



Informe Debida Diligencia en Derechos Humanos 2024

ÍNDICE

- 02 **Introducción**
- 03 **Proceso y metodología de análisis**
- 05 **Potenciales riesgos en derechos humanos priorizados como cuestiones detectadas**
- 06 **Grupos específicos impactados por potenciales riesgos en derechos humanos identificados**
- 07 **Gobernanza y gestión de potenciales riesgos en derechos humanos**
- 08 **Acciones y medidas de mitigación y remediación específicas por cada cuestión destacada**
- 12 **Mejora continua para garantizar el respeto de los DDHH**

INTRODUCCIÓN

Durante los meses de enero y febrero de 2024 y a modo de complementar el ejercicio llevado a cabo en 2022, SustainaLab -consultora independiente y especialista en esta materia- realizó una evaluación de Debida Diligencia en Derechos Humanos en Multi X con el fin de **profundizar en más grupos de interés en la identificación y evaluación de potenciales riesgos en esta materia.**

Es importante destacar que este estudio **se realizó considerando el análisis de doble materialidad** para incorporar de manera simultánea e integral ambas evaluaciones.

Los **objetivos específicos** para este proceso fueron:

- Complementar la matriz de impactos de Multi X con los resultados de la debida diligencia de DDHH.
- Robustecer el modelo de gobernanza para la gestión integral de DDHH, de manera que permita establecer responsables, metas y compromisos a mediano y largo plazo, junto a un sistema de monitoreo y seguimiento.
- Obtener un análisis del nivel de gestión, detectar brechas e implementar planes de mejora para la gestión de cada uno de los potenciales riesgos en DDHH.
- Actualizar la política de DDHH esté alineada con las expectativas de estándares internacionales.
- Facilitar la comunicación efectiva de los avances en DDHH de la organización a través de informes periódicos.

PROCESO Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

Para implementar y proporcionar un marco para informar sobre este tema a nivel corporativo, se utilizó como guía el **Marco de Informes de los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU)**.



El proceso de debida diligencia se inició con la **identificación de los efectos adversos actuales y potenciales impactos** sobre los derechos humanos en los que la empresa pueda estar involucrada, considerando como **base el análisis de debida diligencia en derechos humanos realizado en 2022**. El objetivo fue comprender los impactos negativos en grupos de interés específicos, dado un contexto operativo.

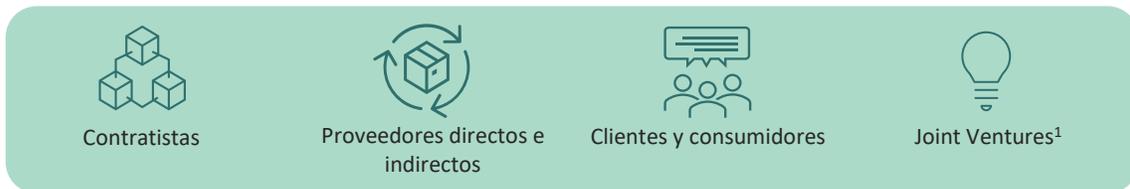
Es importante aclarar que la revisión y mapeo de riesgos potenciales contempló el universo de **32 derechos humanos listados en el marco PRNU** y junto al derecho universal declarado por la ONU en abril 2022 "**Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible**".

Es así como **se analizaron diversas fuentes de información**, como la revisión de fuentes primarias y secundarias de la empresa e industria, documentación corporativa y entrevistas a 9 ejecutivos de primera y segunda línea, con los **objetivos** de:

- Identificar y categorizar los derechos humanos en potencial riesgo.
- Describir los potenciales impactos en derechos humanos y de los riesgos específicos asociados a cada uno.
- Evaluar los potenciales impactos y riesgos específicos en derechos humanos a partir de los factores de gravedad y probabilidad determinando el grado de cada uno de éstos.

- Analizar la gestión actual de cada uno de esos impactos y riesgos potenciales y las brechas por parte de la empresa.
- Establecer planes de mejora y cierre de brechas.

El **alcance** de esta evaluación a Multi X, consideró **operaciones propias, cadena de valor y otras actividades relacionadas con el negocio, y relaciones comerciales**, considerando los siguientes grupos de interés específicos¹:



Adicionalmente, y en virtud del análisis antes señalado, **se revisó y actualizó** el listado de potenciales riesgos en derechos humanos para los grupos de interés² considerados en el ejercicio de **Debida Diligencia en Derechos Humanos de 2022**, estos son:



¹ Considera el 100% de contratistas, proveedores directos e indirectos, clientes, consumidores, y joint ventures.

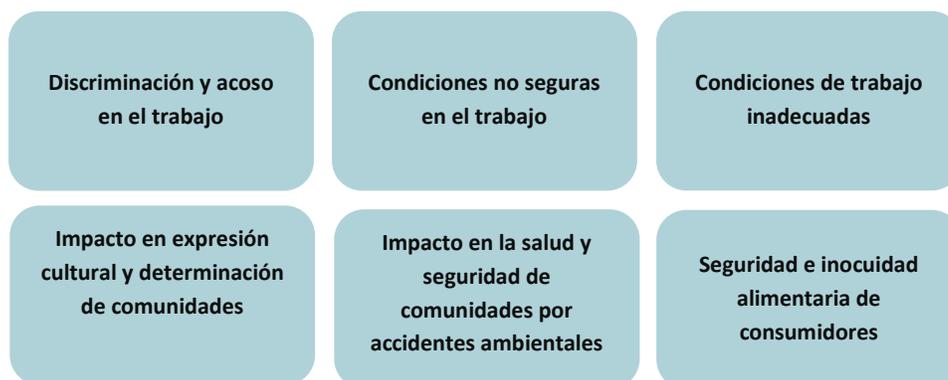
² Considera el 100% de trabajadores y comunidades.

POTENCIALES RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS PRIORIZADOS COMO CUESTIONES DETECTADAS

Dentro de los 30 derechos humanos³ detectados en potencial riesgo, se llegó a un listado de 24 riesgos potenciales específicos relacionados a los 6 grupos de interés⁴.

Considerando este listado, se realizó una priorización en base a los Factores de Gravedad y Probabilidad, junto al análisis del nivel gestión en cada uno de estos, para lograr una lista de cuestiones destacadas (salient issues) con el objeto de determinar los potenciales riesgos en derechos humanos más críticos producto de las actividades y relaciones comerciales de la empresa.

A continuación, se muestra la lista de priorización de las cuestiones destacadas respecto a los potenciales riesgos en derechos humanos detectados:



³ Considerando el listado de 32 derechos humanos del marco PRNU y el derecho universal declarado por la ONU en abril 2022 "Derecho a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible".

⁴ Considera el 100% de los 6 grupos de interés analizados en los cuales se han identificado potenciales riesgos.



GRUPOS ESPECÍFICOS IMPACTADOS POR POTENCIALES RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS IDENTIFICADOS

Se consideraron los siguientes grupos específicos, impactados de manera directa o indirecta, dentro de los 6 grupos de interés contemplados en el análisis:

- Empleados propios
- Mujeres
- Niños
- Minorías
- Trabajadores migrantes
- Empleados de proveedores y contratistas
- Empleados de proveedores indirectos
- Comunidad en general / Ciudadanía
- Comunidades locales
- Pueblos indígenas

GOBERNANZA Y GESTIÓN DE POTENCIALES RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS

A modo general, las acciones en gobernanza y gestión en derechos humanos que se han definido para el corto y mediano plazo, los cuales complementan las acciones específicas de mitigación de potenciales riesgos en derechos humanos, son:

- Al actualizar la Política Corporativa de Derechos Humanos 2024, se deberá comunicar y sociabilizar internamente este documento.
- Implementar las recomendaciones del análisis de debida diligencia, definiendo y avanzando en un marco formal de gobernanza en derechos humanos.
- Avanzar en el plan de trabajo para el sistema de gestión de potenciales riesgos en derechos humanos definido para el cierre de brechas con responsables, metas y compromisos a mediano y largo plazo.
- Seguir y profundizar en las comunicaciones y sensibilización interna sobre el tema de derechos humanos.

ACCIONES Y MEDIDAS DE MITIGACIÓN Y REMEDIACIÓN ESPECÍFICAS POR CADA CUESTIÓN DESTACADA

Multi X cuenta con los siguientes procedimientos/políticas para cada una de las cuestiones destacadas, las cuales tienen el fin de ser acciones y medidas de mitigación y remediación para cada una estas.⁵ En consecuencia, estos son planes de mitigación y remediación, los cuales aplican al 100% de nuestras operaciones.

Para profundizar en esta información y avances, recomendamos complementar esta información con lo comunicado en Memorias Integradas y Reportes de Sostenibilidad de la compañía.

a) Discriminación y acoso en el trabajo:

A nivel de políticas y procedimientos formales que abordan este tema a nivel general, Multi X cuenta con una Política de Derechos Humanos, Código de Conducta y Código de Conducta de Proveedores, como también a nivel específico, se profundiza en su Manual de Gestión de Personas, Política de Diversidad e Inclusión, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Política de Resolución de Conflictos, Política disciplinaria, y Política de Prevención del Maltrato y Acoso Laboral o Sexual. Asimismo, las medidas de gestión del día a día e implementación de estas políticas relevantes, consisten en i) compartir estos documentos durante el proceso de inducción y además muestran videos de sensibilización sobre el acoso sexual durante la inducción; ii) fomentar dentro de las áreas y equipos una cultura organizacional de respeto mutuo a través de distintas iniciativas; iii) divulgar constantemente las políticas corporativas a través de un Asistente Gestión de Personas en operaciones (*farming* y plantas de procesamiento); iv) atraer, retener y desarrollar a personas con discapacidad mediante el Programa de Inclusión de Personas con Discapacidad; v) capacitar a los trabajadores en temas relacionados a discapacidades; vi) formar en lengua de señas en caso de requerirlo; vii) brindar un foco específico en el reclutamiento, retención y desarrollo de mujeres; viii) implementar un comité de mujeres dirigido por una directora de la compañía; ix) participar como empresa en las iniciativas relacionadas a la Mesa de la Mujer Salmonera de SalmonChile; y x) tener canales de denuncia a los que pueden acceder los distintos grupos de interés.

b) Condiciones no seguras en el trabajo:

Las políticas y procedimientos formales de Multi X que abordan este tema a nivel general son, Política de Derechos Humanos y Código de Conducta, donde además de manera detallada se considera en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad - Salud y Seguridad, ~~Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral (Covid)~~, Procedimientos de trabajo en altura, Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo (Minsal), Protocolo de Factores de Lesión Músculo esquelético de extremidades superiores (Minsal), y Código de Conducta Proveedores.

⁵ Las acciones de mitigación y remediación consideran el 100% de los potenciales riesgos identificados.

Por lo demás, respecto a medidas de gestión del día a día e implementación de estas políticas relevantes, consideran principalmente i) un comité líder en Salud y Seguridad y comités paritarios; ii) Sistema de gestión de Salud y Seguridad certificado bajo el estándar ISO 45001; iii) propuesta Fortalecimiento de Liderazgo, Programas de Gestión Preventiva, y Programa de Seguridad Conductual para Líderes (Cross Check); iv) formar parte de mesas técnicas de trabajo en salud y seguridad; v) llevar a cabo campañas (tales como la "Tolerancia Cero Accidentes, Más Salud"); vi) investigar todos los incidentes con el objetivo principal de determinar sus causas a fin de evitar su repetición, donde los jefes de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) aplican planes de medidas correctivas en respuesta ante cualquier accidente ocurrido y se realizan auditorías en prevención de riesgos; vii) evaluar el desempeño en SSO de las empresas colaboradoras en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se realizan auditorías al cumplimiento en SSO de las empresas contratistas; viii) revisar los protocolos de las empresas subcontratistas de buzos, para desarrollar un Plan de Acción de Buceo, que incluye capacitación a buzos, verificación del cumplimiento de las normas corporativas, verificación de las condiciones y el uso de los equipos in situ, inspecciones de condiciones básicas, equipos, tripulación y acreditación marítima requerida por Multi X; ix) tomar medidas para ir empujando a los proveedores a que su faena sea más segura invirtiendo en equipos de mayor tecnología y siendo exigentes, y si un proveedor no cumple con normativas específicas de prevención de riesgo se paraliza la faena, su permiso de trabajo es bloqueado y se espera a que se regularice; y x) tener canales de denuncia a los que pueden acceder los distintos grupos de interés.

c) Condiciones de trabajo inadecuadas:

Respecto a las políticas y procedimientos formales que tratan este tema a nivel general en Multi X son, Política de Derechos Humanos, Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Conducta de Proveedores.

Además, la gestión del día a día e implementación de las políticas/procedimientos, consiste en i) llevar a cabo auditorías con el fin de determinar el nivel de cumplimiento de las empresas contratistas respecto a condiciones seguras y saludables de trabajo; ii) monitorear y asegurar que los salarios de trabajadores se encuentren en la banda salarial, iii) realizar auditorías de Sernapesca, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud en instalaciones sanitarias/saneamiento básico); y iv) tener canales de denuncia a los que pueden acceder los distintos grupos de interés.

d) Impacto en expresión cultural y determinación de comunidades:

Las políticas y procedimientos formales que toman este tema son, Política de Derechos Humanos, Código de Conducta, Política de Relacionamiento Comunitario y Política de Sustentabilidad.

Por otra parte, las medidas y acciones para implementar estos documentos corporativos son, i) implementar una estrategia de relacionamiento comunitario; ii) capacitar a trabajadores en relacionamiento comunitario, principalmente en cómo dialogar, accionar, responder; iii) efectuar levantamientos constantemente actualizados de actores sociales potenciales para relacionamiento

comunitario, como escuelas, universidades, juntas de vecinos, sindicatos, municipios, bomberos, comisarías, centros de salud, comunidades indígenas, entre otros; y iv) tener canales de denuncia a los que pueden acceder los distintos grupos de interés.

e) Seguridad e inocuidad alimentaria de consumidores:

Sobre los procedimientos implementados que están relacionados con esta materia, es dar cumplimiento principalmente a altos estándares y certificaciones, tales como la Certificación *Best Aquaculture Practices* de *Global Seafood Alliance*, Estándar ASC para salmones, e Índice FAIRR.

Asimismo, respecto a otras medidas de gestión, es i) cumplir con el compromiso de reducir el uso de antibióticos en un 50% al 2025, a través de distintas iniciativas como vacunas, cambios en la dieta, calidad del smolt, entre otros, que se encuentra público por el *Chilean Salmon Antibiotic Reduction Program (CSARP)*; ii) aumentar el volumen de producción validado en el programa certificación y etiquetado para la acuicultura responsable ASC; iii) aumentar el tiempo de crianza en agua dulce; y iv) realizar análisis microbiológico de las instalaciones, y productos.

f) Impacto en la salud y seguridad de comunidades por accidentes ambientales:

Las políticas y procedimientos que abordan a nivel general este tema, son Política de Derechos Humanos, Código de Conducta, Política de Relacionamento Comunitario, Política Uso de Agua, y Política de Sustentabilidad. Asimismo, existe un cumplimiento de altos estándares y certificaciones, tales como la Certificación *Best Aquaculture Practices* de *Global Seafood Alliance*, Estándar ASC para salmones, e Índice FAIRR.

En relación a medidas y acciones del día a día, son i) incorporar estas temáticas en su estrategia de sustentabilidad, monitoreando continuamente su impacto en biodiversidad y cuenta con procedimientos y protocolos internos para lograr un Impacto Neto Positivo (NPI) en relación con la biodiversidad que los rodea; ii) desarrollar acciones con las comunidades para trabajar el abandono de desechos industriales en los fiordos, como jaulas, plásticos, boyas, cabos, entre otros; iii) apoyar proyectos que promuevan la concientización de su impacto como sociedad hacia el medioambiente; iv) aumentar el volumen de producción validado en el programa certificación y etiquetado para la acuicultura responsable ASC; y v) tener canales de denuncia a los que pueden acceder los distintos grupos de interés.

MEJORA CONTINUA PARA GARANTIZAR EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Como lo destaca la ONU y OCDE, el proceso de debida diligencia es constante y cambiante, por lo que Multi X lo ha tomado como un elemento de mejora continua, teniendo el compromiso de ser revisado frecuentemente y actualizado en el mediano plazo. Esto permitirá estar simultáneamente identificando brechas, implementar una gestión para el cierre de estas y accionar adecuadamente a las posibles modificaciones internas y externas.

Es importante que este proceso continuo siempre se aborde desde una perspectiva preventiva y proporcional al contexto que tiene la empresa respecto a los potenciales riesgos en DDHH identificados, los priorizados como cuestiones destacadas y cómo estos progresan y pueden ir evolucionando en el tiempo.



Fuente: Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable.