si existiese cualquier conflicto de interés.

COMUNICACIÓN Y REPORTE INDEPENDIENTE DE ÁREAS DE CONTROL

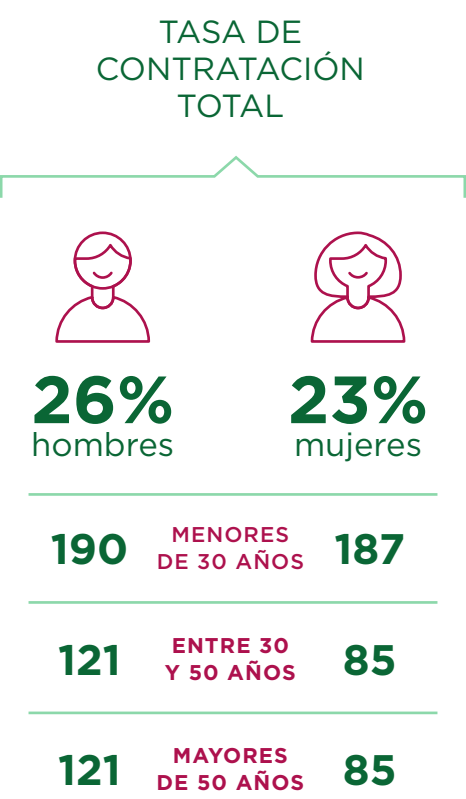
El Directorio y el Comité de Directores de Hortifrut mantienen instancias de comunicación directa y fluida con las siguientes áreas de control:

- **Audidores Externos:** con quienes se revisa el programa de Auditoría Externa y sus resultados. Dentro de la misma, se obtiene un punto de vista independiente respecto de los riesgos a los que se enfrenta la compañía, de los procesos y controles implementados, y de la calidad y consistencia de los datos analizados. Todo esto se plasma en la Carta a la Gerencia que posteriormente se presenta al Comité de Directores.
- **Controller y Encargado de Prevención del Delito:** quien informa respecto del programa de Auditoría Interna, riesgos en procesos, deficiencias detectadas, recomendaciones de mejora, seguimiento de planes de acción, fortalecimiento del ambiente de control y efectividad, y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos.



SOCIAL

PERMISO
POSTNATAL Y
BENEFICIOS
LABORALES



NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS

		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Tasa de contratación (%)
Chile	H	4	4	1	2 %
	M	1	4	0	1 %
México	H	38	39	0	63 %
	M	30	16	0	37 %
Perú	H	65	43	0	58 %
	M	71	8	0	42 %
Brasil	H	80	28	4	93 %
	M	60	44	2	88 %
China	H	0	0	0	0 %
	M	0	0	0	0 %
Europa	H	0	3	0	100 %
	M	0	6	0	100 %
USA	H	0	0	0	0 %
	M	0	0	0	0 %
Colombia	H	3	4	0	100 %
	M	25	7	1	100 %
Total	H	190	121	5	26 %
	M	187	85	3	23 %

ROTACIÓN DE PERSONAL

TASA DE ROTACIÓN TOTAL



15%
hombres



3%
mujeres

277 MENORES DE 30 AÑOS **203**

213 ENTRE 30 Y 50 AÑOS **106**

9 MAYORES DE 50 AÑOS **2**

		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años	Tasa de rotación (%)
Chile	H	6	30	3	9 %
	M	3	10	0	3 %
México	H	54	75	2	63 %
	M	36	41	1	37 %
Perú	H	159	87	0	46 %
	M	141	22	0	54 %
Brasil	H	46	19	3	57 %
	M	22	32	1	46 %
China	H	0	0	0	0 %
	M	0	0	0	0 %
Europa	H	0	0	0	0 %
	M	0	0	0	0 %
USA	H	0	0	0	0 %
	M	0	0	0	0 %
Colombia	H	12	2	1	3 %
	M	1	1	0	0 %
Total	H	277	213	9	15 %
	M	203	106	2	3 %

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS A TIEMPO COMPLETO QUE NO SE DAN A LOS EMPLEADOS A TIEMPO PARCIAL O TEMPORALES

Dentro de la perspectiva social, uno de los compromisos centrales de Hortifrut con la sostenibilidad es el bienestar de nuestros trabajadores, así como el de sus familias. Es por esto que cuenta con áreas dedicadas a los beneficios para ellos, y se asegura de que cada miembro de la organización tenga claro desde un principio a qué beneficios puede optar dentro de la compañía.

Estos beneficios son de uso y gozo exclusivo de trabajadores de tiempo completo. Los beneficios por filial del grupo son los siguientes:

	Chile	México	Perú	Brasil	Europa	USA	Colombia
Seguro de vida	X	X	X	X	X	X	
Asistencia sanitaria / (salud, todos los seguros, BICEVIDA)	X	X	X	X	X	X	X
Cobertura por incapacidad e invalidez (mutual, pago licencia médica)	X	X	X	X	X	X	X
Permiso parental	X	X	X	X	X	X	X
Provisiones por jubilación	NA	NA	NA	NA	NA	X	NA
Participación accionaria	-	-	-	-	-	-	-
Otros:							
Horario invierno / verano	X	X					
5 días adicionales de vacaciones	X	X					
Cofinanciamiento de estudios	X	X	X		X		
Regalo recién nacido	X			X			
Fruta por matrimonio	X	X	X	X			
Aguinaldo Navidad	X					X	
Aguinaldo Fiestas Patrias	X						
Canasta de víveres (Navidad)			X	X			
Pago licencia médica	X	NA	NA	NA	NA	NA	X
Pago diferencia de renta por licencia paternal / maternal	X	NA	NA	NA	NA	NA	X
Día libre por cumpleaños	X	X	X	X			
Asistencia psicológica	X	X	X				
Asignación por fallecimiento de familiar o cónyuge			X				
Préstamos de emergencia			X				
Pago controles de gestación			X				

PERMISO CUIDADOR PRIMARIO Y SECUNDARIO

Para efecto de la filial Chile, se establece a través de la Ley 20.545 que se puede optar por alguna de las siguientes modalidades del beneficio:

- 24 semanas de descanso completo para las madres (postnatal normal más postnatal parental de 12 semanas a jornada completa), con un subsidio equivalente a la remuneración, con tope de 73,2 Unidades de Fomento (UF) brutas.
- 12 semanas de descanso completo para las madres y, a continuación, 18 semanas de media jornada. En esta segunda etapa se cancelará el 50 % del subsidio (con tope de 36,6 UF).
- 12 semanas de descanso completo para las madres. De las 12 semanas restantes en jornada completa, pueden traspasar un máximo de seis semanas a los padres. Si las madres optan por la media jornada para esta segunda etapa, sólo pueden traspasar 12 semanas a los padres en la misma modalidad.

En el caso de México, la modalidad contempla únicamente a la madre por definición de ley, se considera un período de lactancia por un máximo de 6 meses, en el cual se tendrán dos reposos extraordinarios por día, con una duración de 30 minutos cada uno, para alimentar al niño o niña. Adicionalmente, se establece otorgar al padre cinco días de descanso.



En las filiales de Perú, bajo la Ley 30.367 se establece para las trabajadoras el derecho de gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal, que podrán ser diferidos, parcial o totalmente, y podrán acumularse para el período postnatal según decisión de la trabajadora.

En las filiales de Brasil, sujetas al Artículo 392 del Decreto Ley 5.452, se considera un total de 120 días de descanso para la madre. Para efectos del indicador del 2020 no se obtuvo la información necesaria para poder comunicar estos datos, pero se han definido diversos compromisos para hacer seguimiento y obtener esta información para el año 2021 y así contar con la información completa de la compañía.

A continuación, se presentan los resultados de los indicadores respecto a los empleados que han tenido derecho a permiso parental dado que tuvieron un hijo o hija, junto con otros indicadores que permiten medir el cumplimiento y utilización de este beneficio entregado por la compañía.

	Chile		México		Perú		Brasil		China		Europa		USA		Colombia		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Empleados que han tenido derecho a permiso parental	2	4	6	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	9
Empleados que se han acogido al permiso parental	0	4	2	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9
Empleados que han regresado luego del permiso parental	0	4	2	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9
Empleados acogidos a licencia parental durante 2019 y que se mantuvieron trabajando al menos 12 meses después	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
Tasa de regreso al trabajo ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	100%
Tasa de retención ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100%	100%

1 Para efectos del ratio “Tasa de regreso al trabajo”, se utilizó la siguiente fórmula para obtener el resultado mostrado en la tabla:

$$\frac{\text{Cifra total de empleados que han regresado al trabajo después del permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores}} \times 100$$

2 Para el caso del indicador “Tasa de retención”, se tiene la siguiente forma de calcular el resultado indicado:

$$\frac{\text{Cifra total de empleados retenidos 12 meses después de regresar al trabajo tras un periodo de permiso parental}}{\text{Cifra total de empleados que regresan del permiso parental en los periodos objeto de informes anteriores}} \times 100$$

SEGURIDAD LABORAL

Para efectos de esta sección, se consideran las prácticas sobre salud y seguridad de las filiales de Chile y Perú. Para el caso de México, el área encargada de estas temáticas fue conformada recién en diciembre del 2020, por lo que tiene el compromiso de homologar y estandarizar toda práctica y parámetro utilizados en las otras filiales de la compañía, y así asegurar la calidad de vida, de trabajo y la seguridad de los colaboradores de Hortifrut en ese país.

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Para Hortifrut, la política de seguridad y salud en el trabajo se basa en seis compromisos que priorizan el contar con buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, así como mantener al personal motivado y comprometido con la prevención de riesgos. Adicionalmente, la compañía cuenta con procedimientos de trabajo para cada una de sus áreas, en los que se definen sus responsables, su alcance, equipos y materiales a utilizar.

Los compromisos son:

1. Proteger la seguridad y salud de la organización (prevención e identificación oportuna).
2. Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud.
3. Participación activa de trabajadores y sus representantes en el sistema de gestión.
4. Promover la mejora continua del desempeño.
5. Difundir y comunicar el sistema de prevención de riesgos.
6. Impulsar la mejora continua en la identificación y prevención de los riesgos, a través del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Estas definiciones están enmarcadas en las directrices establecidas por la reglamentación nacional de cada filial, cuyo programa cubre y aplica a todos los trabajadores de Hortifrut. La compañía entiende, y transmite siempre a sus trabajadores, que ningún trabajo que se ejecute o servicio que se brinde será tan urgente como para no emplear el tiempo, el equipo, las herramientas, los implementos de seguridad y las normas y manuales que se necesiten para realizarlo con seguridad.

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES

Hortifrut cuenta con distintos lineamientos para un análisis sistemático de los incidentes relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, a través de los que se busca registrar, investigar, analizar y reportar todo aquello que ocurre en las áreas operativas y administrativas dentro de las operaciones, a fin de determinar la causa raíz de cualquier incidente. Asimismo, mediante la realización de investigaciones efectivas, la compañía toma medidas correctivas para prevenir la recurrencia de nuevos incidentes.

El sistema cuenta con documentos que permiten la planificación de las actividades, así como herramientas y registros que permiten dar seguimiento al cumplimiento de las actividades planificadas y la generación de evidencias y estadísticas que soportan la gestión y facilitan la mejora continua.

Para efectos de la evaluación de riesgos e investigaciones, se han definido diversos tipos de peligros asociados a riesgos en cada una de las unidades productivas, entre ellos están:

- **Físicos:** exposiciones a ruidos en salas de maquinarias, sustancias que pueden ser inhaladas, cambios de temperatura en *packing* y radiaciones no ionizantes por exposición a computadora.
- **Psciosociales:** aislamiento social y confinamiento.
- **Disergonómicos:** posturas del cuerpo al trabajar, manejo de cargas y movimientos repetitivos.
- **Eléctricos:** computadoras energizadas y conexiones.
- **Locativos:** riesgos asociados a accidentes, caídas, tropiezos, atrapamientos e incendios, entre otros, que dependen de la locación en la que se esté trabajando.
- **Biológicos:** exposición a agentes biológicos en zonas comunes.



En cada una de las áreas que comprenden la compañía se evalúa tanto los posibles riesgos asociados a las distintas actividades, como su probabilidad de ocurrencia, para poder tomar acciones preventivas que disminuyan los peligros. Junto a esto, la compañía cuenta con personas encargadas de llevar a cabo inspecciones para el correcto uso y supervisión del programa de seguridad y salud.

En caso de que un trabajador necesitara informar sobre algún incidente, accidente y/o incidente peligroso, existen procedimientos formales que definen la comunicación al supervisor inmediato y la activación del protocolo para inspeccionar qué área está siendo afectada y si se requiere de servicios o asistencia médica. Una vez superada la emergencia o situación, se realiza y envía un informe para su posterior investigación. De esta forma queda registro de lo ocurrido y se toman las medidas necesarias para evitar o minimizar la ocurrencia del incidente o accidente. Asimismo, se presentan y respaldan datos estadísticos de los accidentes y las investigaciones. Cabe señalar que, ante la ocurrencia de un incidente o accidente, las actividades pueden reiniciarse sólo una vez que las condiciones sean seguras y se cuente con todos los controles implementados. Todo este procedimiento es informado a cada una de las personas de la compañía para su conocimiento y entendimiento, velando por la seguridad de todos y minimizando así los accidentes.

Además, se cuentan con los siguientes canales para notificar actos o condiciones inseguras que puedan afectar la integridad:



Hortifrut en línea: línea de teléfono gratuita (puede ser anónimo).



Llamada por teléfono o mensaje de whatsapp directo del área: teléfono celular que comunica directamente a alguno de los supervisores del área (puede ser anónimo).



Buzones de quejas: buzones instalados en diferentes áreas mediante los cuales los trabajadores pueden comunicar una queja, reclamo o sugerencia (puede ser anónimo).



A través de su supervisor: los trabajadores pueden comunicar la presencia de riesgos directamente a su supervisor.

En el caso particular de Perú, por mandato legal, las filiales cuentan con matrices de identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles de SST (también llamados IPERC), los cuales se desarrollan por cada puesto de trabajo y cada actividad efectuada por el puesto evaluado. Estas matrices son desarrolladas de manera conjunta por el personal del área de SIGMA y los trabajadores y supervisores de cada puesto de trabajo. Además, son verificadas por la jefatura y aprobada por la gerencia del área y por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las matrices IPERC son publicadas para que todos los trabajadores tengan un libre acceso a esta información:

- Los trabajadores pueden solicitar la información directamente con sus supervisores o acercándose a la oficina de SIGMA de cada uno de los sitios de trabajo.
- Los trabajadores pueden acceder a las matrices IPERC mediante una aplicación web escaneando un código QR ubicado en los tótems publicitarios de cada sitio.
- El resumen que contiene la información más relevante (puesto de trabajo, actividad, riesgo, consecuencia y control) es publicado en cada una de las áreas donde se encuentre personal fijo, utilizando un formato “semáforo” que permite diferenciar los riesgos altos (color rojo), riesgos medios (ámbar) y riesgos bajos (verde).

Las matrices IPERC se revisan al menos una vez cada año y/o cuando se requiera la inclusión de un nuevo puesto de trabajo, una nueva actividad, un cambio en la organización, la tecnología, los procedimientos u otro motivo que plantee nuevos riesgos.

La compañía cuenta con un área de servicios médicos que forma parte de la Gerencia de Recursos Humanos y está dirigida por un médico ocupacional. Esta área se encarga tanto del servicio de atenciones médicas en cada sede, como de los aspectos relacionados a la salud ocupacional.



CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Hortifrut cuenta con un área de Comunicaciones y Capacitación, que se encarga de elaborar y planificar la ejecución de un Plan Anual de Capacitaciones, el cual incluye temas de seguridad y salud en el trabajo, además de ocuparse de la formación de *trainers* dentro de las diversas áreas de la Compañía.

A continuación, se detallan los tópicos de las capacitaciones entregadas durante el 2020:

Inducción SSOMA	Plan de emergencia
Investigación de accidentes	Medidas de seguridad para manejo durante lluvia
Manejo seguro de maquinaria agrícola	Medidas de seguridad para labores de poda
Protección solar y plan de verano	Medidas de seguridad para uso de trompo y herramientas
Uso correcto de EPPS	Aplicación de agroquímicos
Uso de extintores	Primeros auxilios y soporte básico de vida
Seguridad en la manipulación de plaguicidas	Gimnasia laboral / entrenamiento (pausas activas)
Sistema de gestión SSO	Daños a la salud asociados al uso de la computadora
PPAA en caso de picaduras de abeja	Estilo de vida saludable
Manipulación correcta de carga	Desórdenes musculoesqueléticos en el trabajo
Orden y limpieza de áreas	Daño en la salud por efecto del ruido en el trabajo
Peligros y riesgos al manipular motoguadañas y podadoras	Patógenos en la sangre
Riesgo eléctrico	Mordeduras de serpientes
Ergonomía	Conducción a la defensiva
Brigadas de emergencia	Manejo de sustancias peligrosas
Seguridad de trabajos de alto riesgo	Prevención y control de incendios
Manejo seguro de vehículos menores	Supervisión y liderazgos en prevención de riesgos
Capacitación de protocolo COVID-19 y qué hacer al presentar síntomas relacionados	Operación de maquinaria grúa horquilla

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL, IMPACTOS DIRECTAMENTE VINCULADOS POR RELACIONES COMERCIALES

Como parte de la planificación de las actividades y la gestión del presupuesto del programa, Hortifrut cuenta con un Plan Anual de Actividades que permite establecer las acciones mínimas para lograr una adecuada prevención de riesgos ocupacionales y el cumplimiento con los mandatos legales.

Cada una de las filiales cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo constituido de acuerdo a las normas legales vigentes en materia de salud y seguridad laboral. Estos comités son bipartitos y paritarios, es decir, cuentan con igual número de representantes elegidos por los trabajadores en votación secreta y directa, y de representantes designados por el empleador entre el personal de dirección y de confianza.

Los comités cuentan con una vigencia de dos años y realizan, como mínimo, reuniones ordinarias una vez por mes y, extraordinarias, según su necesidad. En las reuniones, los miembros de los comités revisan los avances relacionados con las actividades del programa y de inspección, así como las tendencias en las estadísticas de accidentabilidad y capacitación. Los comités también aprueban las herramientas de planificación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad como la Política, el Reglamento Interno, las Matrices de Riesgos, el Plan y Programa Anual de Actividades y el Programa Anual de Capacitaciones.

Los miembros de los comités, además de recibir una identificación que los acredita y empodera, participan de actividades como las campañas de prevención de riesgos, inspecciones en áreas de trabajo, las investigaciones de los accidentes y las visitas de fiscalización que efectúa la autoridad del trabajo, para lo cual reciben capacitaciones específicas relacionadas con sus funciones y responsabilidades.



LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

	Perú Olmos						Perú Trujillo
	2018		2019		2020		2020
	Obreros	Empleados	Obreros	Empleados	Obreros	Empleados	-
Trabajadores	18.203	1.053	21.886	2.326	26.250	2.289	-
Horas trabajadas	2.720.116	219.024	2.428.621	483.808	3.025.913	428.740	15.016.902
	2018		2019		2020		2020
Incidentes	41		15		10		138
Incidentes peligrosos	0		0		0		-
Accidentes leves	21		18		17		-
Accidentes incapacitadores	20		22		14		-
Mortal	0		0		0		-
Días de descanso médico	225		146		502		590
Indice de frecuencia	6,8		7,6		4,1		9,19
Indice de severidad	76,6		50,1		145,3		39,29
Indice de accidentabilidad	0,5		0,4		0,6		0,35

Al considerar como referencia el índice de accidentabilidad del sector minero (1,66), siendo que este sector es uno de los más exigentes bajo SSOMA, podemos observar que para ambas filiales este indicador está muy por debajo del promedio, lo cual demuestra lo completo y desarrollado del programa de salud y seguridad con que cuenta Hortifrut.

Para el caso de Chile, se tiene un total de 1.008 denuncias de accidente, siendo las principales causas:

- Golpes, atrapamiento y contactos traumáticos.
- Caídas mismo nivel.
- Inhalación químicos, intoxicación y otros contactos.
- Exposición a electricidad, radiación, presión, frío y calor.
- Caídas distinto nivel y agresiones.
- Caída altura y tránsito.

CAPACITACIÓN

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

Hortifrut apoya al desarrollo profesional y el desempeño, por eso, sus colaboradores se capacitan constantemente según las habilidades necesarias para sus puestos de trabajo.

Algunos de los principales temas de capacitación durante el 2020 fueron: normativas, ofimática, idioma, aprendizaje propio de Hortifrut, calidad de vida y liderazgo, entre otras áreas de capacitación impulsadas por la compañía.

Programas para mejorar las aptitudes de los empleados

Áreas de capacitación	Cantidad de cursos realizados	Porcentaje de cursos realizados por áreas
Desarrollo de habilidades personales	3.922	23 %
Desarrollo de habilidades técnicas	2.278	14 %
Normativa	4.449	27 %
Ofimática	915	5 %
Idioma	169	1 %
Aprendizaje propio de Hortifrut	3.375	20 %
Calidad de vida	1.418	8 %
Liderazgo	210	1 %

Promedio de horas de formación por empleado y categoría profesional

	Perú		Chile		México		USA		Brasil		HF Europa	
Gerentes / subgerentes	35		28		73		9		2		2	
Jefaturas	107		103		82		1		0		3	
Profesionales / Analistas	106		130		72		2		4		3	
Administrativos operativos	318		220		116		0		2		0	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cantidad de personas capacitadas	374	192	289	192	309	84	8	4	5	3	2	6
Total	566		481		393		12		8		8	
Horas invertidas en capacitación	9.850		41.717		7.524		525		23		202	
Monto invertido (USD)	70.254		239.077		63.109		3.531		1.500		677	

..... **FORMACIÓN 2020**



1.468 **PERSONAS**
capacitadas



59.295 Horas de
CAPACITACIÓN



\$ 378.418 \$USD invertidos en
CAPACITACIONES

PORCENTAJE DE EMPLEADOS QUE RECIBEN EVALUACIONES PERIÓDICAS DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL

		Administrativos / Operarios	Gerentes / Subgerentes	Jefaturas	Profesionales / Analistas	Total General
Brasil	M	4,6 %	0,1 %	0,2 %	0,7 %	5,6 %
	H	5,2 %	0,1 %	0,6 %	0,4 %	6,4 %
	Total	9,8 %	0,2 %	0,8 %	1,1 %	11,9 %
Chile	M	5,5 %	1,3 %	3,4 %	4,6 %	14,7 %
	H	11,5 %	1,8 %	5,5 %	5,5 %	24,2 %
	Total	16,9 %	3,1 %	8,8 %	10,1 %	38,9 %
China	M	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	H	0 %	0,1 %	0 %	0 %	0,1 %
	Total	0 %	0,1 %	0 %	0 %	0,1 %
España	M	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	H	0 %	0,1 %	0 %	0 %	0,1 %
	Total	0 %	0,1 %	0 %	0 %	0,1 %
México	M	2,3 %	0,1 %	1,6 %	1,9 %	5,8 %
	H	3,1 %	0,7 %	2,5 %	2,8 %	9,1 %
	Total	5,4 %	0,8 %	4,1 %	4,7 %	14,9 %
Perú	M	2,9 %	0,1 %	2,2 %	3,2 %	8,4 %
	H	8,5 %	1,5 %	7,1 %	7,3 %	24,4 %
	Total	11,4 %	1,6 %	9,3 %	10,5 %	32,7 %
USA	M	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %
	H	0 %	0,4 %	0,2 %	0,2 %	0,8 %
	Total	0,1 %	0,5 %	0,4 %	0,4 %	1,3 %
Total		43,6 %	6,4 %	23,4 %	26,7 %	100 %
Femenino		35,5 %				
Masculino		64,5 %				

DIVERSIDAD

DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

Hortifrut considera a sus colaboradores como su activo más valioso, por lo que está en permanente monitoreo de la gestión de la diversidad en materias de equidad de género, inclusión y no discriminación.

La compañía entiende que las características propias de cada colaborador aportan visiones diferentes en cada área y se complementan, generando diversidad y riqueza de miradas al enfrentar múltiples desafíos. En esta misma línea, la participación femenina juega un rol fundamental en todos los niveles de la compañía. El aporte de la mujer al trabajo es primordial y las facilidades en el empleo para que más y más mujeres puedan participar del mundo laboral deberían ser un foco para todas las empresas de Chile y el mundo.

Hortifrut busca permanentemente reducir las brechas de género y regular la equidad en cuanto a remuneraciones y políticas de compensación en cada una de sus filiales.

A continuación, se presenta un detalle de la diversidad en los empleados de planta de Hortifrut y en la plana gerencial, considerando el número de personas por género, su nacionalidad, rango etario y antigüedad en la compañía:

Diversidad directorio

</

Diversidad organización



1.568
PERSONAS
en total

GÉNERO



F

M

2020

558

1.010

2019

451

859

NACIONALIDAD



CHILE



PERÚ



MEX.



ESP.



BRASIL



CHINA



COL.



EE.UU.



ARG.

OTROS

2020

646

477

245

63

45

37

10

8

2

35

2019

495

475

169

55

41

30

2

7

11

25

RANGO EDAD (años)



+70

61 a 70

51 a 60

41 a 50

31 a 40

-30

2020

2

43

116

259

674

474

2019

3

20

87

214

554

432

RANGO ANTIGÜEDAD (años)



+12

9 a 12

6 a 9

3 a 6

-3

2020

117

67

121

200

1.063

2019

103

68

132

185

822

Diversidad gerencia



63
PERSONAS
en total

GÉNERO



F

M

2020

18

45

2019

17

859

NACIONALIDAD



CHILE

PERÚ

BRASIL

MEX.

ESP.

ING.

EE.UU.

ARG.

OTRO

2020

34

8

3

3

3

2

2

2

6

2019

28

11

4

3

3

2

-

4

1

RANGO EDAD (años)

+70

61 a 70

51 a 60

41 a 50

31 a 40

-30



2020

-

1

15

25

22

-

2019

-

1

9

23

23

-

RANGO ANTIGÜEDAD (años)

+12

9 a 12

6 a 9

3 a 6

-3



2020

17

5

3

8

30

2019

15

7

2

10

22

RATIO DEL SALARIO BASE Y DE LA REMUNERACIÓN DE MUJERES FRENTE A HOMBRES

Durante el 2020, Hortifrut, con la asesoría de Mercer Consulting y Compensa Chile, mantuvo el proceso de evaluación de puestos de trabajo, a fin de establecer una política de compensaciones equitativa en todos los niveles de la compañía, logrando comparabilidad a nivel internacional. Para ello se definió una estructura salarial regional, de acuerdo con el conocimiento de la compañía, y se definieron bandas salariales desde la A hasta la N.

La siguiente tabla indica el porcentaje de remuneración de las mujeres respecto de los hombres en el mismo nivel de cargo profesional, utilizando la dotación existente al 31 de diciembre del 2020:

Nivel	Categoría	% Remuneración mujeres vs hombres
N	Gerencia General Corporativa	0 %
K	Ejecutivos Primera Línea	92 %
J	Gerencias Corporativas	76 %
I	Gerencias de Área	82 %
H	Subgerentes	79 %
G	Jefaturas Primera Línea	85 %
	Profesionales / Jefatura Funcional	110 %
F	Profesionales / Jefatura Senior	93 %
	Profesionales de Apoyo	85 %
E	Jefaturas Operativas	117 %
D	Analistas Senior	80 %
	Analistas	98 %
C	Supervisores	106 %
	Técnicos	108 %
B	Asistentes	103 %
	Encargados	115 %
A	Administrativos	88 %
	Operarios	92 %
Total		95 %



Cuando el porcentaje corresponde al 100 %, indica que no hay brechas o diferencias en la remuneración por género. Así mismo, cuando el porcentaje supera este valor, indica que las remuneraciones de mujeres son superiores a las de los hombres, mientras que por debajo de 100 % indica que es menor la remuneración de las mujeres. Cuando el porcentaje se encuentra en 0 %, significa que en ese nivel no se encuentran trabajando mujeres.

La brecha salarial en Hortifrut ha disminuido dos puntos porcentuales en relación al periodo anterior, situándose casi en la media del total general (un 100 %). Sólo hay seis niveles en donde los hombres superan en renta a las mujeres, lo cual también marca una disminución de la brecha interna que se observaba en esos niveles en años anteriores. Las diferencias se explican principalmente por la antigüedad en los cargos, el nivel de educación y la diversidad en las responsabilidades asociadas a estos. Según el área en que se desempeñe cada persona, esas responsabilidades dependerán, entre otros factores, del número de hectáreas a cargo, de los volúmenes de fruta a embalar, la administración de dinero, los equipos de trabajo a cargo y el acceso a información estratégica de la compañía.

Es necesario mencionar que Hortifrut, en su constante desafío por disminuir las brechas por género, ha mostrado un gran avance durante el 2020, que esperamos superar durante el 2021.

PROGRAMAS SOCIALES

OPERACIONES CON PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD LOCAL, EVALUACIONES DEL IMPACTO Y PROGRAMAS DE DESARROLLO

Hortifrut se involucra activamente con la comunidad cercana a sus instalaciones, velando por generar un impacto positivo en ella y ser un actor activo para sus vecinos. Además de brindar beneficios que mejoran la calidad de vida de los individuos y las familias, la compañía lleva adelante distintas iniciativas:



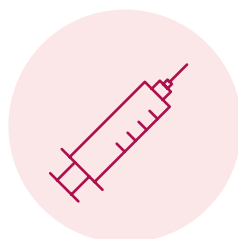
Programa de medidas preventivas y protocolos COVID-19

El programa fue implementado de manera progresiva desde el inicio de la pandemia e incluyó las siguientes prácticas: modalidad de teletrabajo para el personal administrativo, grupos y turnos de trabajo en áreas productivas, elaboración de protocolos de acción para casos sospechosos y confirmados, entrega de EPP, capacitaciones presenciales y online sobre la prevención del COVID-19, comunicados semanales con herramientas para facilitar las nuevas modalidades de trabajo, manejo de las situaciones de crisis, prevención de la enfermedad, creación de brigadas y comités COVID-19 (tanto para el diseño de nuevas prácticas como para la aplicación de las mismas), elaboración de matriz de riesgos, y manejo de estadísticas y encuestas a colaboradores. Esta iniciativa, impulsada en las filiales de Chile, Perú y México, tuvo un alcance de 900 personas, impactando a los colaboradores y a sus familias.



Programa Salud Mental Paz

Se puso a disposición de los colaboradores y de sus familiares apoyo psicológico telefónico 24x7, orientado a dar atención en situaciones de crisis y, a nivel preventivo, a fomentar el autocuidado y la detección precoz de indicadores de alerta. Complementariamente, y como una forma de entregar herramientas prácticas, se diseñó un plan de trabajo que incluyó cápsulas de salud mental, cursos, *webinars*, videos, y comunicaciones (manual de líderes y guía de teletrabajo), donde se entregaron metodologías aplicables al manejo del estrés, el uso eficiente del tiempo, técnicas de relajación, manejo de crisis y ejercicios para pausas activas guiadas durante la jornada laboral; entre otras iniciativas. También esta iniciativa se impulsó en las filiales de Chile, Perú y México con un alcance de 900 personas.



Programa de vacunación contra la Influenza

Entre los meses de mayo y junio, con el fin de prevenir las enfermedades respiratorias en el contexto de la pandemia, Hortifrut realizó una campaña de vacunación para sus colaboradores y sus familiares en Chile, logrando una cobertura de 546 beneficiarios (421 colaboradores y 125 familiares).



Programas de Apoyo a las Comunidades en tiempos de Pandemia en Chile, Perú y México

Dada la emergencia que vive Chile, Perú y México derivada de la pandemia por COVID-19, Hortifrut salió en ayuda de las comunidades aledañas a sus operaciones. Los programas de apoyo estuvieron enfocados en tres áreas principales:

- **Área Nutrición:** la ayuda consistió en la entrega de cajas de alimentos y víveres, donaciones monetarias para ollas comunes y/o comedores populares, y donación de fruta, beneficiando a trabajadores de la compañía, a sus familias y habitantes de las comunidades que rodean los campos y *packings*.
- **Área Salud:** en este ámbito, Hortifrut realizó donaciones de kits de salud (guantes, pecheras, mascarillas y protectores faciales) y de desinfección, orientado al personal de salud en consultorios, postas rurales y hospitales, bomberos y policía en Chile, Perú y México. Adicionalmente, en Perú y México se donaron sanitizaciones en calles y avenidas de las localidades aledañas a las operaciones de la compañía, en coordinación con las autoridades locales. Por otra parte, a través de la donación de camillas y suministro de oxígeno, se contribuyó a la ampliación de áreas COVID-19 en el hospital de EsSalud Víctor Soles García de Virú, Perú. A esto se le suma la donación de pruebas rápidas y oxígeno a postas médicas, y la ayuda en la movilidad para personal médico en esta localidad. También se hicieron donaciones para la implementación de un laboratorio de pruebas moleculares en Trujillo, Perú, y se ejecutó la campaña médica YO ME CUIDO en Chao y Salaverry, Perú, en conjunto con las empresas agroindustriales que pertenecen a la APTCH, orientada a la prevención del COVID-19 con suministro de Ivermectina, vacunas contra la Influenza y tamizaje a cargo de doctores.
- **Área Educación:** enfocándose en escuelas rurales en Chile, se hicieron donaciones de *tablets*, celulares y chips de conexión a internet para facilitar el acceso a contenidos educativos de manera remota.



Árbol de Navidad / Navidad con Sentido

Como cada año, se llevó a cabo la campaña El Árbol de los Sueños, donde se busca tener una Navidad con sentido, entregando regalos a niños en condiciones de vulnerabilidad en localidades cercanas a las operaciones de la compañía. Este año fueron beneficiados 73 niños de la escuela Marina Rojas Sandoval de Huelón, Curepto, Chile.

CUMPLIMIENTO

INCUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMATIVAS EN LOS ÁMBITOS SOCIAL Y ECONÓMICO

En referencia a Chile, Perú y México, no hemos tenido ningún incumplimiento ni sanciones en el ámbito social y económico.



CHILE AMBIENTAL

..... julio 2019 - junio 2020

MATERIALES UTILIZADOS



15.000

Toneladas de fruta



2.710

Toneladas de embalaje

52 %
virgen

48 %
reciclado



316
TONELADAS
DE RESIDUOS

.....
304 (t) Residuos municipales
3 (t) Residuos peligrosos
10 (t) Residuos reciclados



29.180.152

(MJ) de consumo energético

1,94

Intensidad de energía por tonelada producida

.....
7.353.201 (lts) Diesel
1.397.008 (lts) Gasolina
492 (kg) GLP
6.027 (lts) GLP
20.423.423 (kWh) Electricidad



1.431.812
M³ DE CONSUMO
DE AGUA

682
HECTÁREAS

2.099
CONSUMO /
HECTÁREA

32.263 (tonCO₂eq)
TOTAL DE EMISIONES



.....
Intensidad de carbono **2,14** (tonCO₂eq/Kg)
Sustancias que agotan la capa de ozono **4,29** SAO (kgCFC 11)
Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire
155.034 VOC (kgNMVOC) | **78.904** PM10 (kgPM10eq)

AMBIENTAL

Para esta sección se debe considerar que los indicadores señalados tienen la cobertura de las filiales de Chile, Perú, y México. Los datos son recopilados a través de una plataforma digital. Hay encargados y actores clave en cada una de las filiales, que se encargan de subir la información de manera mensual y así hacer seguimiento de los distintos indicadores ambientales.

MATERIALES, INSUMOS Y RESIDUOS



MATERIALES UTILIZADOS POR PESO O VOLUMEN

Principales insumos utilizados en la producción de nuestros berries:
Jul 2020 - Dic 2020

		Chile	Perú	México
Materias primas	Fruta (t)	7.000	34.500	4.500
Insumos	Embalaje (t)	1.173	6.013	890
	Virgen	55 %	58 %	51 %
	Reciclado	45 %	42 %	49 %

RESIDUOS POR TIPO Y MÉTODO DE ELIMINACIÓN

Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
Total de residuos (t)	332	1.063	332
Residuos municipales (t)	320	249	317
Residuos peligrosos (t)	1	177	-
Residuos reciclados (t)	11	637	15

ENERGÍA



CONSUMO ENERGÉTICO DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Para efectos del consumo energético, se cuenta con cinco principales entradas de energía: diesel, gasolina, GLP Kg, GLP Lts y electricidad. Para cada uno de estos puntos sus valores son los siguientes:

Jul 2020 - Dic 2020

	Factor de conversión (MJ/x)	Chile	Perú	México
Diesel (lts)	38,65 MJ/lit	4.425.857	21.296.629	6.682.478
Gasolina (lts)	34,78 MJ/lit	799.641	4.076.943	3.102.036
GLP (kg)	14,29 MJ/kg	119	11.118	31.311
GLP (L)	28,7 MJ/lit	2.583	0	0
Electricidad (kWh)	3,6 MJ/kWh	6.573.836	45.302.310	9.850.725
Total energía	-	11.802.036	70.687.000	19.666.550

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Para la intensidad energética de la Compañía se consideró la razón de los parámetros del consumo total energético de cada filial y las toneladas de fruta producida.

Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
Consumo energético total	11.802.036	70.687.000	19.666.550
Intensidad de energía por tonelada producida	1,72	1,56	1,99

AGUA



EXTRACCIÓN Y CONSUMO DE AGUA

Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
Consumo de agua (m³)	1.476.897	15.532.068	3.089.665
Hectáreas	682	1.898	2.118
Consumo / hectáreas	2.166	8.187	1.459



EMISIONES



EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO

Hortifrut ha comenzado a levantar su huella de carbono a nivel corporativo, por lo que se tienen datos referenciales de los últimos seis meses del 2020 para las filiales de Chile, Perú y México.

Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
Alcance 1 (tonCO ₂ eq)	4.940	2.086	5.230
Alcance 2 (tonCO ₂ eq)	713	4.041	2.015
Alcance 3 (tonCO ₂ eq)	17.430	20.690	8.833
Total emisiones	23.083	26.817	16.078

Los indicadores y factores para el cálculo de la huella de carbono fueron extraídos del Ministerio de Energía de Chile, Ecoinvent e IPCC.

Intensidad de carbono producida sobre los kilos de fruta producidos Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
Intensidad (tonCO ₂ eq/Kg)	3,38	0,78	3,56

Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
SAO (kgCFC 11)	34.968	65.297	25.107

Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire Jul 2020 - Dic 2020

	Chile	Perú	México
VOC (kgNMVOC)	83.802	145.862	61.011
PM10 (kgPM10 eq)	34.968	65.297	25.107



[HORTIFRUT.COM](https://hortifrut.com)

