

FINNING

Construyendo y energizando un mundo mejor

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD 2022

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Durante noventa años, nuestro compromiso se ha mantenido intacto: entregar un servicio y soluciones de excelencia, mientras trabajamos de manera segura para garantizar el cuidado de las personas y de los lugares que nos rodean. Nos hemos mantenido fieles a este compromiso a medida que cumplimos con nuestra visión de asociarnos e innovar para construir y energizar un mundo mejor.

Nuestros empleados/as siguen siendo la base de nuestro éxito, ya que su pasión por el cuidado mutuo, nuestros clientes/as y las comunidades, nos impulsan a mejorar continuamente la forma en que cumplimos con nuestro compromiso con la sustentabilidad, resolviendo los desafíos que enfrentamos en la actualidad mientras miramos hacia adelante los desafíos del futuro.

Uno de los aspectos que evidencia nuestro compromiso en acción es que nuestros equipos lograron reducir en un 60% la frecuencia de incidentes significativos en el 2022



en comparación con el año 2021. Esto como resultado de la capacitación, evaluaciones de riesgos, recorridos de ejecutivos/as, observaciones de supervisión, inspecciones, procedimientos, auditorías y muchas otras actividades que nos permiten mantener a nuestros empleados/as sanos y salvos.

Además, reforzamos nuestro apoyo al aprendizaje de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM, por sus siglas en inglés) para mujeres y niñas, jóvenes indígenas y comunidades vulnerables, e incentivamos a nuestros empleados/as a participar en mentorías y voluntariado.

En cuanto a nuestros clientes/as, nos enfocamos en ayudarlos a mejorar su desempeño en seguridad, medioambiente y costos a través de bajas emisiones, opciones de autonomía y operación remota, soluciones digitales y combustibles alternativos con bajas emisiones de carbono.

También apoyamos a nuestros clientes/as ofreciéndoles opciones para sustituir flotas antiguas con alternativas eléctricas y la reconstrucción de equipos para extender su vida útil y mejorar la eficiencia de sus máquinas.

Asimismo, lanzamos nuestro dashboard de Sustentabilidad CUBIQ™ para clientes/as de minería y construcción, lo cual establece una línea de base para que las empresas cumplan con sus objetivos medioambientales y puedan medir y monitorear sus emisiones de CO2. Además, el dashboard también hace recomendaciones de medidas que se pueden tomar para mejorar la eficiencia operacional.

4Refuel, nuestro servicio de reabastecimiento de combustible móvil en las instalaciones de clientes/as, junto con ComTech Energy, continuaron realizando investigaciones y desarrollo de nuevos servicios para apoyar a

nuestros clientes/as en su transición hacia combustibles alternativos de emisiones bajas en carbono a fin de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero.

A medida que nos adentramos al 2023, queremos agradecer a Scott Thomson, nuestro ex Presidente y CEO, por sus contribuciones al avance en nuestro viaje de sustentabilidad en Finning. Seguimos comprometidos con muchos de los principios rectores establecidos con su liderazgo en esta Compañía.

Estamos preparados para otro año emocionante de crecimiento y evolución. Les invitamos a conocer más sobre nuestros avances en nuestro viaje de sustentabilidad en esta edición 2022 del reporte.

Kevin Parkes
Presidente y CEO

ACERCA DE FINNING

<h1>273</h1> <p>INSTALACIONES</p>	<h1>14.246</h1> <p>EMPLEADOS/AS</p>	<h1>8</h1> <p>PAÍSES</p>	<h1>2.500+</h1> <p>CAMIONETAS DE SERVICIO DE FINNING Y OTROS VEHÍCULOS PEQUEÑOS</p>
-----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	---

Finning es el distribuidor de Caterpillar® más grande del mundo. Desde 1993, hemos vendido y arrendado equipos, así como suministro de repuestos y servicios para equipos y motores a nuestros clientes/as en un amplio rango de industrias. Con nuestra amplia infraestructura de product support y excepcionales capacidades de servicio, ofrecemos soluciones que permiten a clientes/as reducir los costos operativos y maximizar la productividad.

Finning tiene su sede en Vancouver, Columbia Británica, y opera en tres regiones: Canadá, Sudamérica (Chile, Argentina, Bolivia y Uruguay), Reino Unido e Irlanda. 4Refuel, nuestro servicio de reabastecimiento de combustible móvil en las instalaciones de clientes/as, opera en Canadá y en Texas, Estados Unidos. Finning cotiza en la Bolsa de Toronto bajo el símbolo FTT.

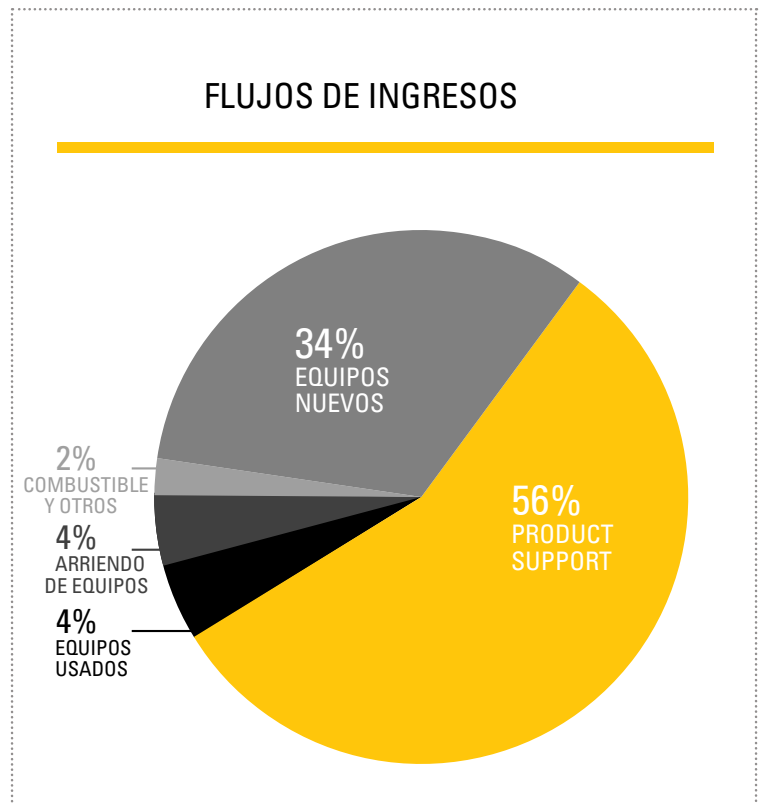
CADENA DE SUMINISTRO



NUESTRO PROVEEDOR Y SOCIO MÁS GRANDE

6K+

PROVEEDORES/AS Y CONTRATISTAS A NIVEL MUNDIAL



\$8,2 MIL MILLONES EN INGRESOS NETOS

NUESTROS CLIENTES TRABAJAN EN:

 MINERÍA	 CONSTRUCCIÓN
 FORESTAL	 PETRÓLEO Y GAS
 GENERACIÓN DE ENERGÍA	 GOBIERNO

*Los ingresos totales suman \$9,3 mil millones. Los ingresos netos representan una medida financiera específica. Para obtener más información, consulte el análisis de gestión anual y trimestral (MD&A) de 2022 de Finning. Los ingresos se reportan en dólares canadienses.

Modelo de Gobierno Corporativo de Sustentabilidad »

DIRECTORIO

COMITÉ DE SEGURIDAD, MEDIOAMBIENTE Y RESPONSABILIDAD SOCIAL (SESR)

El Comité SESR del Directorio es el máximo órgano de gobierno corporativo responsable de asistir al Directorio en la supervisión en materia de sustentabilidad.

EQUIPO DE LIDERAZGO DE FINNING (FLT)

El FLT, liderado por el CEO, es responsable del desarrollo y supervisión de nuestra estrategia de sustentabilidad.

COMITÉ GLOBAL DE SUSTENTABILIDAD (GSC)

El GSC es un equipo multidisciplinario de representantes de toda la Compañía. El GSC desarrolla y supervisa la implementación de la hoja de ruta de sustentabilidad.

NUESTRA HOJA DE RUTA DE SUSTENTABILIDAD

El Comité Global de Sustentabilidad (GSC) está a cargo del desarrollo y la implementación de nuestra hoja de ruta de sustentabilidad, la cual define las prioridades en materia de sustentabilidad y establece objetivos y metas a mediano y largo plazo. Nuestra hoja de ruta actual identifica cinco áreas de enfoque:

PERSONAS

Garantizar un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso para todos los empleados/as y contratistas.

MEDIOAMBIENTE

Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestras instalaciones y flotas, gestionar residuos y prevenir derrames.

CLIENTES

Ofrecer productos y soluciones que ayuden a los clientes/as a mejorar la seguridad, el desempeño medioambiental y la productividad de las actividades de sus negocios.

COMUNIDADES

Asociarnos con organizaciones que apoyen programas y educación STEM para mujeres y niñas, pueblos originarios, comunidades vulnerables y en riesgo.

GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA & CIBERSEGURIDAD

Garantizar la implementación de los controles efectivos para evitar conductas ilegales o no éticas, apoyar y proteger a empleados/as que alzan la voz y proteger la información digital de Finning y de nuestros clientes/as.

SUSTENTABILIDAD EN FINNING

La sustentabilidad es parte integral de nuestras operaciones diarias, estrategias y planes a largo plazo. Demostramos nuestro compromiso de asociarnos e innovar para construir y energizar un mundo mejor con nuestra disposición a mejorar continuamente nuestro desempeño en sustentabilidad y en el apoyo a nuestros clientes/as para que avancen en esta materia.

NUESTRO ENFOQUE EN LA SUSTENTABILIDAD

Garantizamos guías y gobierno corporativo eficientes.

El Directorio de Finning supervisa nuestros programas y políticas de sustentabilidad a través del Comité de Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social (SESR). El Equipo de Liderazgo de Finning (FLT) establece las expectativas de la alta gerencia y guía nuestra estrategia de sustentabilidad global. El Comité Global de Sustentabilidad (GSC) coordina y supervisa la implementación de dicha estrategia.

Nos enfocamos en temas materiales.

Cada año, el Comité Global de Sustentabilidad se reúne para revisar, discutir y actualizar la lista de temas materiales de sustentabilidad que son más relevantes para nuestras operaciones y grupos de interés. Los resultados de nuestra evaluación de materialidad más reciente se informan en la página 4 de este reporte.

Trabajamos de manera estrecha con nuestros clientes/as.

Hemos desarrollado un conjunto sólido de soluciones digitales y tecnológicas diseñadas para ayudar a nuestros clientes/as a mejorar su desempeño en seguridad y la eficiencia en el consumo de combustible, a gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero y a incrementar la eficiencia operacional. Algunas de estas soluciones se describen en la sección Desempeño de Clientes/as en Sustentabilidad en la [página 21](#) de este reporte.

Medimos y reportamos nuestro desempeño.

Reportamos de acuerdo con el estándar GRI (Global Reporting Initiative), el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) y los requerimientos de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Puede encontrar esa información en el Anexo de este reporte a partir de la [página 39](#).

Para apoyar lo anterior, se ha creado un grupo de recursos de empleados/as en materia de sustentabilidad para educar e inspirar a todos los empleados/as a realizar cambios sustentables a nivel personal y profesional que beneficiarán a la sociedad, el medioambiente, a Finning y sus clientes/as, y a otros grupos de interés.

	TEMAS MATERIALES	¿POR QUÉ ESTE TEMA ES RELEVANTE PARA FINNING?
PERSONAS	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	La salud y la seguridad de nuestros/as empleados y contratistas son valores esenciales de nuestra Compañía y una expectativa fundamental de nuestros empleados/as, sus familias y la comunidades en las que operamos.
	DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	Un entorno laboral diverso, equitativo e inclusivo, en el que todos/as se sientan seguros, valorados y capaces de dar lo mejor de sí, nos permite enfrentar los desafíos de negocio globales y avanzar en nuestros esfuerzos sustentables más amplios como Compañía.
	COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO	Contratar, retener y formar a los mejores talentos nos permite garantizar el cumplimiento de las necesidades evolutivas de nuestros clientes/as y generar crecimiento en nuestra Compañía.
MEDIOAMBIENTE	USO DE ENERGÍA Y EMISIONES DE GEI	Sabemos que el cambio climático es uno de los temas medioambientales clave del siglo XXI, y queremos contribuir mediante la reducción de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y apoyar a nuestros clientes/as para que puedan disminuir las suyas.
	GESTIÓN DE RESIDUOS	Reducimos y reciclamos los residuos para evitar que estos lleguen a los vertederos.
	GESTIÓN DE DERRAMES	Disminuimos nuestro impacto en la tierra y el agua mediante la prevención y la gestión de derrames de combustibles y otros líquidos.
CLIENTES	SEGURIDAD DE CLIENTES	El énfasis en la seguridad de las personas que operan y trabajan con nuestros productos es un valor fundamental y esencial para mantener relaciones sólidas con nuestros clientes/as.
	SERVICIO DE DISTRIBUIDOR DE VALOR AGREGADO	Garantizar que las necesidades de nuestros clientes/as estén cubiertas continuamente es fundamental para lograr su satisfacción, confianza y lealtad.
	DESEMPEÑO DE CLIENTES EN SUSTENTABILIDAD	Nos esforzamos por mejorar nuestro propio desempeño en sustentabilidad, mientras ofrecemos productos y soluciones que ayuden a nuestros clientes/as a mejorar los suyos.
	CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	Minimizamos los riesgos dentro de nuestra cadena de suministro con la colaboración de proveedores/as que comparten nuestros valores y respetan nuestros estándares para la protección del medioambiente y las personas.
	REMANUFACTURA	A través de nuestras operaciones de remanufactura, prolongamos la vida útil de componentes de equipos y disminuimos la cantidad de residuos que llegan a los vertederos.
COMUNIDADES	INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD	Creemos que las comunidades empoderadas son fundamentales para garantizar la salud, la inclusión y una mejor calidad de vida para todos/as. Apoyamos los programas comunitarios con enfoque en educación STEM.
	COMPROMISO CON PUEBLOS ORIGINARIOS	Estamos comprometidos con el desarrollo de relaciones sólidas y la creación de oportunidades económicas para los pueblos originarios en las zonas donde operamos, en virtud de nuestro compromiso para apoyar la reconciliación.
GOBIERNO CORPORATIVO, ÉTICA Y CIBERSEGURIDAD	ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	Creemos que los estándares efectivos de gobierno corporativo y comportamiento ético son fundamentales para generar una cultura positiva en el entorno laboral de nuestros empleados/as, y así garantizar relaciones sólidas con proveedores/as y clientes/as, y crear valor a largo plazo para los accionistas.
	CIBERSEGURIDAD Y GOBERNANZA DE DATOS	Proteger la privacidad y los datos de nuestros/as empleados y clientes es fundamental para garantizar la seguridad, la confianza a largo plazo y la lealtad.

EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD

Cada año, el GSC se reúne para revisar, discutir y actualizar la lista de temas materiales de sustentabilidad que son más relevantes para nuestras operaciones y grupos de interés. Esta evaluación contempla los cambios en nuestras operaciones, comentarios de nuestros clientes/as, desarrollos y tendencias dentro de la industria, las expectativas de nuestros grupos de interés clave y otras preocupaciones sociales.

La tabla de la izquierda es un resumen de los resultados de nuestra evaluación de materialidad de 2022.

ALINEACIÓN CON LOS REQUISITOS:

TCFD Actualizamos nuestro reporte de manera que esté alineado con los requerimientos de Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD), los que se pueden encontrar en la [página 40](#).



Hemos alineado nuestro reporte con los requisitos del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria que más refleja nuestro negocio: Maquinaria Industrial & Bienes y Transporte Vial. El índice SASB se encuentra en la [página 45](#).



Este reporte ha sido preparado de acuerdo con los Estándares GRI (Global Reporting Initiative): Core option. El índice GRI se encuentra en la [página 47](#).

ALCANCE DEL REPORTE

- + En este reporte se describen las iniciativas relacionadas con nuestros temas materiales de sustentabilidad y las respectivas métricas para el año terminado el 31 de diciembre del 2022. Cuando la información esté disponible, se incluirán años adicionales de datos históricos a modo de referencia.
- + Los términos "Finnig", "nuestros", "nosotros/as", "la Compañía" y "la organización" se refieren a Finning International Inc. y sus filiales.
- + La información financiera, operacional, ambiental, de seguridad y de recursos humanos para la empresa 4Refuel se presentan por separado en la página 24.
- + Los datos financieros se presentan en dólares canadienses y los datos ambientales en unidades métricas.
- + Los datos de seguridad incluyen a empleados/as y contratistas de Finning, a menos que se indique lo contrario.
- + Los datos de gases de efecto invernadero (GEI) que aparecen en este reporte han recibido Limited Assurance por parte de Deloitte. Las demás métricas no fueron auditadas de forma externa.
- + La alta gerencia y empleados/as relevantes han revisado la información en este reporte y creen que es una representación precisa de nuestro desempeño en sustentabilidad.
- + Para su comodidad, este informe proporciona enlaces a sitios web de terceros. No representamos ni garantizamos el contenido de los sitios web de terceros a los que se puede acceder desde este informe. Si elige acceder a dichos sitios web, lo hace bajo su propio riesgo. No tenemos control sobre el contenido de estos sitios web de terceros, y no aceptamos ninguna responsabilidad por dichos sitios web o por cualquier pérdida o daño que pueda surgir del uso que haga de ellos.

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS

El propósito de Finning es asociarse e innovar para construir y energizar un mundo mejor. Creemos que un mejor mundo es aquel en el que todos/as colaboramos para proteger a las personas y al medioambiente, reduciendo la desigualdad y garantizando la prosperidad para todos/as. Continuamos apoyando y contribuyendo hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas (UNSDG). Nuestra presencia internacional nos vuelve plenamente conscientes de los desafíos globales, y nuestra posición en la cadena de valor entre proveedores/as y clientes/as, amplifica nuestra oportunidad para propiciar cambios significativos. Aunque Finning contribuye indirectamente al logro de todos los objetivos, los UNSDG que se identifican a continuación tienen una contribución directa.

EN NUESTRAS OPERACIONES

<p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p>	<p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p>	
<p>10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES</p>	<p>Manteniendo un entorno laboral seguro e inclusivo para todos/as y garantizando igualdad de oportunidades para nuestras empleadas.</p>	
<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>Reduciendo, reutilizando y reciclando materiales en nuestras operaciones y extendiendo la vida útil de los equipos mediante remanufacturación y recambio de componentes.</p>	
<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>Reduciendo nuestras emisiones de GEI</p>	<p>17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</p> <p>Invirtiendo en tecnología y capacitación</p>

EN COLABORACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p>	<p>Promoviendo el aprendizaje de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM), y el desarrollo de las habilidades en esas áreas.</p>	
<p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p>	<p>9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</p>	<p>Proporcionando equipos y soluciones energéticas que promuevan el uso eficiente de combustibles más limpios.</p>
<p>12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</p>	<p>13 ACCIÓN POR EL CLIMA</p>	<p>Permitiendo la optimización de vehículos y flotas con el fin de reducir las emisiones de GEI a mayor escala.</p>
<p>11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p>	<p>Brindando conocimiento técnico y equipos para soluciones de infraestructura que mejoren el acceso a servicios básicos, transportes y empleos, y que aumenten el estándar de vida en las comunidades.</p>	



PERSONAS

Nos enorgullecemos de nuestro equipo seguro, talentoso e inclusivo de más de 13.000 personas. Ellos/as son la base de nuestra cultura en el entorno laboral, que se centra en el apoyo y respeto mutuo a medida que trabajamos para ofrecer servicios y valores de excelencia a nuestros clientes/as. Seguimos firmes en nuestro compromiso con la seguridad, la salud y el bienestar de nuestros empleados/as.

- Seguridad7
- Bienestar y Salud Mental.....8
- Diversidad, Equidad e Inclusión.....9
- Desarrollo de empleados/as y Liderazgo.....13
- Compromiso de Empleados/as.....13

SEGURIDAD

CONSTRUYENDO NUESTRA CULTURA DE SEGURIDAD

A comienzos de 2022, completamos evaluaciones de nuestra cultura de seguridad en todas las regiones. Los resultados de esas evaluaciones llevaron a cada región a elaborar un plan para seguir fortaleciendo su cultura de seguridad.

La iniciativa Courage to Care (Coraje para Cuidarnos) es una parte importante de nuestra cultura de seguridad. Genera un espacio para sostener conversaciones más transparentes y sinceras sobre nuestra cultura en el entorno laboral. Courage

to Care refuerza nuestros valores detrás de todo lo que hacemos en términos de seguridad y promueve una cultura en la que nos cuidamos entre todos. Reservamos un tiempo al comienzo de las reuniones para tener conversaciones con propósito, las cuáles son apoyadas con recursos e información sobre bienestar, respeto, inclusión y seguridad psicológica. Ahora, Courage to Care está integrada en la formación de supervisores/as y líderes de primera línea en todas las regiones.

La capacitación en seguridad sigue siendo un elemento importante de nuestra cultura de seguridad, y cada año incluimos programas de capacitación nuevos y modernos. Por ejemplo, en 2022, más de 100 de nuestros empleados/as de una operación minera en Chile



completaron una capacitación sobre procedimientos de aislación y bloqueo de energía utilizando tecnología de realidad virtual (VR).

OBSERVACIONES DE SEGURIDAD, INSPECCIONES Y AUDITORÍAS

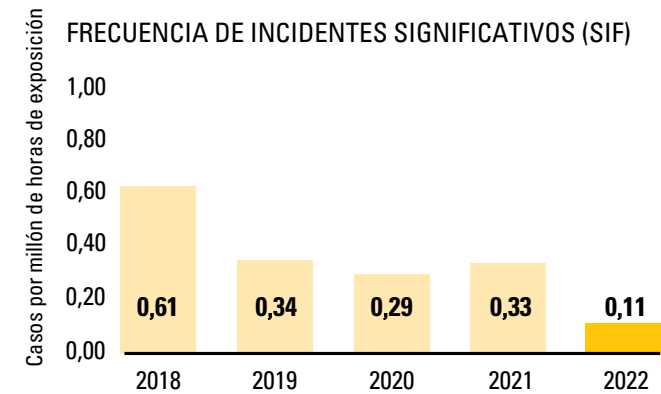
Alentamos a todos los empleados/as a buscar, reportar y abordar los peligros en el entorno laboral. Se utilizan herramientas digitales y listas de verificación durante las inspecciones, observaciones y los recorridos de seguridad que dan como resultado la identificación, el reporte y la corrección de peligros, lo que permite evitar que causen incidentes.

Además de observaciones e inspecciones periódicas, se realizan auditorías de seguridad exhaustivas en todas las regiones. En conjunto, estas observaciones, inspecciones y auditorías impulsan mejoras en todas nuestras operaciones.

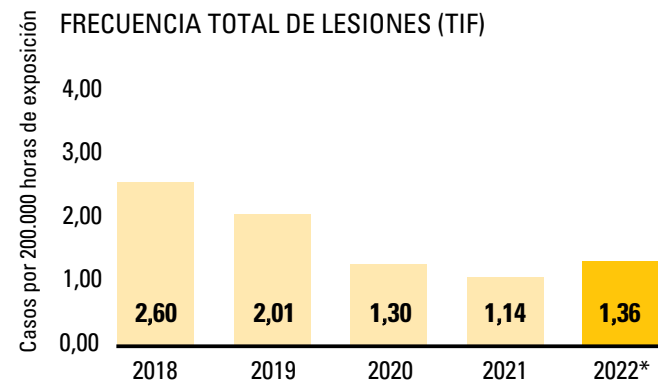
COMPARTIENDO INFORMACIÓN SOBRE SEGURIDAD

Cuando se produce un incidente grave, o cuando identificamos peligros de alto potencial durante una auditoría, compartimos esta información con toda la Compañía. De esta forma, todas las sucursales y las instalaciones pueden identificar y abordar inquietudes similares.

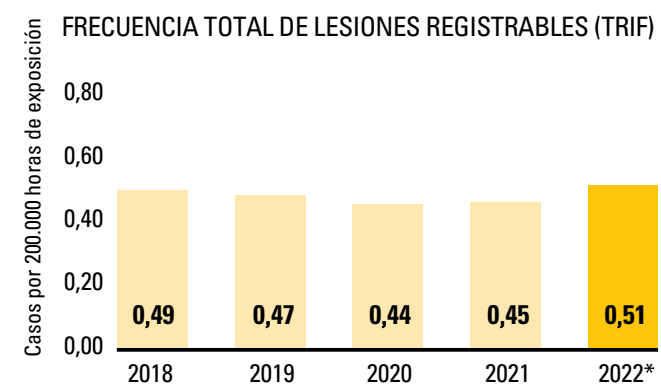
A través de los programas y las medidas descritas anteriormente, podemos mantener nuestro enfoque en la prevención de incidentes significativos.



Frecuencia de Incidentes Significativos (SIF) - incluye eventos de seguridad con potencial para causar lesiones graves, independientemente de las consecuencias reales.



Frecuencia Total de Lesiones (TIF) - incluye los Casos de Primeros Auxilios, Casos de Tratamiento Médico (MTC); Casos con Trabajo Restringido (RWC) y Lesiones con Tiempo Perdido (LTI).



Frecuencia Total de Lesiones Registrables (TRIF) - incluye los Casos con Tratamiento Médico (MTC); Casos con Trabajo Restringido (RWC) y Lesiones con Tiempo Perdido (LTI).



CASO SEGURIDAD

REINO UNIDO E IRLANDA

Nuestras operaciones en Reino Unido e Irlanda no han registrado incidentes significativos de seguridad desde noviembre de 2018. Este resultado obedece en gran parte a una serie de medidas, aplicadas durante los últimos 12 años, que permiten que los procesos sean fáciles de implementar y que empoderan a los empleados/as a ponerlos en práctica. Por consiguiente, nuestra cultura de seguridad en Reino Unido e Irlanda fue catalogada como "Interdependiente" por expertos externos. Esto quiere decir que todos los empleados/as, sin importar su nivel, no solo se preocupan de su seguridad, sino que van más allá y también se involucran en la seguridad de sus pares.

Además, nuestras operaciones de Reino Unido e Irlanda cuentan con un sistema sólido y consolidado de gestión de la seguridad y la salud, el cual está certificado bajo la norma ISO 45001 de Lloyd's Register Quality Assurance Limited. Nuestros procesos del sistema de gestión están disponibles para todos los empleados/as de manera digital, sin importar el lugar en el que se encuentren.

*El aumento de TRIF y TIF obedece, entre otras razones, a que se incorporaron nuevos/as empleados durante el año y a que hubo un mayor enfoque en la prevención de incidentes significativos. Se están implementando planes de refuerzo de seguridad.



CASO BIENESTAR Y SALUD MENTAL

APOYANDO LA SALUD MENTAL DE HOMBRES EN FORT MCMURRAY

Cuando Mark Wilson era supervisor de Implementación de Tecnología en las operaciones de Finning en Fort McMurray, Canadá, se inspiró para introducir la campaña Buddy Up del Centro para la Prevención del Suicidio dentro de su grupo de Equipo Pesado. Buddy Up es una campaña nacional que busca apoyar la salud mental de los hombres.

Sus participantes reciben consejos sobre cambios en conductas que podrían suponer señales de alerta, y herramientas que los ayuden a acercarse a un amigo y poder iniciar una conversación.

Los medios locales y regionales ayudaron a Mark a contar su historia para motivar a los hombres a expresarse abiertamente sobre la salud mental.

La Asociación Canadiense de Salud Mental (CMHA) ha señalado que los hombres tienen tres veces más probabilidades de cometer suicidio que las mujeres. El [sitio web de Buddy Up](#) indica que 3.058 de los 4.011 suicidios registrados en Canadá en 2019 corresponden a hombres.

BIENESTAR Y SALUD MENTAL

La salud mental y el bienestar de las personas son fundamentales para la cultura de seguridad psicológica, donde los empleados/as pueden alcanzar todo su potencial y cuidarse mutuamente.

En 2022, nuestro enfoque estuvo en el bienestar integral – una visión holística que incluye componentes físicos y emocionales impulsados por apoyos sociales y familiares. El compromiso de empleados/as y el compromiso directo con su propio bienestar son fundamentales para implementar este enfoque.

Aunque el programa de bienestar de Finning es global, nuestro enfoque para incorporarlo garantiza que las iniciativas sean relevantes para las necesidades culturales y situacionales de distintas regiones. En 2022, apoyamos diversas iniciativas que desarrollaron e impulsaron líderes de primera línea y empleados/as en todas las regiones.



DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Más allá de hacer lo correcto, la diversidad, la equidad y la inclusión (DE&I) nos dan acceso a diferentes perspectivas, que preparan a nuestra Compañía para enfrentar los desafíos de negocio globales y avanzar en nuestras iniciativas sustentables más amplias.

Este año, aumentamos nuestros esfuerzos para construir un entorno laboral en el que todos/as se sientan seguros y valorados. Esperamos que todos nuestros empleados/as contribuyan a un entorno laboral libre de acoso y que se base en la confianza, con un compromiso firme en el respeto mutuo.

CONSEJO GLOBAL DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Tenemos un Consejo DE&I con la misión de establecer objetivos y metas medibles y alcanzables a nivel regional y global. Nuestro CEO lidera este Consejo, el cual incluye a empleados/as que representan a los Consejos DE&I regionales en Canadá, Sudamérica, Reino Unido e Irlanda. En 2022, el Consejo DE&I llevó a cabo una auditoría de contratación inclusiva en conjunto con nuestro equipo de adquisición de talentos. Los resultados de dicha auditoría serán indicadores de las prioridades y los planes de acción que deban implementarse en el futuro.

CONTINUACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

LOS ASPECTOS DESTACADOS DE DE&I EN EL AÑO POR REGIÓN INCLUYEN:

REINO UNIDO E IRLANDA:

- + En 2022, Finning en Reino Unido e Irlanda recibió acreditación como empleador *Disability Confident*. Disability Confident es un programa de gobierno del Reino Unido que insta a empleadores/as a contratar y apoyar a personas con discapacidad. Esta acreditación indica que Finning en Reino Unido e Irlanda se comprometerá a ofrecer oportunidades laborales a personas con discapacidad y que trabajará para atraer, contratar, retener y formar a personas con discapacidad. Hasta el momento, este programa ha tenido éxito con varias contrataciones permanentes.
- + Este año creamos tres Grupos de Recursos de Empleados/as (ERGs)* - uno para las mujeres en Finning, otro para empleados/as que sirvieron, o que sirven, en las fuerzas armadas, y el tercero para apoyar a los empleados/as con discapacidad a través de una mayor concientización sobre la discapacidad en toda la organización.
- + Formamos una alianza con el Birmingham Metropolitan Council para ofrecer experiencia y habilidades técnicas a personas que han estado desempleadas por un largo período.

SUDAMÉRICA:

- + Los recorridos de los líderes en materia de inclusión fueron la muestra de un liderazgo visible y permitieron recabar información sobre la accesibilidad para mujeres y empleados/as con discapacidad, incluida la idoneidad de las instalaciones, las herramientas y el equipo de trabajo.
- + Las iniciativas para atraer, contratar y retener mujeres** para puestos de primera línea captaron a un gran número de mujeres en práctica de escuelas secundarias e institutos técnicos, así como a través de actividades de extensión comunitaria.
- + Mantuvimos una participación activa con el Consejo Minero de Chile para apoyar la educación STEM y elevar el número de mujeres técnicas y mecánicas en toda la industria.

CANADÁ:

- + Iniciamos el proyecto de grupo de debate sobre mujeres en operaciones como parte de nuestra estrategia continua que busca escuchar y entender de mejor manera las experiencias de mujeres en equipos de primera línea.
- + Creamos oportunidades de aprendizaje para todos los empleados/as para desarrollar una concientización y comprensión compartida de la Verdad y la Reconciliación. Las actividades abarcaron reconocimientos de tierras y tratados, seminarios web sobre alianzas indígenas e introducción de un nuevo ERG llamado Indigenous Together (Indígenas Unidos).
- + El 20% de nuestros nuevos/as estudiantes de ThinkBig (programa de aprendizaje de CAT) son mujeres. Esta cifra es muy superior al promedio nacional de aprendices de técnicos/as para equipo pesado (HET).




*Consulte las páginas 11 y 12 para obtener más información sobre nuestros ERGs.

** Consulte los Casos Equidad en las páginas 11 y 12 para obtener más información sobre nuestros programas de diversidad, equidad e inclusión.

NOS HACEMOS RESPONSABLES

Para impulsar la responsabilidad y la mejora continua, hacemos un seguimiento del desempeño y ajustamos nuestros objetivos estratégicos e indicadores de desempeño a medida que aprendemos de los datos.

Nuestra Política Global de Respeto, Inclusión y Diversidad permite que todos/as tengan la responsabilidad de honrar los objetivos de diversidad. Esto lo ponemos en práctica con estándares y procesos que respaldan la implementación, como nuestros esfuerzos continuos para mejorar la inclusión y la accesibilidad en nuestras instalaciones.

	RESPONSABILIDAD	LIDERAZGO	OPTIMIZACIÓN DEL TALENTO	CULTURA INCLUSIVA
ÁREAS DE ENFOQUE	 <p>Todos cumplen una función, y medimos el progreso a lo largo de nuestro camino</p>	 <p>Los líderes dan el ejemplo y recompensan las conductas inclusivas que le dan valor a las perspectivas diversas</p>	 <p>Contratamos, formamos y promovemos el talento de manera inclusiva para mostrar una oferta de talento diverso a nivel global</p>	 <p>Escuchamos, crecemos, incentivamos e influenciamos para que todos/as se sientan seguros, valorados y tengan un sentido de pertenencia</p>
ACCIONES DE LÍDERES	<p>MONITOREAR EL DESEMPEÑO</p> <p>Impulsar la alineación de la responsabilidad a través del gobierno corporativo, la definición de objetivos, el reporte de los Indicadores Clave de Desempeño (KPI), la rutina de gestión del desempeño, interviniendo de manera proactiva.</p>	<p>FORJAR CONDUCTAS EJEMPLARES</p> <p>Fortalecer capacidades y defender la seguridad psicológica, el respeto, la inclusión, la equidad y la diversidad a través de Courage to Care, Inclusión Consciente y Construyendo Equipos Respetuosos, etc.</p>	<p>ANALIZAR Y OPTIMIZAR</p> <p>Utilizar la analítica y la presentación de reportes cuantitativos y cualitativos para identificar y resolver las brechas de género en las políticas, procesos y programas relacionados con las personas.</p>	<p>MOVILIZAR ALIADOS</p> <p>Sostener conversaciones sobre la cultura para crear consciencia, celebrar los éxitos, poner atención a los riesgos, colaborar en intervenciones e integrar equipos.</p>

CONTINUACIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

MODELOS DE ROL SOBRE RESPETO E INCLUSIÓN

En 2022, continuamos con nuestras actividades para cultivar un entorno en el que todos, en cualquier nivel se sientan con la comodidad para hablar y pronunciarse para cuidarse mutuamente. Entre las iniciativas que empoderan a los empleados/as a través de su compromiso se incluyen:

+ Grupos de recursos de empleados/as (ERG): Un ERG es un entorno seguro en el que los empleados/as pueden colaborar, resolver problemas y apoyar los objetivos DE&I. Iniciado por empleados/as, sus miembros determinan el enfoque y la identidad del grupo. Los ERGs también brindan orientación para el negocio, lo que contribuye a hacer de Finning un lugar de trabajo aún mejor.

+ Traction: Traction, la intranet para empleados/as de Finning, permite a los/as líderes y empleados participar de manera virtual para compartir historias, intereses, aprendizajes e ideas. Traction es una herramienta fundamental para la comunicación bilateral y la colaboración entre empleados/as. Hay más de 90 comunidades virtuales participantes y activas en Traction. Lanzada en 2020, Traction se ha convertido en un recurso de ayuda para empleados/as para explorar la Compañía. Los análisis de datos indican que hay más de 10.000 usuarios/as activos a la semana en todas las regiones, lo que representa alrededor del 75% de nuestra fuerza laboral. Traction también es una herramienta valiosa para la integración de empleados/as nuevos.

DE&I EN FINNING

En Finning seguimos cumpliendo con nuestro compromiso en DE&I en 2022. Las actividades incluyeron una actualización de nuestra estrategia multianual, que abarca el enfoque en liderazgo inclusivo, un mayor compromiso de los empleados/as por medio de nuestros ERGS y Consejos DE&I, y la contratación de una fuerza laboral diversa y talentosa.

Un elemento esencial de este trabajo será garantizar que los programas y objetivos DE&I sigan alineados con la estrategia corporativa renovada de la Compañía y la respalden.

MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO (%)

DIRECTORIO	2021	33
	2022	46
EJECUTIVAS	2021	26
	2022	30
LÍDERES SENIOR	2021	28
	2022	32
LÍDERES DE NIVEL MEDIO	2021	26
	2022	25
LÍDERES DE PRIMERA LÍNEA	2021	17
	2022	17

CASO DE&I N° 1:

MINA ESCONDIDA (CHILE)

La gráfica a continuación muestra el avance en nuestro acuerdo contractual con BHP en la dotación de personal para Escondida, la operación minera más grande de Chile. El acuerdo representa un compromiso de BHP y Finning de trabajar juntos para aumentar la representación femenina de la fuerza laboral a 50% de aquí a 2025. La iniciativa tiene un vínculo directo con la tarea primordial de Finning de avanzar en la educación STEM de mujeres y niñas, y en generar una equidad de género en el entorno laboral.



HOJA DE RUTA HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN ESCONDIDA

OBJETIVO

Que la fuerza laboral femenina de Minera Escondida LPP llegue al 50% (174) de aquí a 2025

NÚMERO DE MUJERES CONTRATADAS EN MINA ESCONDIDA EN 2022:

35

NÚMERO TOTAL DE TRABAJADORAS EN MINA ESCONDIDA A FINALES DE 2022:

66



CASO DE&I N° 2:

APOYO A LA DIVERSIDAD EN EL REINO UNIDO E IRLANDA

A través de nuestro apoyo al programa Kickstart del Gobierno del Reino Unido, que ayuda a jóvenes de 16 a 24 años en riesgo de desempleo a largo plazo a encontrar trabajo, Joe Turner se unió a nosotros durante seis meses como Administrador de equipo en nuestro Equipo de Cumplimiento de pedidos. Debido a que era el primer trabajo de Joe, y siendo él autista y bastante tímido, este fue un paso muy desafiante para él, pero con el apoyo regular de sus colegas, su confianza aumentó significativamente. Tanto es así que, después de completar el programa Kickstart, estuvimos más que felices de ofrecerle un puesto permanente con nosotros a fines del 2022.

Joe dijo: “Mi equipo aquí en Finning realmente me ha aceptado por lo que soy y eso significa mucho para mí. Ahora tengo la confianza para unirme a las conversaciones del equipo y ayudo a uno de nuestros grupos de recursos para empleados/as ‘Una habilidad diferente’, que brinda a los empleados/as con discapacidades un sentido de pertenencia y la oportunidad de lograr un cambio positivo”.

CASO DE&I N° 3:

GRUPOS DE RECURSOS PARA EMPLEADOS/AS EN CANADÁ

Finning Canada tiene tres ERG principales de diversidad, equidad e inclusión:

RIG:

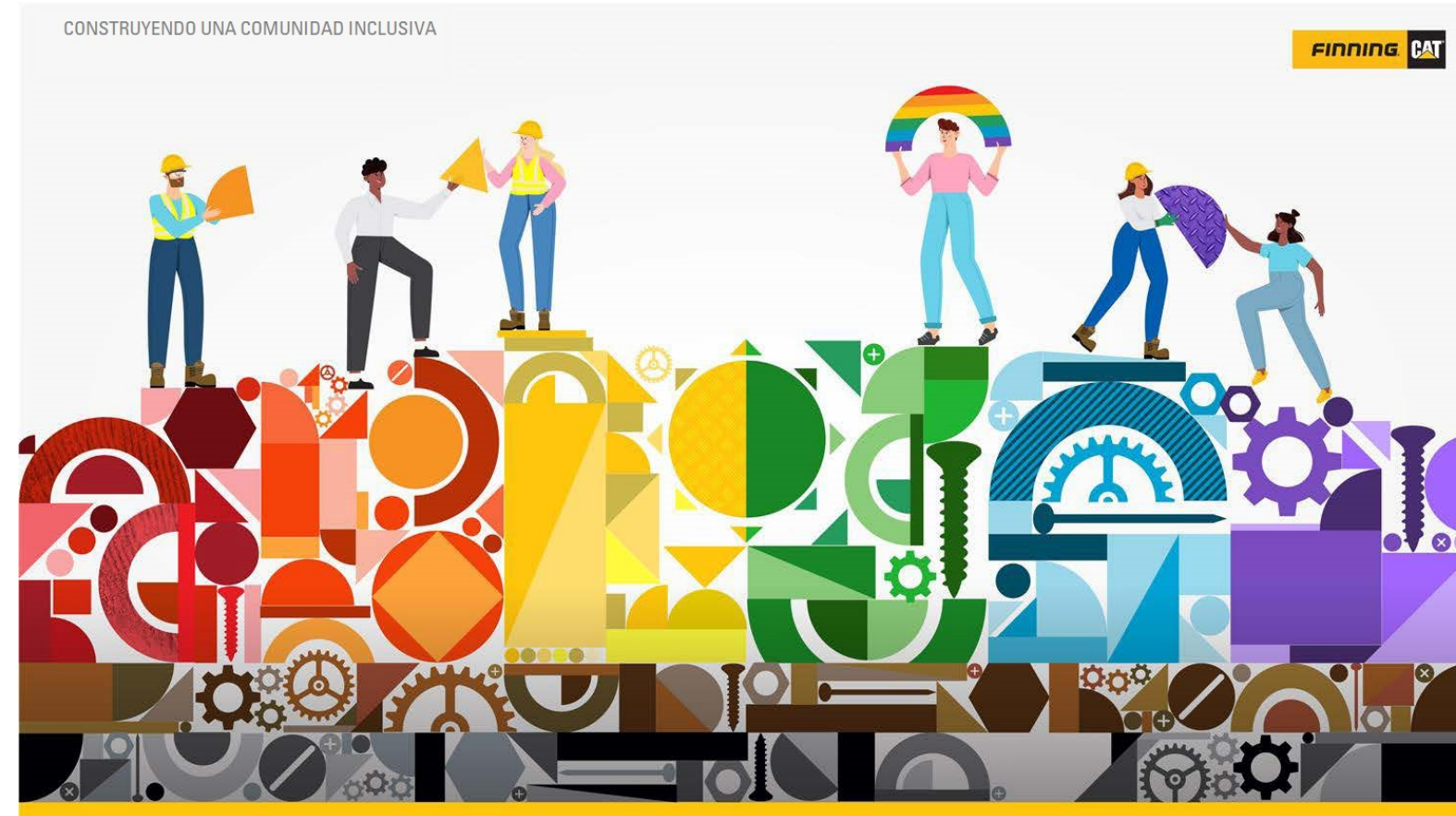
Rainbow Inclusion Group es nuestro aliado de 2SLGBTQ+ y ERG, y es el grupo de recursos para empleados/as más antiguo de Finning. El equipo celebra y aboga por la comunidad, para fomentar una cultura más inclusiva en todo Finning, donde los empleados/as se sientan cómodos y bienvenidos en el trabajo.

FACES:

El programa de Finning “Achieving Confidence, Excellence and Success” (Alcanzar la confianza, la excelencia y el éxito) es nuestro grupo de recursos para empleadas canadienses. La misión de FACES es conectar a las mujeres en toda la Compañía y ser una voz de defensa de la equidad de género.

INTO:

Indigenous Together es una comunidad en la que los empleados/as indígenas y sus aliados pueden reunirse para aprender y celebrar la cultura indígena. INTO juega un papel importante en los esfuerzos de Finning Canadá hacia la verdad, la reconciliación y la inclusión indígena.



Los aspectos más destacados de ERG del 2022 incluyen:

La organización de 13 eventos para la participación de todos los empleados/as, tales como: oradores invitados, círculos de apoyo, espectáculos de arte emergente, concursos de trivia, concursos de horneado, bingo y charlas junto a la chimenea. Más de 700 participantes asistieron a los eventos.

La realización de iniciativas de concientización como la campaña Moose Hide, exhibiciones de obras de arte y temas de valentía sobre "salir del armario" y "verdad y reconciliación".

Organización de 3 eventos virtuales con oradores externos para compartir historias y educar a los empleados/as sobre temas como Allyship y Reconocimientos de Tratados.

DESARROLLO DE LIDERAZGO Y CAPACITACIÓN

Fomentamos la capacitación y el desarrollo profesional de todos nuestros/as empleados. Nuestros programas de capacitación de empleados/as se centran en tres áreas: técnica, ventas y liderazgo. El objetivo a largo plazo es crear una cultura de aprendizaje positivo para todos los empleados/as con miras a satisfacer nuestras necesidades futuras en cuanto a habilidades y capacidades.

CAPACITACIÓN TÉCNICA

En 2022, nuestras operaciones en Canadá retomaron las sesiones presenciales de la capacitación técnica y relacionada con los roles, en respuesta a las preferencias que expresaron estudiantes, instructores/as y líderes.

Renovamos y reanudamos la integración técnica presencial en la segunda mitad del año a fin de ofrecer una experiencia consistente para los nuevos empleados/as contratados y para apoyar a nuestros/as líderes de primera línea. Nuestros formadores técnicos también asistieron a sesiones de formación para formadores para Caterpillar® 797 – la serie de camiones de transporte más grande y de mayor capacidad que se utiliza en todo el mundo para minería y construcción pesada.

En Finning Sudamérica (FINSAs), iniciamos un programa de perfeccionamiento para preparar a técnicos mecánicos en el mantenimiento de camiones 798AC, el nuevo modelo de camiones de mando eléctrico que CAT lanzó al mercado minero. En esa misma línea, nuestros técnicos expertos en mantenimiento visitaron el centro de capacitación de Caterpillar® para certificarse en habilidades de mantenimiento de camiones de mando eléctrico, en los modelos 794AC y 798AC. En términos de tecnología, nuestro personal más experimentado asistió a las sesiones de formación para formadores de Caterpillar® para certificarse como “Instructores de Autonomía y Tecnología”. Por otro lado, FINSAs & Caterpillar® firmaron un acuerdo con el

Instituto AIEP en 2022 para implementar el programa de formación AET (Autonomous Equipment Technician). Un grupo de académicos de AIEP viajó a Tucson, Arizona, para participar en un campamento de entrenamiento de tecnología con el objetivo de ayudar a diseñar el programa. El primer curso se realizará el primer trimestre de 2023.

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN EN 2022 POR EMPLEADO/A Y TIPO DE CAPACITACIÓN



CAPACITACIÓN EN VENTAS

En el 2022 comenzamos a trabajar para revitalizar nuestro programa de pasantías en ventas en Canadá. Esta labor seguirá realizándose durante el 2023. Alineados con nuestro compromiso con la excelencia en las ventas, buscamos fortalecer nuestras habilidades en ventas e incorporar otras competencias que las respalden.

También continuamos trabajando en el programa de acreditación del Proceso de Desarrollo de Carrera de Ventas. El programa se centra en cuatro áreas clave – proceso y estructura, planificación y suministro, competencias en la capacitación en ventas y desempeño laboral y sustentabilidad. FINSAs continuó con el programa de capacitación en ventas que inició en 2020 para nuestra fuerza laboral en ventas en Chile, Argentina y Bolivia. En este programa, sus participantes trabajan con un entrenador para garantizar que las competencias se transmitan a sus actividades diarias. En 2022 el programa de capacitación de FINSAs fue acreditado por Caterpillar® y las cuatro áreas clave del programa - el proceso, la estructura, las capacidades y la sustentabilidad recibieron una calificación de ‘Excelente’.

CAPACITACIÓN EN LIDERAZGO

Estamos orgullosos de nuestro compromiso constante con líderes de todos los niveles, incluidos los líderes emergentes. Trabajamos continuamente para apoyar el desarrollo profesional de líderes con el objetivo a largo plazo de contar con un enfoque consistente de capacitación en liderazgo en todas las regiones y una línea de sucesión de líderes calificados.

- + El **programa Powering Up**, que consiste en un programa de liderazgo global enfocado en líderes de primera línea, avanzó hacia su segundo año de implementación con la participación de más de 900 líderes de primera línea.
- + Nuestro programa **Power to Lead** para líderes nivel medio se llevó a cabo con tres nuevos grupos en 2022, dos en Canadá y una en Reino Unido e Irlanda.
- + FINSAs ha creado un programa de liderazgo para preparar a líderes de primera línea actuales para ascender a supervisores/as. El programa tiene ocho módulos, que abarcan el rol de los supervisores/as, las comunicaciones, las relaciones sindicales, las métricas comerciales y la toma de decisiones. Muchos de los módulos son impartidos por instructores internos. En 2022, se ofreció el programa al Centro de Reconstrucción de Equipos de Antofagasta y a líderes de Construcción, y en 2023 se ofrecerá a líderes en Minería y Logística. Cuando completen este programa, los aprendices participarán en el programa global Powering Up.



COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS

Nuestro éxito comercial a largo plazo depende de las habilidades, las capacidades y el compromiso de nuestros empleados/as. La capacitación y el desarrollo son factores importantes para garantizar que nuestros empleados/as estén preparados para realizar su trabajo de manera segura y contribuir a cabalidad.

COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS EN FINNING

En 2022, disminuimos la frecuencia de nuestra encuesta global Experiencia del Empleado/a para hacerla cada dos años, y llevamos a cabo un enfoque de “escucha activa” a través de encuestas pulso más pequeñas y específicas, así como una mayor comunicación y escucha de la gerencia a través de reuniones comunitarias, recorridos y el hashtag #AskFinning en Traction.



MEDIOAMBIENTE

Contamos con programas sólidos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de nuestras instalaciones y flotas, prevenir y controlar derrames y disminuir los residuos generados por nuestras operaciones.

- Emissiones de GEI15
- Gestión de Residuos..... 16
- Derrames17

EMISIONES DE GEI

En 2022, debido a un aumento en el nivel de actividad, nuestras emisiones absolutas de GEI se incrementaron 1% con respecto al año anterior, mientras que la intensidad de las emisiones de GEI por horas de exposición disminuyeron un 9%. Se lograron avances significativos durante el año para coordinar un cambio en nuestros contratos de suministro de energía a energías renovables, lo que nos mantendrá en un buen avance para conseguir nuestro objetivo de reducir las emisiones en un 40% de aquí a 2027, en comparación a nuestra línea de base de 2017. Conforme al plan, las reducciones principales ocurrirán en 2024 y en los años siguientes.

También implementamos iniciativas de reducción de GEI/energía en diversas instalaciones y operaciones, lo que incluyó el cambio hacia energías renovables y el reemplazo de maquinaria obsoleta por equipos más eficientes en el plano energético. Entre algunos ejemplos destacados de estos programas e iniciativas está lo siguiente

Energía renovable

En Sudamérica, seguimos aumentando el abastecimiento de energía renovable para nuestras instalaciones con productores certificados de energía renovable.

Lectores automáticos de medidores

Con el apoyo de una consultora de energía global, seguimos instalando lectores automáticos de medidores (AMR) para monitorear nuestro consumo de gas natural y medidores de electricidad cada media hora (HH) en

todas nuestras ubicaciones en Reino Unido para que nos entreguen información más oportuna sobre nuestro uso de combustibles y emisiones de carbono, lo cual nos permite identificar y priorizar las oportunidades para mejorar la eficiencia energética. Esperamos concluir esta tarea en 2023.

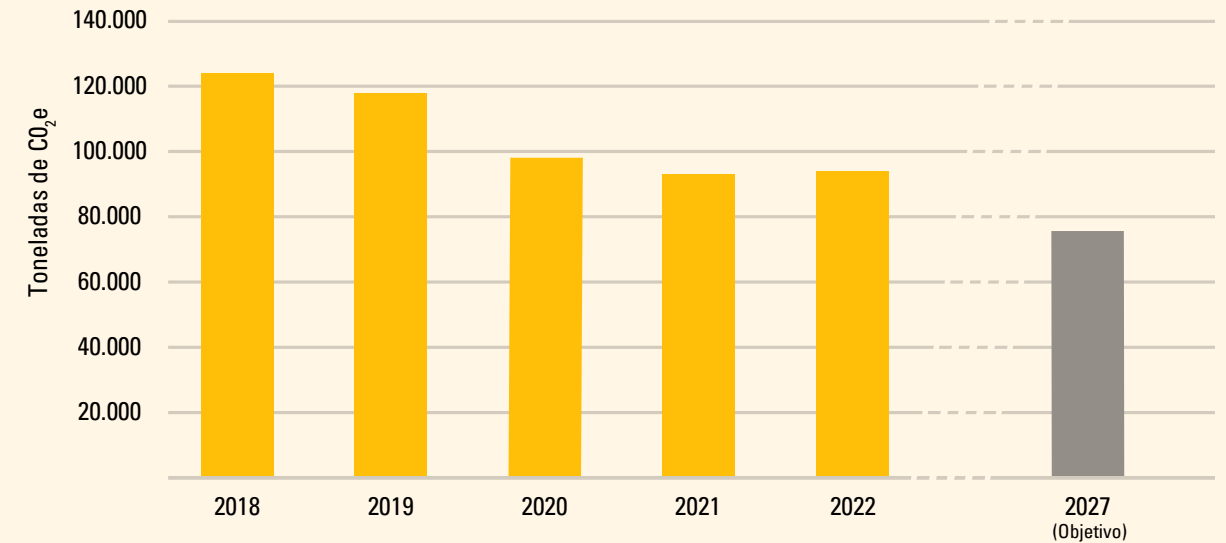
Cambio a aceite vegetal hidrogenado

En Reino Unido, iniciamos un proyecto piloto que contempló el uso de aceite vegetal hidrogenado (HVO) en los calefactores para talleres en nuestra instalación de Glasgow, así como en algunos vehículos de servicio en nuestra instalación en Cannock.

Reducción de tiempo en ralentí

En Canadá, seguimos implementando nuestro programa de reducción de tiempo en ralentí para nuestra flota.

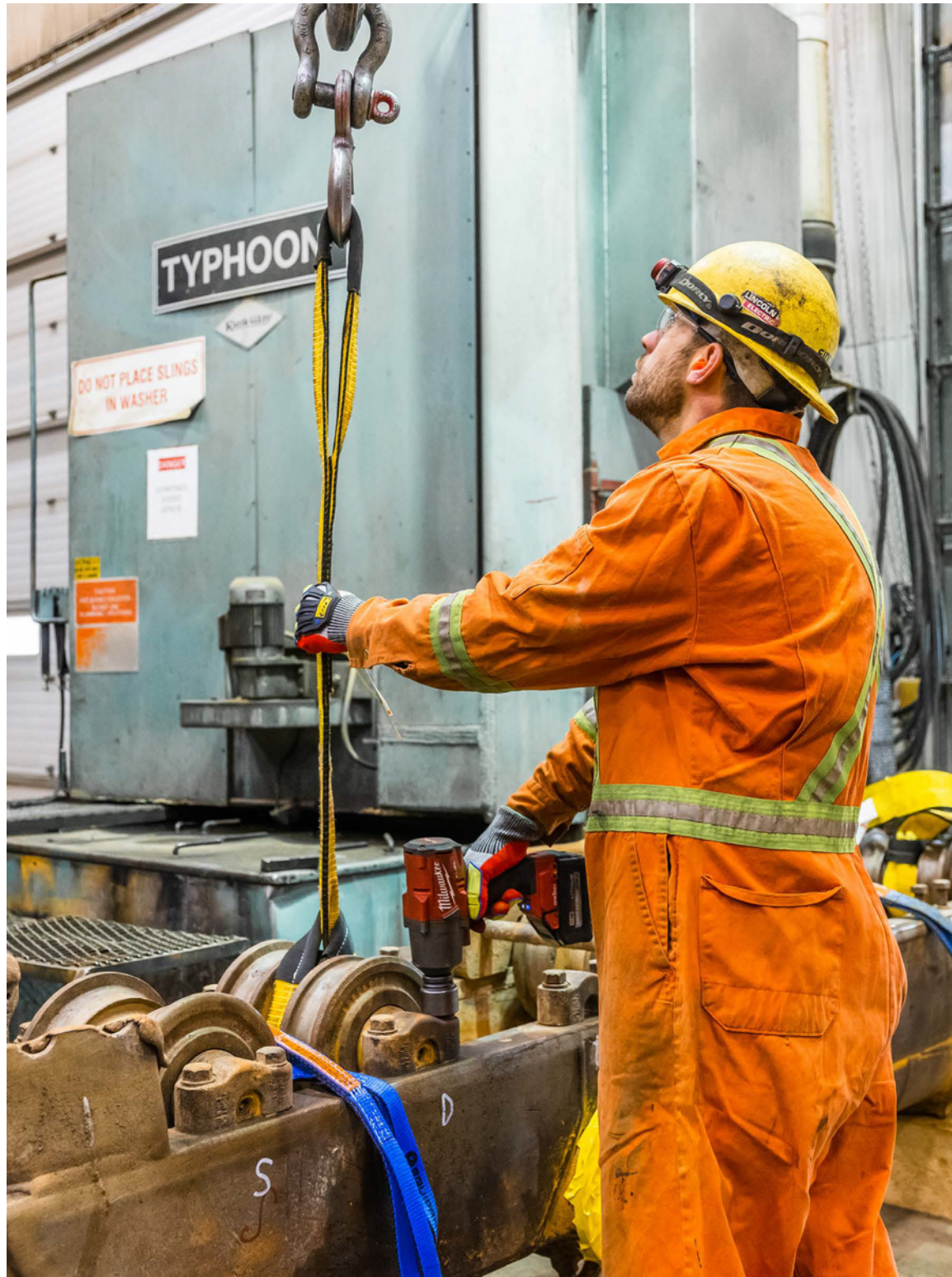
EMISIONES ABSOLUTAS DE GEI A NIVEL GLOBAL (toneladas de CO₂e)



CÓMO ESPERAMOS LOGRAR NUESTRO OBJETIVO
40%
 de reducción en emisiones absolutas de GEI respecto a 2017



- 1) Las emisiones de Alcance 1 proceden de actividades que están bajo nuestro control (por ejemplo, el combustible que se usa en la flota de vehículos y gas para calefacción). Las emisiones de Alcance 2 provienen de la electricidad comprada. Las emisiones del Alcance 2, que se incluyen en este gráfico, son market-based. Para las emisiones Location Based, ver la sección de la tabla de desempeño de este reporte.
- 2) Las cifras totales incluyen 4Refuel.
- 3) Las emisiones se calculan utilizando factores de emisión actualizados en cada región y aplicando el Quinto Informe de Evaluación del IPCC sobre los potenciales de calentamiento global.



GESTIÓN DE RESIDUOS

Nos mantenemos firmes en nuestro compromiso de reducir la cantidad de residuos que generamos y enviamos a los vertederos. Esta tarea la realizamos de dos maneras:

- + Aplicando los principios de economía circular a través de la remanufactura de componentes para extender la vida útil de los equipos de nuestros clientes/as; y
- + Buscando en forma continua oportunidades para reducir la generación de residuos en nuestras operaciones, incluidos los residuos de envases, neumáticos usados, aceite usado, así como otros residuos líquidos.

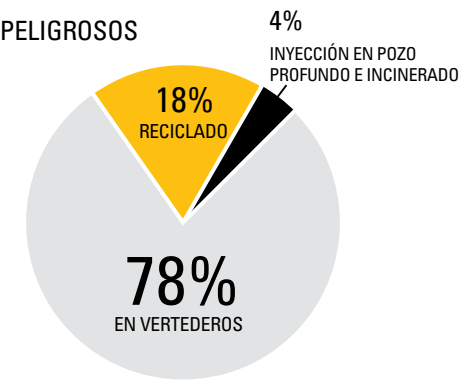
RESIDUOS POR TIPO DE ELIMINACIÓN

NO PELIGROSOS



- + metal (*motores, repuestos utilizados*)
- + cartón
- + madera
- + residuos secos sólidos
- + reciclables mixtos
- + embalaje (*pallets y cajas de madera, cajas de cartón y plástico*)
- + neumáticos (*reemplazados durante el mantenimiento se envían a reciclaje*).

PELIGROSOS



- + líquidos contaminados (*aceite usado, glicol, agua de áreas de lavado, lodos de la nave de lavado*)
- + suelo contaminado
- + material contaminado (*trapos con grasa, filtros usados, aceite usado, absorbentes y aerosoles*).

CASO RESIDUOS N° 1:

REINO UNIDO E IRLANDA

Trabajamos con proveedores de gestión de residuos en Reino Unido para que nos ayudaran a monitorear los tipos y volúmenes de residuos que generamos, y reciclar y calcular las reducciones asociadas de CO₂. Además, formamos un grupo de trabajo con Caterpillar® para desarrollar un proyecto piloto con la finalidad de reducir plásticos provenientes de proveedores, y seguimos trabajando en la reducción de envases de plástico en nuestro centro de distribución nacional.

CASO RESIDUOS N° 2:

CHILE

En 2022, una nueva ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP) entrará en vigencia en 2023. Esta nueva ley establece que los productores de residuos industriales y comerciales asuman la responsabilidad en la gestión y reciclaje de cierto tipo de residuos, como neumáticos usados, aceites usados, baterías usadas, aparatos eléctricos y electrónicos y envases y embalajes de plástico. Seguimos mejorando nuestras prácticas de gestión de residuos para cumplir con esta nueva ley.

CASO RESIDUOS N° 3:

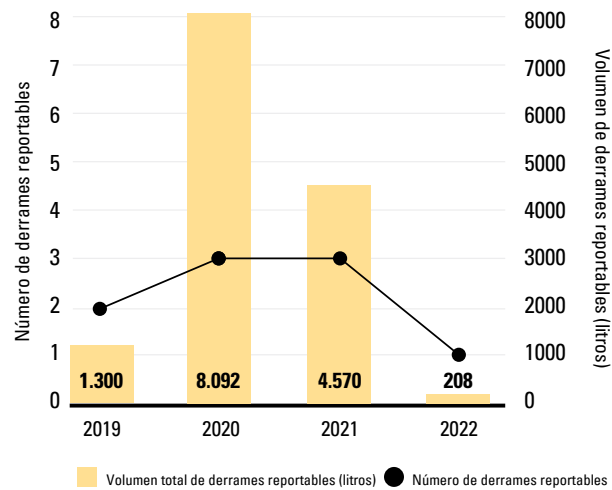
CANADÁ

Colaboramos con contratistas de residuos en Canadá para rastrear los tipos y volúmenes de residuos que generamos y reciclamos, y para calcular las reducciones de CO₂ asociadas. A través de nuestra asociación con Waste Management, nos encontramos en el proceso de implementar formalmente un programa de Compology rotativo que se enfoca en reducir las emisiones de CO₂ a través de la optimización de la frecuencia de recolección de residuos. Para obtener más información sobre Compology, haga clic [aquí](#).

DERRAMES

Estamos conscientes de que nuestras actividades de servicios y mantenimiento de equipos y el almacenamiento químico presentan potenciales riesgos de derrame. Para minimizar el impacto potencial en el medioambiente, hemos implementado procedimientos estrictos en todas las áreas de nuestra empresa, que contemplan actividades como el manejo, el transporte, el uso, el almacenamiento, la disposición y el transporte de combustibles, químicos y otros materiales peligrosos. Si se produce un derrame, respondemos de forma inmediata para detener y contener el derrame, reportamos el incidente a las autoridades competentes e implementamos acciones correctivas de limpieza y remediación.

DERRAMES REPORTABLES



En 2022, hubo un derrame reportable:

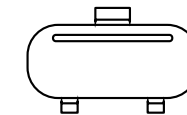
Red Deer:

El derrame se produjo cuando una horquilla porta pallets pinchó un bidón, lo que provocó la salida de 208 litros de aceite de transmisión. El derrame se contuvo con nieve sobre una plataforma de concreto y la nieve se removió de forma inmediata y se colocó en un contenedor de residuos peligrosos. Tras remover la nieve, inmediatamente se colocaron paños absorbentes. La plataforma de concreto ha sido revisada y no quedan manchas ni impactos residuales.



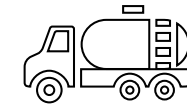
PREVENCIÓN DE DERRAMES EN NUESTRAS OPERACIONES

ALMACENAMIENTO



El almacenamiento de combustible y químicos en nuestras sucursales presenta potenciales riesgos de derrames. Tenemos tanques de almacenamiento de doble pared equipados con controles para prevenir derrames. También realizamos inspecciones regulares para asegurar la integridad de los tanques.

CARGA /DESCARGA DE COMBUSTIBLE



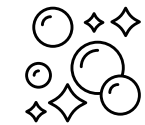
Implementamos procedimientos estrictos para prevenir derrames durante el abastecimiento de combustible, lo que incluye el uso de equipos de contención de derrames, tales como bandejas de derrame.

CAMIONETAS DE SERVICIO



Todas nuestras camionetas de servicio cuentan con kits de derrame para minimizar los impactos en caso de que llegaran a ocurrir.

INSTALACIONES



Limpieza de Equipos

Todas las instalaciones de Finning que descargan efluentes en sistemas municipales u otros, tratan las aguas servidas con interceptores o sistemas de separación previo a la descarga.



Mantenimiento de Equipos

Contamos con procedimientos para evitar derrames durante el mantenimiento de los equipos de nuestros clientes/as. Realizamos inspecciones de las instalaciones y mantenimiento de equipos de forma regular con el fin de prevenir derrames de nuestros propios equipos.

Todas nuestras dependencias cuentan con kits para minimizar los impactos de los derrames si llegaran a ocurrir.



En cada región, contamos con una línea de emergencia de respuesta ante derrames.



CLIENTES

Seguimos apoyando las iniciativas de descarbonización de nuestros clientes/as y trabajando con ellos para que logren sus objetivos de sustentabilidad. Con equipos de bajas emisiones en carbono y soluciones de vanguardia digitales y autónomas, ayudamos a nuestros clientes/as a mejorar su productividad y desempeño en seguridad, y a su vez los apoyamos en la reducción de sus emisiones de GEI.

- Seguridad de Clientes..... 19
- Servicios de Distribuidores..... 20
- Desempeño de Clientes en Sustentabilidad21
- Remanufactura.....22
- Cadena de Suministro Responsable23

SEGURIDAD DE CLIENTES

CASO AUTONOMÍA:

KEARL

En el 2016, cuando Imperial Oil decidió por primera vez implementar el transporte autónomo en su operación de arenas petrolíferas de Kearl en el norte de Alberta, la empresa enfrentó varios desafíos. Kearl fue la primera aplicación de Cat MineStar Command para transporte en condiciones climáticas extremas y terrenos desafiantes que se encuentran en las arenas petrolíferas canadienses. También fue la primera vez que Caterpillar® implementó Command para transportar camiones Cat 797F de 364 toneladas (401 toneladas). Sin embargo, bajo la dirección de un equipo de trabajo cercano de expertos de Imperial Oil, Finning Canadá y Caterpillar®, la Compañía ha podido enfrentar esos desafíos para convertirse en uno de los 797 sitios autónomos más grandes del mundo.

En el 2022, Finning y Caterpillar® ayudaron a IOL en la conversión de camiones de transporte autónomos adicionales y la expansión de la zona autónoma de un área segregada para abarcar toda la mina. Esto dio como resultado un aumento significativo en el tonelaje anual transportado de forma autónoma.

Para obtener más información sobre el uso de equipos autónomos en Kearl, vea este [video](#).

Nuestro objetivo es ofrecer productos y servicios que mejoren el desempeño en seguridad de nuestros clientes/as mediante el uso de tecnologías, que reducen la exposición a riesgos de empleados/as, incluyendo las operaciones remotas y autónomas.

EQUIPOS AUTÓNOMOS

La demanda por equipos autónomos ha ido creciendo en muchas industrias, a medida que la tecnología continúa desarrollándose. Excavadoras, camiones mineros y otros tipos de equipos autónomos ofrecen ventajas significativas en cuanto a seguridad, en especial para operaciones en lugares remotos o cerca de cuerpos de agua. Además, el uso de equipos autónomos se puede optimizar para que los clientes/as logren una mejor producción y a la vez reduzcan los riesgos para la seguridad.

Los equipos autónomos siguen requiriendo operadores/as calificados, pero en vez de maniobrar los equipos en forma presencial, pueden hacerlo desde un entorno seguro y controlado. Esto permite reducir el riesgo de torceduras de tobillos, lesiones en la

espalda y otro tipo de lesiones al tener que trabajar en vehículos o alrededor de estos, así como lesiones más graves, como aquellas que puedan resultar de vuelcos y otro tipo de accidentes con equipos.

Las tecnologías de equipos autónomos ofrecen ventajas adicionales. Estas brindan una oportunidad para operadores/as con restricciones de movilidad o acceso al trabajo sin tener que viajar para ir y volver del lugar de trabajo. Esto, a su vez, deriva en beneficios ambientales significativos, ahorros de costos y una disminución en los riesgos para la seguridad, ya que una menor cantidad de empleados/as necesita viajar para ir y volver de lugares de trabajo remotos.

Finning ayuda a sus clientes/as a familiarizarse y sentirse cómodos trabajando con equipos autónomos.

Además de la capacitación de operadores/as, trabajamos con clientes/as para actualizar sus procedimientos de seguridad a fin de alinearlos con la tecnología autónoma.



CASO SEGURIDAD DE CLIENTES:

MINA ESCONDIDA EN CHILE

En 2022, BHP Group Limited, Caterpillar® Inc. y Finning anunciaron un acuerdo para reemplazar toda la flota de camiones mineros de BHP con camiones eléctricos en la mina Escondida, la operación cuprífera más grande del mundo, ubicada en la región norteña de Antofagasta, Chile. Dicho acuerdo forma parte del plan estratégico de renovación de equipos de BHP. Los nuevos camiones de mando eléctrico 798 AC de Caterpillar® incluyen tecnología que puede ofrecer mejoras significativas en la capacidad de transporte de material, eficiencia, confiabilidad y seguridad. Por otro lado, genera un impacto positivo en iniciativas clave para el futuro, como descarbonización, inclusión de empleados/as con discapacidad, tecnologías autónomas y el desarrollo de capacidades locales. Se espera que los primeros camiones lleguen a la mina durante la segunda mitad de 2023.

SERVICIOS DE DISTRIBUIDOR DE VALOR AGREGADO

Bajo nuestra marca CUBIQ™, ofrecemos servicios digitales integrales a todos nuestros clientes/as. Nuestros servicios de distribuidor están diseñados para ayudar a eliminar barreras y permitir a clientes/as interactuar con nosotros de manera eficiente y efectiva. Pueden solicitar repuestos, descargar facturas, organizar servicios de mantenimiento, gestionar devoluciones, así como obtener información oficial y consejos sobre nuestros productos, todo a través de CUBIQ™. Para conocer más información sobre nuestros servicios de distribuidor, visite este [enlace](#).

El uso de nuestros servicios de distribuidor para estos tipos de tareas, ahorra tiempo y dinero considerable a nuestros clientes/as. Por ejemplo, pueden visitar el sitio web de CUBIQ™ para determinar qué tipo de repuestos se pueden solicitar y al poder hacerlo en línea, el tiempo de procesamiento se reduce significativamente.

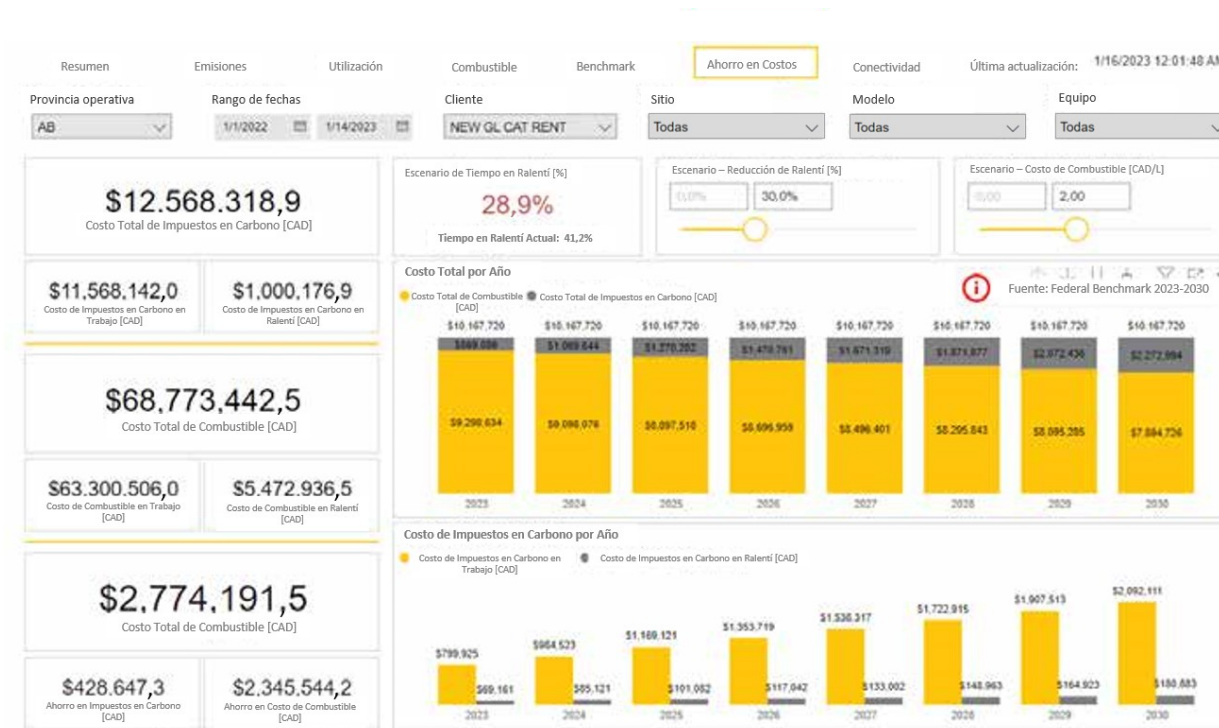


DESEMPEÑO DE CLIENTES EN SUSTENTABILIDAD

Además de nuestros servicios tradicionales, nuestro grupo de servicios digitales de CUBIQ™ usa tecnologías y plataformas de última generación para crear soluciones integrales de desempeño para nuestros clientes/as. Adaptamos las soluciones de desempeño a cada cliente/a, lo que les permite lograr niveles altos de productividad y, al mismo tiempo, mejorar la rentabilidad y la seguridad, y reducir el impacto medioambiental.

En 2022, lanzamos nuestro dashboard de Sustentabilidad CUBIQ™ para clientes/as de los sectores de minería y construcción. Esta solución establece una línea base para que las empresas cumplan con sus objetivos medioambientales y permite a nuestros clientes/as medir y monitorear sus emisiones de CO2 e identificar oportunidades para mejorar la eficiencia operacional. Al ofrecer visibilidad en el consumo de combustible y el uso de los equipos, ayudamos a los clientes/as a maximizar la eficiencia de sus flotas, reducir sus costos operacionales y optimizar el uso de sus activos.

El dashboard CUBIQ™ también puede convertir esta información en costos potenciales para que los clientes/as sepan cuánto combustible usan y cuántos impuestos en carbono deberán pagar. El dashboard CUBIQ™ permite a los clientes/as comparar el desempeño de sus unidades con el desempeño market based más amplio. Con esta información, los clientes/as pueden gestionar sus planes de datos de referencia de la industria para reducir, por ejemplo, la cantidad de tiempo en ralentí y disminuir sus emisiones de carbono.



CASO SOLUCIONES SUSTENTABLES PARA CLIENTES

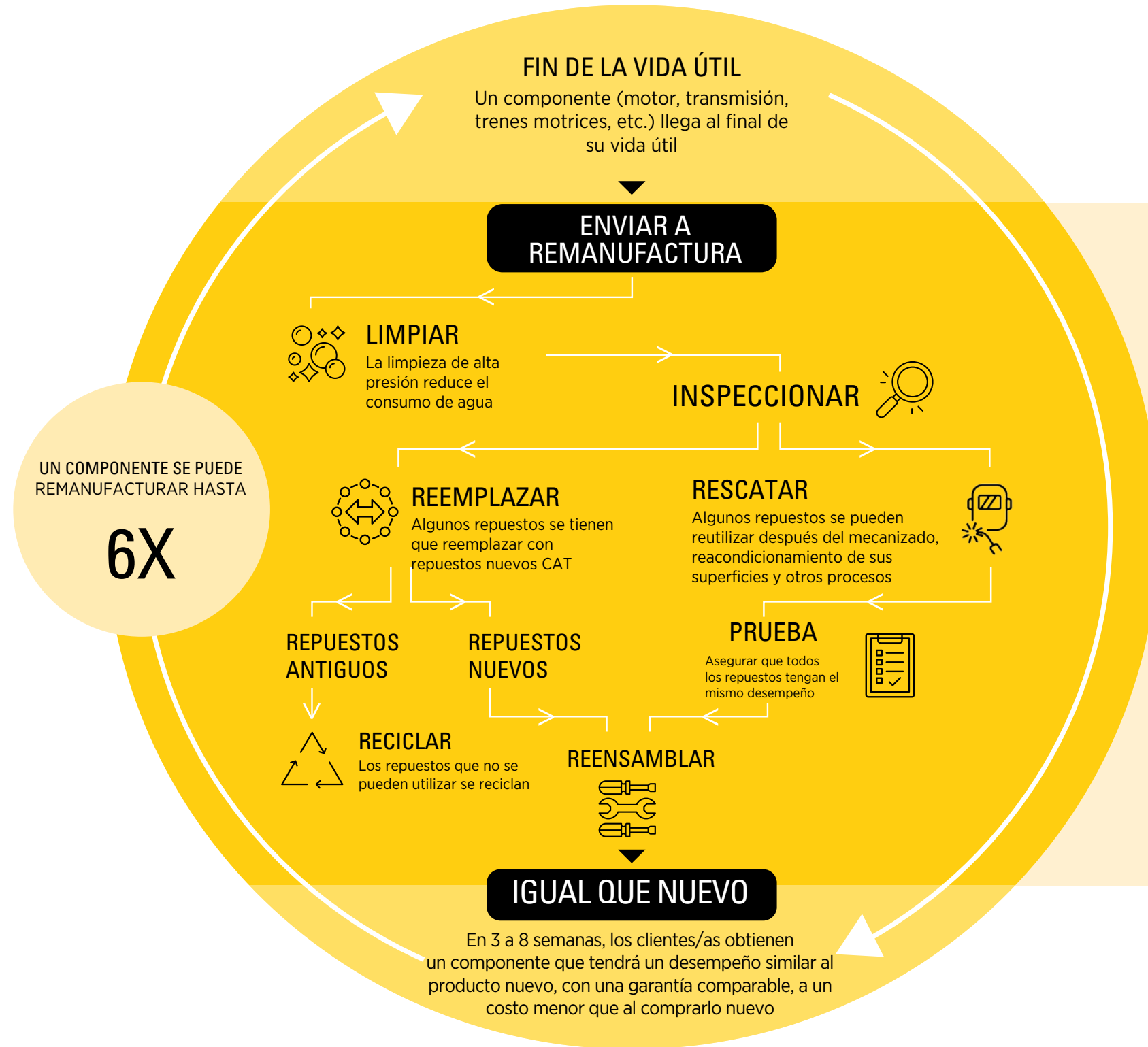
MONITOREO DE COMBUSTIBLE EN TIEMPO REAL

En alianza con Caterpillar® y un cliente importante en Canadá hemos desarrollado una solución de monitoreo detallada de combustible, a fin de medir este consumo por segundo en los camiones mineros de gran tamaño de nuestros clientes/as mediante la instalación de medidores de flujo de combustible en estos equipos. Este sistema permite analizar los datos de consumo de combustible en tiempo real junto con otros datos de telemetría sobre la posición geográfica del camión y generar mapas de consumo de combustible. Con ello, pueden ver los lugares en los que el nivel de consumo de combustible aumenta a medida que el camión se traslada por la mina.

REMANUFACTURA

Nuestros procesos de remanufactura permiten que los equipos y/o componentes que están al final de su vida útil, puedan ser llevados a un estado similar a su etapa inicial y que queden igual que nuevos. Los clientes/as pueden entregarnos un componente usado y nosotros lo desarmamos, limpiamos, inspeccionamos y remanufacturamos según las especificaciones originales de fábrica, incluidas las actualizaciones de ingeniería relevantes, en nuestra operación de remanufactura de OEM en Canadá y en los centros de reconstrucción de componentes (CRC) en el Reino Unido y Sudamérica. Seguimos pautas estrictas de reutilización y tecnología de remanufactura avanzada, procesos y controles de calidad para asegurarnos de que los productos remanufacturados tengan un desempeño similar al producto nuevo. Todos nuestros repuestos remanufacturados incluyen una garantía de producto igual que nuevo.

Para conocer más sobre nuestra instalación de remanufactura en Canadá, mire este [vídeo](#).



BENEFICIOS AMBIENTALES DE LA REMANUFACTURA

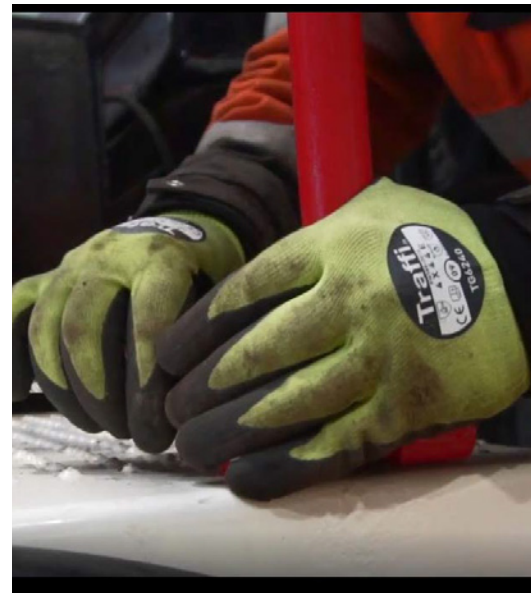
- + Reduce residuos
- + Recicla miles de toneladas de hierro cada año
- + Reduce la necesidad de materias primas, energía y agua para producir repuestos y máquinas nuevas
- + Extiende el valor de la energía y agua consumida en el proceso de manufacturación original
- + Mantiene los recursos no renovables de alto valor en circulación por más tiempo

3.725 toneladas de metal reciclado en 2022

Todos los metales reciclados fueron desviados del vertedero

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Aunque Caterpillar® es nuestro principal proveedor individual, compramos bienes y servicios de más de 8.000 proveedores. Exigimos a todos nuestros proveedores que cumplan con nuestro Código de Conducta para Proveedores. Este Código establece nuestra expectativas en áreas que incluyen salud y seguridad, ética y gobierno corporativo, personas y comunidades, y responsabilidad social corporativa. Puede ver nuestro Código de Conducta para Proveedores/as [aquí](#).



CASO CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE:

TRAFFI GLOVES

Traffi revolucionó el mercado de guantes de seguridad con su sistema innovador de colores en los tonos rojo (protección baja), ámbar (protección media) y verde (protección alta). Traffi ofrece guantes sustentables que contribuyen a la reducción de carbono. Entre enero de 2021 y julio de 2022, Finning adquirió cerca de 25.000 pares de guantes de Traffi Gloves.

Para obtener más información sobre Traffi, haga clic [aquí](#).



4REFUEL

4Refuel ha implementado un programa de Calidad, Seguridad y Medioambiente (QSE) para garantizar estándares consistentes de calidad de servicio, seguridad y protección del medioambiente. Estos estándares de QSE superan muchos de los requisitos legales, lo que convierte a 4Refuel en una de las pocas empresas autorizadas para llevar a cabo el abastecimiento de combustible especializado y de alto riesgo.

- Personas y Seguridad.....25
- Medioambiente.....26
- Combustibles Bajos de Carbono.....26



OPERACIONES DE LA COMPAÑÍA

701.682
ENTREGAS

815.233.192
LITROS DE COMBUSTIBLE SUMINISTRADO

4.582.999
MAQUINARIAS REABASTECIDAS DE COMBUSTIBLE

12.187.387
KILÓMETROS RECORRIDOS

1
DERRAME REPORTABLE

*Los derrames reportables se definen como derrames que se deben reportar a las autoridades regionales de acuerdo con la normativa de cada jurisdicción.

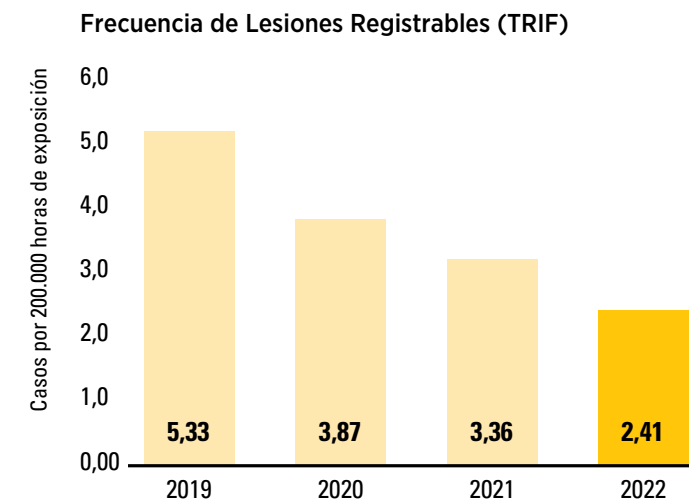
PERSONAS Y SEGURIDAD

A través de adquisiciones y crecimiento orgánico, 4Refuel incorporó cerca de 40 nuevos empleados/as en 2022, muchos de los cuales son operadores de primera línea centrados en los clientes/as y que se denominan Profesionales de Reabastecimiento Certificados (CRP). Por medio de una capacitación y gestión meticulosas, así como la incorporación de dos nuevos especialistas en manejo defensivo, el desempeño en seguridad de 4Refuel medido por la frecuencia de lesiones registrables (TRIF), tuvo una mejora en 2022.

La cultura de seguridad y cuidado de 4Refuel se extiende a cada empleado/a, desde los CRP hasta los técnicos y la gerencia. Todos/as se someten a capacitación y certificación de seguridad en manejo de sulfuro de hidrógeno (H₂S), primeros auxilios, transporte de mercancías peligrosas, sistema de capacitación de seguridad en la construcción, sistema de información sobre materiales peligrosos en el entorno laboral y estándares del Instituto Canadiense de Productos de Petróleo.

CASO SEGURIDAD EN 4REFUEL: CÁMARAS LYTX

En 2022, 4Refuel completó la instalación de cámaras Lytx en sus camiones. Estas cámaras usan inteligencia y visión artificial para detectar e impedir eventos de distracción en la conducción, lo que ha contribuido a lograr un mejoramiento en el desempeño y la gestión de seguridad en las flotas.



FLOTA

Las operaciones de flota de 4Refuel siguen siendo la principal fuente de emisiones de GEI de la organización. La Compañía ha implementado numerosos programas para reducir esas emisiones, como el reemplazo de muchos de sus camiones más antiguos y menos eficaces por vehículos más nuevos que tengan una mayor eficiencia en combustible y puedan funcionar con diésel renovable. Además, a comienzos de septiembre de 2022, se incorporaron camiones que operan con gas natural comprimido (GNC). 4Refuel planea incrementar el número de camiones GNC en los próximos años en función de un piloto realizado en 2022. Por otro lado, la Compañía sigue usando tecnología de optimización de rutas para planificar sus rutas de transporte, con lo que reduce el tiempo entre la salida de un camión de un centro de distribución y su primera entrega.

CASO COMBUSTIBLES BAJOS EN CARBONO DE 4REFUEL N° 1

COMTECH ENERGY

En 2021, 4Refuel adquirió una participación mayoritaria del 54,5% en ComTech Energy, un proveedor norteamericano líder en soluciones de abastecimiento de combustible móvil con bajas emisiones de carbono, incluidos gas natural comprimido, gas natural renovable e hidrógeno. Esta adquisición demuestra el compromiso de 4Refuel y Finning de ampliar nuestras capacidades de abastecimiento de combustible más allá del diésel para apoyar el camino de nuestros clientes/as hacia la transición a opciones de energía con menores emisiones de carbono.

COMBUSTIBLES BAJOS EN CARBONO

4Refuel ha investigado de manera exhaustiva la transición a opciones de energía con menores emisiones de carbono y ha sostenido conversaciones activas con clientes/as sobre sus necesidades actuales y futuras. La retroalimentación recibida indica que aunque seguirá habiendo una alta demanda por combustibles tradicionales en los próximos años, la demanda por combustibles bajos en carbono ya ha partido y no hará más que aumentar. Por este motivo, 4Refuel realizó varias inversiones en el último tiempo como parte de su estrategia Gas como Servicio, donde la más importante fue la adquisición de ComTech Energy.

CASO COMBUSTIBLES BAJOS EN CARBONO DE 4REFUEL N° 2

LAFARGE

En 2022, [Lafarge Canada](#) anunció una asociación con 4Refuel para el suministro de diésel renovable (R50, diésel renovable al 50%) para la flota de equipos a diésel de Lafarge en sus sitios de construcción y asfalto, concreto premezclado y agregados en el área metropolitana de Vancouver. El cambio a diésel renovable R50 redujo las emisiones en aproximadamente 36% o 1.300 toneladas de CO₂ equivalente, sobre una base de ciclo de vida, para fines de 2022, lo cual equivale a sacar 295 automóviles de la carretera. Lafarge proyecta una reducción anual de 5.000 toneladas de CO₂e si el cambio a R50 se realiza durante todo el 2023.



DERRAMES

Seguimos implementando procedimientos para minimizar los derrames durante el traslado y abastecimiento de combustible mediante una capacitación rigurosa a operadores/as y prácticas de prevención y control de derrames; y evitando los derrames de los tanques de almacenamiento mediante estándares, e inspecciones y mantenimiento rutinarios.



COMUNIDADES

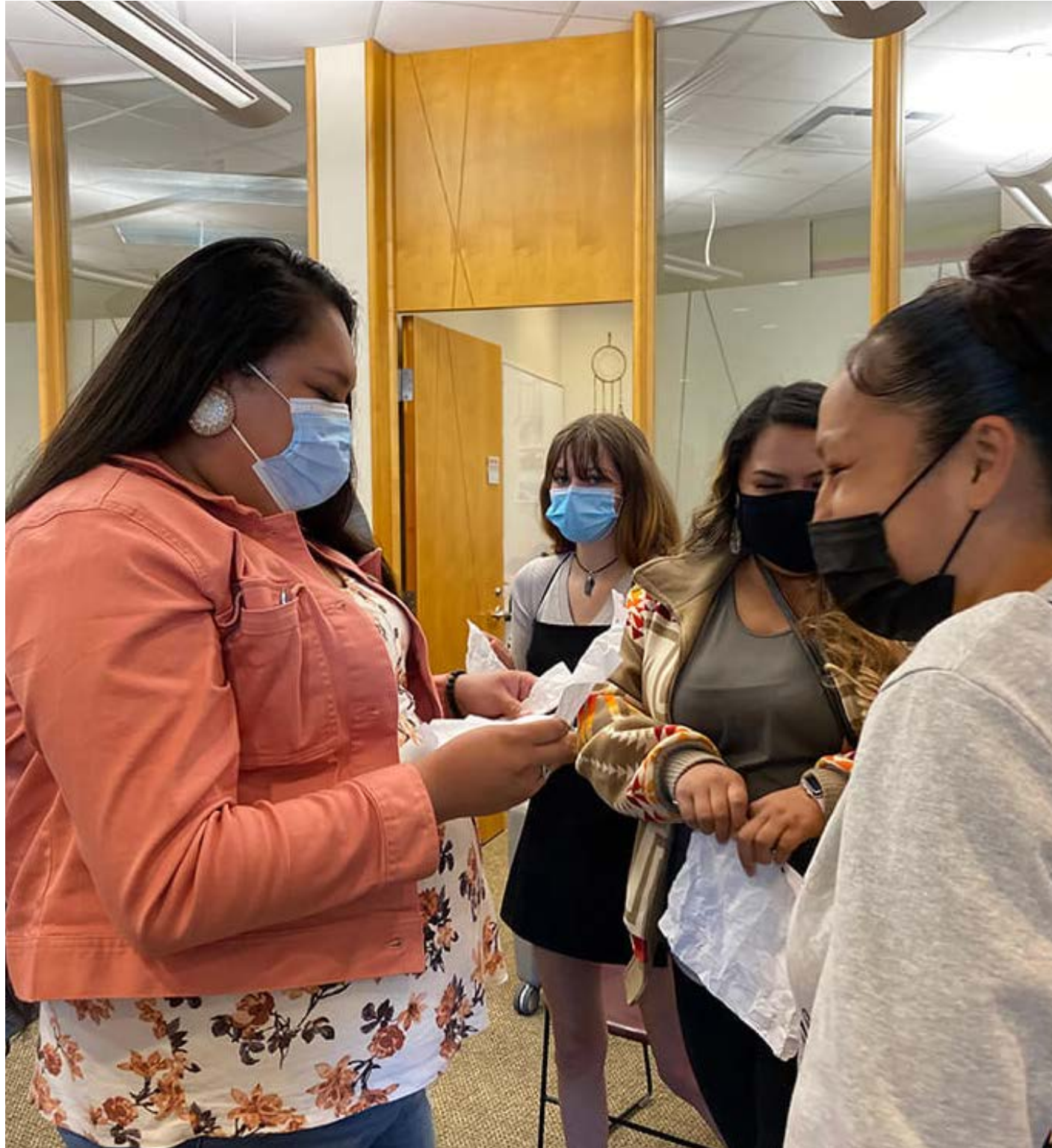
En Finning, abordamos nuestras oportunidades continuas de inversión en la comunidad con los ojos puestos en el futuro. También hemos ofrecido ayuda para aportar a nuestras comunidades en momentos de necesidad apremiante, y hemos colaborado en forma directa en esfuerzos de apoyo en casos de desastre.

Inversión en la Comunidad.....	28
Fortalecer las Relaciones con los Pueblos Originarios de Canadá..	29
Impulsando la Educación STEM	30
Acciones Regionales	30

INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD



Nuestro enfoque primario de inversión en la comunidad está en hacer una diferencia medible en las comunidades donde vivimos y trabajamos. El aprendizaje de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM) es de gran prioridad para Finning. Respalamos iniciativas STEM en colaboración con socios estratégicos líderes en el sector sin fines de lucro, y buscamos oportunidades que sean congruentes con nuestras prioridades estratégicas en nuestro apoyo a las pueblos originarios, mujeres y niñas y otros grupos vulnerables o en riesgo.



FORTALECER LAS RELACIONES CON LOS PUEBLOS ORIGINARIOS DE CANADÁ

Seguimos incorporando nuestros Principios Guía para Pueblos Originarios en nuestros procesos de reclutamiento, compras, negocios y relaciones estratégicas y a nuestras alianzas de inversión comunitaria en Canadá. Estos principios también se materializan con programas que apoyan a las comunidades locales a través de la educación, el empoderamiento y la participación, incluyendo:

- + **Programa Nacional para Pueblos Originarios:** es un programa comunitario que genera una conexión entre la ciencia moderna y la cultura y el conocimiento local tradicional.

- + **Programa Outland Youth Employment:** el 2022 es nuestro segundo año consecutivo en el que apoyamos este programa de verano que dura seis semanas, en el que participaron 25 jóvenes indígenas. El programa enseña una amplia gama de habilidades profesionales, STEM, de la vida y la naturaleza.

- + Apoyo al crecimiento de empresas lideradas por indígenas y a la creación de oportunidades laborales para pueblos originarios. Por ejemplo, el Grupo Power Systems de Finning Canadá se adjudicó un importante contrato para un trabajo que requiere un 20% de participación indígena

- + Capacitación en concientización sobre pueblos originarios para empleados/as, con oradores invitados y paneles de debate dirigidos por indígenas, promovidos a través de un Grupo de Recursos

para Empleados/as llamado Indigenous Together (INTO) para empleados/as indígenas y sus aliados.

- + Finning es un miembro activo de la Asociación de Empresas Aborígenes del Noreste de Alberta (NAABA, por sus siglas en inglés) y miembros del equipo de Finning asistieron a varios eventos organizados por NAABA durante el año. Ésta y muchas otras iniciativas son una forma importante de Finning para forjar relaciones con pueblos originarios y empresas lideradas por indígenas.

- + **Asociación con Little Warriors:** Little Warriors es una organización nacional caritativa centrada en la concientización, la prevención y el tratamiento del abuso sexual infantil. Finning apoyó la ejecución del programa Prevent It! para las comunidades indígenas.



IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM

En Canadá, las asociaciones que formamos con organizaciones que promueven y apoyan la educación STEM brindan a nuestros empleados/as oportunidades para ofrecer su tiempo como voluntarios para asesorar a estudiantes y crear conciencia sobre la amplia gama de futuras oportunidades profesionales en STEM.

En el Reino Unido, las actividades STEM se centran en las asociaciones escolares, incluyendo una alianza con el Instituto de Ingeniería y Tecnología que visita escuelas para atraer niños/as en los grupos etarios de más de cinco años.

En Sudamérica, la participación de niños/as en STEM también es una prioridad, con un enfoque en niños/as en situación de vulnerabilidad.

EJEMPLOS DE ACCIONES REGIONALES

CANADÁ

Apoyamos los programas enfocados en STEM hacia jóvenes indígenas, mujeres y niñas a través de programas ejecutados por Actua, Hackergal, Girls Inc. del norte de Alberta, y el Programa de Empleo Juvenil de Terrallende, por lo que colaboramos con un total de 125.000 jóvenes de 225 comunidades de Canadá occidental. Además, financiamos 22 becas en 14 escuelas y otorgamos a dos estudiantes femeninas el Premio STEM de Finning Canadá.

Nos comprometimos a una asociación de dos años con la Sociedad de Estímulo Estudiantil Victoria Gold Yukon, que atiende a más de 6000 alumnos desde kínder hasta el duodécimo grado. El financiamiento va dirigido a proyectos STEM comunitarios, incluidas iniciativas para comunidades indígenas y mujeres.

Brindamos financiamiento para que más de 1000 jóvenes de Columbia Británica participaran en la competencia internacional de robótica FIRST Robotics Competition, lo cual les permitió trabajar en equipo para aprender los conceptos de STEM y adquirir experiencia práctica en la resolución de problemas del mundo real.



SUDAMÉRICA

En Sudamérica, nos centramos en presentar a niños/as vulnerables de 6 a 12 años las disciplinas STEM por medio de juegos en un entorno seguro: en Chile con la Universidad Católica del Norte y Agrupación Loba y en Argentina con la Fundación Junior Achievement. FINSA también colaboró con el Consejo Minero de Chile para desarrollar iniciativas de inclusión y capacitación a nivel de industria para mujeres en nuestros entornos de trabajo.

REINO UNIDO E IRLANDA

En Reino Unido e Irlanda hemos continuado con nuestro compromiso activo con la educación STEM. Para ello, nos hemos asociado con escuelas y universidades para apoyar a grupos subrepresentados como mujeres, personas discapacitadas, comunidades vulnerables y minorías.

Un programa de contratación de estudiantes en práctica de ingeniería, que partió con el objetivo de que grupos subrepresentados tuvieran una participación del 50%, superó las expectativas al lograr una participación de 70%. Los estudiantes en práctica comenzaron a trabajar a tiempo completo en septiembre de 2022.



GOBIERNO CORPORATIVO & ÉTICA

Una estructura sólida de gobierno corporativo y prácticas éticas consolidadas son fundamentales para desarrollar la confianza, mitigar los riesgos, mantener a salvo a las personas y crear valor para todos los grupos de interés.

Manteniendo un Gobierno Corporativo Robusto	32
Ética	32
Ciberseguridad y Gobernanza de Datos e Información	33

MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO

El Directorio de Finning supervisa y tiene la responsabilidad de todos los aspectos de nuestro gobierno corporativo. Los miembros del Directorio colaboran con el Equipo de Liderazgo de Finning (FLT) para incorporar las mejores prácticas a fin de mejorar de manera continua. Nuestras prácticas y métricas de gobierno corporativo se resumen en la tabla a la derecha. Para más información sobre nuestro Directorio, ver nuestra [Management Proxy Circular](#) más reciente. Nuestras políticas corporativas se pueden encontrar [aquí](#).

GESTIÓN DE RIESGOS

El Directorio es el responsable general de supervisar los riesgos. Los Comités del Directorio colaboran en el cumplimiento de esta obligación mediante la revisión de exposiciones a riesgos existentes y emergentes, identificadas por la gerencia y/o delegadas para su supervisión por el Comité de Gobierno Corporativo y Riesgos. Estos también evalúan cada trimestre las acciones de mitigación que la gerencia está tomando para abordar dichas exposiciones.

INFORMACIÓN SOBRE EL DIRECTORIO Y GOBIERNO CORPORATIVO

(al 31 de diciembre de 2022)

Cantidad de miembros del Directorio	13
Edad promedio de miembros	64,8
Número de directores/as independientes	12
Edad de jubilación obligatoria	72
Separación de funciones de Presidente y CEO	Sí
Proceso exhaustivo de evaluación del Directorio	Sí
Presidente independiente	Sí
Duración promedio en Directorio	5,9 años
Elección anual de directores/as	Sí
Acceso a Proxy	Sí
Mayoría de votos en las elecciones de directores	Sí
Código de Conducta para nuestros/as directores, ejecutivos y empleados	Sí
Reuniones de Directorio celebradas en el 2022	6
Lineamientos de propiedad de acciones para los/as directores y ejecutivos	Sí
Asistencia a reuniones del Directorio y comités en el 2022	98%
Política sobre compraventa de acciones y cobertura	Sí
Voto consultivo para propuesta de compensaciones	Sí
Apoyo a nuestro enfoque de compensación ejecutiva en 2022	93,7%
Mujeres miembros del Directorio	38%
Política de Inclusión y Diversidad del Directorio	Sí
Sesiones en cámara exclusivamente con directores/as independientes, en cada reunión de Directorio y comités	Sí

ÉTICA

CÓDIGO DE CONDUCTA

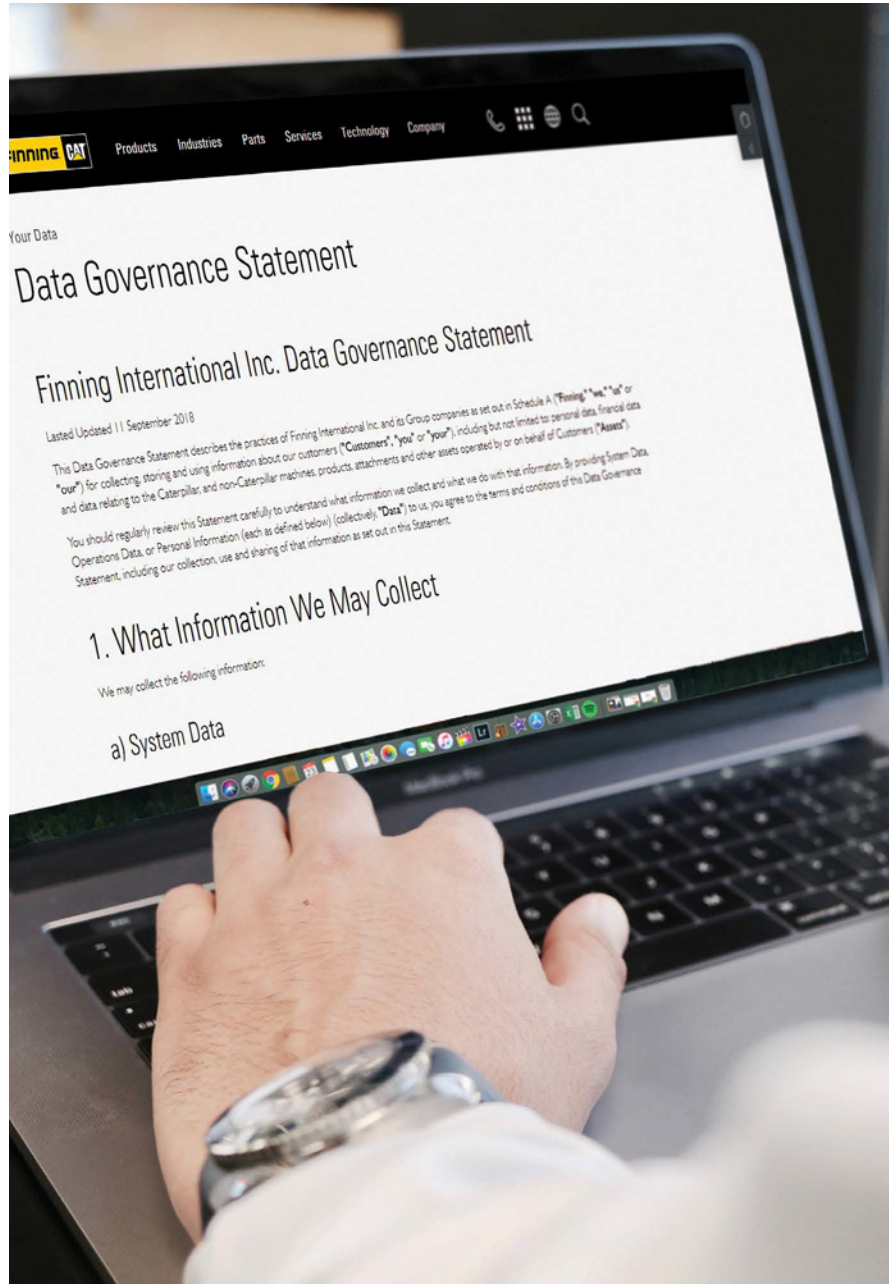
El [Código de Conducta](#) de Finning exige a los empleados/as, de todos los niveles, que tomen responsabilidad en el respeto a las políticas, los valores y los estándares de la Compañía. Todos los empleados/as deben capacitarse cada año en el Código de Conducta y lograr una puntuación de al menos el 80% para aprobar el examen. Revisamos y actualizamos nuestro Código de Conducta cada año.

MOTIVANDO A EMPLEADOS/AS A EXPRESARSE

La Política de Denuncias de Finning protege a empleados/as de cualquier represalia por plantear problemas éticos. Nuestros/as

ejecutivos, gerentes y supervisores la responsabilidad, en virtud de nuestro Código de Conducta, de apoyar y proteger a quienes se expresan. En el último año, hemos logrado mejorar el programa de ética, lo que incluye la adopción de lineamientos globales para las investigaciones y la implementación consistente de procesos para asegurar que las inquietudes de los empleados/as sean investigadas y abordadas de manera adecuada.

El 84% de los reportes relacionados con incumplimientos potenciales de nuestro Código de Conducta en 2022 se cerraron durante el año y solo el 16% siguen bajo investigación. De los casos cerrados, el 53% estaban parcial o completamente justificados y se tomaron las medidas adecuadas que incluyeron capacitación, sanciones disciplinarias y desvinculación.



CIBERSEGURIDAD Y GOBERNANZA DE DATOS E INFORMACIÓN

A nivel global, la cantidad, intensidad y sofisticación de los intentos de ciberataques han aumentado. Como resultado, en 2022, seguimos prestando mucha atención a la ciberseguridad para conservar la confianza de nuestros grupos de interés y asegurar a nuestros clientes/as que continuamos protegiendo sus datos y también la información de Finning. Nuestro programa de ciberseguridad se alinea con las mejores prácticas globales y los marcos de seguridad de la información, como ISO 27001/2 y los Controles de Seguridad Críticos del Centro de Seguridad de Internet (CIS). Nuestro Directorio, a través del Comité de Auditoría, es el encargado de supervisar la ciberseguridad.

MEJORANDO LA CIBERSEGURIDAD

Gestionamos los riesgos de ciberseguridad en 2022 implementando las siguientes medidas:

- + Revisamos, mejoramos e implementamos de manera continua controles de seguridad, capacitación, mecanismos de aplicación de políticas, sistemas de monitoreo y supervisión de la gestión.
- + Actualizamos muchos de nuestros sistemas de tecnología de la información y aplicaciones, y respaldamos la infraestructura de red.
- + Realizamos revisiones regulares para mejorar la seguridad de nuestro correo electrónico y nuestras capacidades de detección y remediación.

+ Mantenemos un contrato con una empresa externa de tecnología de ciberseguridad, para que proporcione a Finning asistencia inmediata ante cualquier incidente de seguridad que pueda producirse.

+ Completamos revisiones exhaustivas de seguridad de la información con respecto a posibles nuevos/as proveedores, contratistas y distribuidores, para garantizar que dichas partes se alineen con nuestros estándares de ciberseguridad.

+ Impartimos capacitación sobre ciberseguridad a empleados/as de Finning.

+ Realizamos monitoreo y remediación continuos de la gestión de vulnerabilidades.

Además, nuestra nueva estructura organizacional incluye un liderazgo global centrado en las operaciones de seguridad, los servicios de seguridad, el riesgo de seguridad y el cumplimiento y la arquitectura empresarial.

ROBUSTA GOBERNANZA DE DATOS

Nuestro oficial de privacidad y nuestro marco de gobernanza de datos guían la forma en que utilizamos, gestionamos y protegemos los datos de nuestros/as empleados, clientes, proveedores y socios. Se ha formado y capacitado un equipo de respuesta interna para ejecutar planes de respuesta si se produce un incidente cibernético.

INFORMACIÓN ORIENTADA AL FUTURO

Este informe contiene información sobre nuestra visión de negocios, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otras informaciones que no son hechos históricos. La información que entregamos está orientada al futuro cuando usamos lo que sabemos; y esperamos hoy dar información acerca del futuro. La información orientada al futuro en este reporte incluye, pero no se limita a lo siguiente:

Sustentabilidad: nuestra hoja de ruta de sustentabilidad, incluidos los planes con respecto a nuestras áreas de enfoque, enumeradas en la página 3.

Personas: nuestros planes para continuar fortaleciendo nuestra cultura de seguridad y enfocarnos en la prevención de incidentes significativos; nuestra estrategia de DE&I de varios años, incluido nuestro enfoque en el liderazgo inclusivo, mejorando el desarrollo de los empleados a través de nuestros ERG y Consejos DE&I, y ampliando la diversidad a través del reclutamiento; y nuestros planes para aumentar al 50 % la representación femenina en la fuerza laboral técnica en las operaciones mineras de BHP en Escondida para el 2025.

Medioambiente: nuestra constante inversión en actividades de eficiencia energética y reducción de emisiones en todas nuestras regiones, incluida la adquisición de energía renovable, aumento de eficiencia de flota y la optimización de instalaciones (nuestra suposición es que la tecnología y las opciones efectivas de eficiencia energética y reducción de emisiones, incluidas las opciones de flota eficientes, existen y pueden ser implementadas en nuestras sucursales y sitios a un costo que no es prohibitivo); nuestra estrategia (que incluye cambiar los contratos de suministro de energía a energía renovable y aumentar el uso de equipos de eficiencia energética), planes y plazos anticipados para lograr nuestra reducción objetivo del 40 % en las emisiones absolutas de GEI para el 2027 (a partir de una línea de base del 2017), que se enumeran en la página 15; nuestro enfoque continuo en iniciativas para reducir los desechos y mejorar nuestras prácticas de gestión de residuos; y nuestro lanzamiento previsto de un programa Compology para ayudar a reducir las emisiones de CO2 de la eliminación de desechos.

Clientes: nuestro objetivo de continuar brindando productos y servicios, incluida la tecnología autónoma, que mejoran la seguridad y la productividad del cliente, y brindan beneficios ambientales y ahorros de costos; nuestra expectativa de suministrar camiones eléctricos 798 AC de Caterpillar® en la renovación de la flota de camiones de transporte en la mina Escondida de BHP y para que la entrega comience en el segundo semestre del 2023 (la cantidad real de camiones que se suministrarán puede variar del tamaño de la flota actual y las expectativas de entrega no suponen una interrupción de la cadena de suministro), y los beneficios y mejoras que se espera que brinde la tecnología que se incluye en los camiones; los beneficios anticipados para los clientes de nuestros servicios de distribuidores digitales CUBIQ™ y soluciones de desempeño, incluido nuestro dashboard de Sustentabilidad, enumerados en la página 21 (suponiendo que la tecnología funcionará y será utilizada por los clientes según lo previsto); nuestros planes para desarrollar con Caterpillar® y un cliente una solución de monitoreo de combustible y los beneficios anticipados de dicha tecnología; nuestra expectativa de evaluar y gestionar mejor los riesgos relacionados con la sustentabilidad en nuestra cadena de suministro a partir de la tecnología de adquisición que implementamos en el 2022.

4Refuel: nuestros planes para que 4Refuel aumente los camiones de combustible de GNC en los próximos años según un plan piloto realizado en el 2022; nuestra inversión continua para expandir nuestras capacidades de abastecimiento de combustible más allá del diésel (suponiendo que la demanda de combustibles bajos en carbono seguirá aumentando); y la implementación de la estrategia "Gas as a Service" (*Gasolina como servicio*) de 4Refuel.

Gobierno Corporativo y Ética: nuestros planes relacionados con la preparación para la seguridad cibernética, incluidos los ejercicios teóricos anuales de ciberseguridad.

TCFD: nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima, incluidos plazos, enumerados en la página 41; nuestros pilares estratégicos para abordar y gestionar el impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, enumerados en la página 42; nuestro suministro y entrega esperados a Artemis Gold Inc. y Codelco (supone la colocación oportuna de órdenes de compra vinculantes y sin interrupción de la cadena de suministro); y nuestros planes con respecto a nuestras alianzas estratégicas, enumerados en la página 43.

Toda esta información orientada al futuro se entrega en conformidad con las disposiciones de 'puerto seguro' de las leyes de valores canadienses aplicables. A menos que se

indique lo contrario, la información orientada a futuro en este reporte refleja nuestras expectativas al momento de su redacción. A menos que sea requerido por las leyes de valores canadienses, no tenemos ninguna obligación de actualizar o revisar la información orientada al futuro, sea por nueva información, eventos futuros u otros.

La información orientada al futuro, por su propia naturaleza, está sujeta a distintos riesgos e incertidumbres, y se basa en un número de supuestos. Esto puede dar cabida a la posibilidad de que los resultados reales puedan diferir significativamente de las expectativas expresadas o implícitas en tal información orientada al futuro, y que nuestra visión, objetivos y planes de negocios y sustentabilidad no sean alcanzados, así como tampoco nuestras prioridades estratégicas y otra información que no constituye hechos históricos relacionadas con los negocios y la sustentabilidad. En consecuencia, no podemos garantizar que ninguna parte de la información orientada al futuro se vaya a materializar.

Los factores que podrían causar que los resultados o eventos reales difieran significativamente de aquellos expresados o implícitos por esta información orientada al futuro incluyen: el impacto y duración de, y nuestra capacidad para responder y gestionar, la alta inflación, aumento de las tasas de interés, desafíos de la cadena de suministro y los impactos de la guerra entre Rusia y Ucrania; condiciones económicas y de mercado generales; tipos de cambio; precios de las materias primas; tasas de interés; nuestra habilidad para mantener nuestra relación con Caterpillar; el nivel de confianza y gasto del cliente, y la demanda y los precios de nuestros productos y servicios; nuestra dependencia de la continua aceptación en el mercado de nuestros productos, incluidos los productos Caterpillar® y el suministro oportuno de repuestos y equipos; nuestra capacidad para continuar con la sustentabilidad, reducir costos y mejorar la productividad y eficiencia operativa, mientras continuamos manteniendo el servicio al cliente; nuestra capacidad para gestionar las presiones de costos a medida que se produce el crecimiento de nuestra capacidad para continuar reduciendo costos de manera sostenible y mejorar la productividad y la eficiencia operativa mientras continuamos manteniendo el servicio al cliente; nuestra capacidad para gestionar las presiones de costos a medida que se produce el crecimiento de los ingresos; nuestra capacidad para negociar condiciones y precios de compra o inversión satisfactorios; la intensidad de la actividad competitiva; interrupción del negocio resultante del cambio de proceso comercial, cambio de sistema y cambio

organizacional; nuestra capacidad para atraer suficientes recursos laborales calificados a medida que cambian las condiciones del mercado, la estrategia comercial o las tecnologías; nuestra capacidad para negociar y renovar acuerdos de negociación colectiva con términos satisfactorios para nuestros empleados y para nosotros; nuestra capacidad para mantener un entorno seguro y ambiente de trabajo saludable en todas las regiones; iniciativas o procedimientos regulatorios, litigios o cambios en impuestos, leyes, regulaciones o políticas; volatilidad del mercado de valores; cambios en los entornos políticos y económicos en las regiones donde tenemos negocios; nuestra capacidad para responder a los riesgos relacionados con el cambio climático; el costo de las iniciativas de cambio climático; consecuencias reales del cambio climático; ocurrencia de desastres naturales, brotes pandémicos, eventos geopolíticos, actos de terrorismo, conflictos sociales o interrupciones similares; las fluctuaciones en las contribuciones al plan de jubilación definido y gastos de jubilación relacionados; disponibilidad de seguros a tasas razonables comercialmente y si el monto de la cobertura de seguro será adecuado para cubrir todas las responsabilidades o pérdidas en las que podemos incurrir; potencial que los reclamos de garantía sean más de los anticipados; integridad, confiabilidad y disponibilidad, así como los beneficios de la tecnología de la información y datos procesados por ésta; y nuestra capacidad para protegernos de amenazas o incidentes de ciberseguridad. En este reporte se proporciona información orientada al futuro, con el propósito de entregar información sobre nuestras expectativas y planes actuales para permitir a nuestros/as inversionistas y otros, comprender mejor nuestras gestiones de sustentabilidad. Sin embargo, se advierte a los lectores/as que no siempre puede ser adecuado utilizar tal información orientada al futuro para otros propósitos.

La información orientada al futuro que se entrega en este reporte se basa en un número de supuestos que juzgamos razonables el día en que recibimos la información, lo que incluye, pero no se limita a lo siguiente: que seremos capaces de gestionar nuestra Compañía de forma exitosa durante los complejos tiempos que involucran precios volátiles de las materias primas, alta inflación, aumento de las tasas de interés, los desafíos de la cadena de suministro y los impactos de la guerra ruso-ucraniana, y ejecutar con éxito nuestras estrategias de mitigación de la condición económica y el ciclo comercial, incluida la preparación para futuras olas (si las hay) de COVID-19; una recuperación ininterrumpida del mercado; la ejecución exitosa de

nuestros impulsores de rentabilidad; que se puedan mantener nuestras acciones de costos para impulsar la capacidad de ganancias en una recuperación; que los precios de las materias primas se mantendrán en niveles constructivos; que nuestros clientes/as no reduzcan sus actividades; que las condiciones económicas y de mercado generales se mantendrán; que el nivel de confianza y de gasto de clientes/as en nuestros productos y servicios se mantendrán, así como la demanda y precios de éstos; que el apoyo y la demanda de energías renovables seguirán creciendo; ejecutaremos con éxito iniciativas de cambio climático para reducir nuestras emisiones de GEI; nuestra habilidad para atraer y retener personal calificado; que la competencia de mercado seguirá en niveles similares; que los productos y tecnología de nuestros competidores/as será la esperada; que tengamos suficiente liquidez para satisfacer las necesidades operativas; legislación coherente y estable en los países en los que operamos; sin cambios disruptivos en el entorno tecnológico; y se mantendrán nuestras buenas relaciones actuales con Caterpillar, nuestros/as clientes y proveedores, proveedores de servicios y otros, y que Caterpillar y esos otros proveedores entregarán productos competitivos y de calidad con continuidad en la cadena de suministro.

Algunos de los supuestos, riesgos y otros factores que pueden causar que los resultados difieran significativamente de aquellos expresados en la información orientada al futuro en este reporte se tratan en nuestra Ficha Informativa Anual (AIF) actual y en nuestro más reciente análisis de gestión anual y trimestral (MD&A) para riesgos financieros. Advertimos a los lectores/as que los riesgos descritos en este informe o en nuestros MD&A o AIF, no constituyen todos aquellos que podrían afectar a la Compañía. Los riesgos e incertidumbres adicionales que no conocemos actualmente o que en el presente no se consideran significativas también pueden tener un efecto adverso en nuestra Compañía, condición financiera o resultados de las operaciones. A menos que se indique lo contrario, la información orientada al futuro no refleja el posible impacto de ítems no recurrentes o inusuales, ni de ninguna cláusula, fusión, adquisición u otra combinación de empresa u otra transacción que se pueda anunciar o que pueda ocurrir después de la fecha de este reporte. El impacto financiero de estas transacciones e ítems no recurrentes o inusuales puede ser complejo, y depende de hechos particulares de cada uno. Por lo tanto, no podemos describir el impacto esperado de una forma significativa, ni de la misma forma en la que presentamos los riesgos conocidos que afectan nuestras operaciones.



TABLAS DE DESEMPEÑO

FINNING						
INDICADORES ¹	UNIDADES	2018	2019	2020	2021	2022
CONTEXTO COMPAÑÍA						
Ingresos netos ²	millones	6.996	7.290	5.768	6.696	8.215
Número de instalaciones ³	número	225	214	210	253	241
SEGURIDAD⁴						
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	0,49	0,47	0,44	0,45	0,51
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	2,60	2,01	1,3	1,14	1,36
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millones de horas de exposición	0,61	0,34	0,29	0,33	0,11
Fatalidades	cantidad	2	0	0	1	0
Incidentes vehiculares ⁵	cantidad	102	74	60	53	46
Lesiones totales por actividad						
Manejo manual de carga	cantidad		88	31	31	41
Utilizando herramientas de mano	cantidad		66	49	36	37
Desplazamiento	cantidad		38	19	12	29
Montaje/desmontaje de componentes	cantidad		19	6	10	16
Lavado de componentes	cantidad		11	0	4	6
Montaje / desmontaje de equipos	cantidad		10	6	4	4
Operación de grúas y equipo de levante	cantidad		6	3	7	8
Utilizando equipo estacionario	cantidad		3	2	3	5
Otros	cantidad		51	42	31	37
Identificación de peligros y cuasi-incidentes ⁶	cantidad	22.651	28.292	20.195	25.388	29.629
PERSONAS						
Empleados/as por región - Canadá	cantidad	5.427	5.818	4.621	4.918	5.687
Empleados/as por región - Sudamérica	cantidad	6.252	5.870	5.318	5.419	6.024
Empleados/as por región - Reino Unido e Irlanda	cantidad	1.467	1.500	1.445	1.540	1.905
Empleados/as - Total ⁷	cantidad	13.146	13.188	11.384	11.877	13.616
Empleados/as (incluyendo contratistas) - Cantidad ⁸	cantidad	14.732	14.290	12.545	13.241	15.637
Empleados/as cubiertos por convenios colectivos	porcentaje	60	64	63	65	67

FINNING						
INDICADORES ¹	UNIDADES	2018	2019	2020	2021	2022
INCLUSIÓN⁹						
Fuerza de trabajo por grupo etario						
Menor que 30 años	porcentaje	20	17	15	15	18
30 - 50 años	porcentaje	62	64	65	64	62
Sobre 50 años	porcentaje	18	19	19	20	20
Diversidad de género						
Femenino	porcentaje	16	16	16	17	18
Masculino	porcentaje	84	84	83	82	79
Otro (no divulgado)	porcentaje			1	1	3
Divulgación de etnia						
Divulgado	porcentaje				27	30
Prefiere no divulgar/no está actualizado en el sistema de reporte	porcentaje				73	70
Mujeres en roles de liderazgo						
Directorio ¹⁰	porcentaje	33	33	33	33	38
Ejecutivo/a	porcentaje	22	24	21	26	30
Líder Nivel Senior	porcentaje	28	30	31	28	32
Líder Nivel Medio	porcentaje	22	22	21	26	25
Líder Primera Línea	porcentaje		15	16	17	17
RETENCIÓN Y COMPROMISO						
Índice de Contratación	porcentaje	17	10	6	15	23
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	7	6	6	8	8
Rotación voluntaria (masculina)	porcentaje	N/A	6	6	7	8
Rotación voluntaria (femenina)	porcentaje	N/A	9	6	8	9
Índice total de rotación	porcentaje	13	13	14	13	11
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS¹¹						
Empleados/as con evaluación de desempeño						
Ejecutivo/a	porcentaje		85	85	97	80
Líder nivel senior	porcentaje	81	88	93	95	99
Líder nivel medio	porcentaje	91	92	96	96	98
Líder primera línea	porcentaje	89	95	95	95	98
Colaborador/a individual (no sindicalizado)	porcentaje	95	93	92	90	90
Promedio de horas de capacitación, por tipo de entrenamiento						
Técnica	hora/empleo elegible	23	29	16	27	56
Ventas	hora/empleo elegible	17	5	58	17	11
Liderazgo	hora/empleo elegible	30	25	18	19	161

FINNING						
INDICADORES	UNIDADES	2018	2019	2020	2021	2022
MEDIOAMBIENTE						
Emissiones de Gases de Efecto Invernadero (Market based)	toneladas de CO ₂ e	-	-	79.834	74.395	75.721
Emissiones de Gases de Efecto Invernadero (Location based)	toneladas de CO ₂ e	104.756	100.560	80.902	76.034	80.028
Emissiones directas por fuente (alcance 1)						
Instalaciones	toneladas de CO ₂ e	27.892	25.674	23.924	23.160	24.627
Flota	toneladas de CO ₂ e	34.619	33.864	23.671	24.679	27.804
Total	toneladas de CO ₂ e	62.511	59.538	47.595	47.839	52.431
Emissiones indirectas por fuente (alcance 2)						
Electricidad (Market based) (total)	toneladas de CO ₂ e	-	-	32.239	26.556	23.290
Electricidad (Location based) (total)	toneladas de CO ₂ e	42.245	41.022	33.307	28.195	27.597
Uso de Energía						
Combustible - gasolina	gigajoules	140.316	148.705	95.276	86.675	102.921
Combustible - diésel	gigajoules	374.100	373.194	266.886	294.569	328.286
Gas Oil	gigajoules	1.691	1.785	1.288	606	3
Electricidad	gigajoules	262.441	243.987	226.697	199.302	180.376
Gas Natural	gigajoules	496.735	424.685	415.639	413.617	425.402
Uso de Energía (total)	gigajoules	1.275.283	1.192.356	1.005.786	994.770	1.036.989
Derrames						
Número de derrames reportables	cantidad	1	2	3	3	1
Volumen total de derrames reportables	litros	120	1.300	8.092	4.570	208
Residuos Peligrosos						
En vertederos ¹²	toneladas	-	9.956	4.995	5.908	13.379
Reciclado	toneladas	-	2.178	2.696	2.562	3.109
Inyección en pozo profundo e incinerado	toneladas	-	554	109	370	686
Total	toneladas	9.935	12.688	7.801	8.840	17.174
Residuos no peligrosos						
En vertederos	toneladas	-	4.447	3.698	4.077	4.509
Reciclado ¹³	toneladas	-	9.422	9.985	10.171	10.312
Total	toneladas	14.215	13.869	13.683	14.248	14.821

FINNING						
INDICADORES	UNIDADES	2018	2019	2020	2021	2022
CLIENTES						
Proveedores/as de nivel 1 que firmaron nuestro código de conducta para proveedores	porcentaje				92	100
Equipos conectados (% del total conectable)	porcentaje	68	75	70	85	86
Número de componentes remanufacturados (OEM)	cantidad	13.029	14.692	14.359	16.210	15.802
COMUNIDADES						
Horas de voluntariado (solo STEM)	horas	875	550	87	713	939
ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA						
Número total de empleados/as que completaron la capacitación sobre el código de conducta	porcentaje		90	89	79	76

NOTAS DE DESEMPEÑO:

- Los indicadores clave de rendimiento presentados en las páginas 37 y 38 incluyen Finning Canadá, Finning América del Sur, Finning Reino Unido e Irlanda, pero no incluyen Hydraquip, que se compró en el 2022, a menos que se indique lo contrario.
- Los ingresos totales suman 9,3 mil millones de dólares canadienses. Los ingresos netos representan una medida financiera específica. Para obtener más información, consulte el [análisis de gestión anual y trimestral \(MD&A\) de 2022 de Finning](#). Los ingresos se reportan en dólares canadienses.
- Las instalaciones incluyen sucursales, instalaciones de capacitación, centros de distribución y OEM.
- Los índices de seguridad se calculan utilizando las horas de exposición de empleados/as y contratistas.
- Los incidentes vehiculares son los causados por un conductor/a de la Compañía e incluyen todo tipo de colisión con otro vehículo, objeto o persona. Los datos de años anteriores se han actualizado para estar en línea con esta definición.
- En 2017 se establecieron definiciones globales para cuasi-incidentes e identificación de peligros.
- El número de empleados/as (excluidos contratistas) incluyen Finning Canadá, Finning América del Sur, Finning Reino Unido e Irlanda e Hydraquip.
- El número de empleados/as (incluidos contratistas) se utiliza para todos los cálculos de seguridad en este reporte y en la tabla de desempeño. La definición de contratista se ajusta a los estándares de Energy Safety Canada.
- Los grupos etarios no se reportan por categoría de empleados/as.
- Los porcentaje de mujeres en nuestro Directorio se determina posterior a la elección de Directorio que se realiza en la Asamblea General Anual de Finning cada mes de mayo.
- Los datos sobre las revisiones de desempeño y horas de capacitación no se reportan por género.
- El volumen de residuos peligrosos depositados en vertederos en el 2022 incluye suelo contaminado de un gran proyecto de remediación en Canadá.
- Los volúmenes de residuos no peligrosos reciclados y totales del 2021 se subestimaron en el informe del año pasado y se han corregido.

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020	2021	2022
CONTEXTO COMPAÑÍA				
Número de instalaciones	cantidad	32	33	32
SEGURIDAD				
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	3,87	3,36	2,41
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	5,15	8,97	6,93
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millón de horas de exposición	0,81	0,80	0,75
Fatalidades	cantidad	0	0	0
Incidentes vehiculares	cantidad	34	44	33
Lesiones totales por actividad				
Manejo manual de carga	cantidad	6	20	12
Utilizando herramientas de mano	cantidad	0	1	1
Desplazamiento	cantidad	8	14	11
Montaje / desmontaje de componentes	cantidad	0	0	1
Lavado de componentes	cantidad	0	0	0
Montaje / desmontaje del equipo	cantidad	13	13	13
Operación de grúas y equipo de levante	cantidad	0	0	0
Utilizando equipo estacionario	cantidad	0	1	0
Otros	cantidad	5	7	8
PERSONAS				
Empleados/as por región - Canadá	cantidad	-	500	550
Empleados/as por región - EE. UU.	cantidad	-	75	80
Empleados/as por región - Total	cantidad	568	575	630
Empleados/as (incluidos contratistas)	cantidad	585	575	630
INCLUSIÓN¹				
Fuerza de trabajo por grupo etario				
Menor que 30 años	porcentaje	11	11	14
30 - 50 años	porcentaje	64	64	58
Sobre 50 años	porcentaje	25	25	28
Diversidad de género				
Femenino	porcentaje	13	13	15
Masculino	porcentaje	87	87	85
RETENCIÓN Y COMPROMISO				
Índice de Contratación	porcentaje	36	45	57
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	21	31	31
Índice total de rotación	porcentaje	37	42	46

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020	2021	2022
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS²				
Empleados/as con evaluación de desempeño				
Ejecutivo/a	porcentaje		100	100
Líder nivel senior	porcentaje	100	100	100
Líder nivel medio	porcentaje	100	100	100
Líder de primera línea	porcentaje	100	100	100
Colaborador/a individual (no sindicalizado)	porcentaje	24	20	24
Promedio de horas de capacitación, por tipo de entrenamiento				
Técnica	hora/empleo elegible	36	44	44
Ventas	hora/empleo elegible	10	14	14
Liderazgo	hora/empleo elegible	10	22	23
MEDIOAMBIENTE				
Directo (alcance 1) ³		18.534	18.096	17.689
Indirecto (alcance 2)	toneladas de CO ₂ e	123	102	115
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Total)	toneladas de CO ₂ e	18.657	18.198	17.804
Emisiones Biogénicas (Total)	toneladas de CO ₂ e	-	-	297
Emisiones directas por fuente (alcance 1)				
Instalaciones	toneladas de CO ₂ e	89	76	92
Flota				
No biogénico	toneladas de CO ₂ e	18.455	18.021	17.597
Uso de Energía				
Combustible - gasolina	gigajoules	7.332	8.502	10.517
Combustible - diésel	gigajoules	253.884	247.124	234.084
Combustible - diésel renovable al 50% (R50)	gigajoules	-	-	8.585
Combustible - Gas Natural Comprimido (GNC)	gigajoules	-	-	753
Electricidad	gigajoules	1.653	2.075	2.754
Gas Natural	gigajoules	1.446	1.062	1.711
Propano	gigajoules	197	317	36
Uso de Energía (total)	gigajoules	264.513	259.080	258.440
Derrames				
Número de derrames reportables	cantidad	0	1	1
Volumen total de derrames reportables	litros	0	1500	900

NOTAS DE DESEMPEÑO:

1. Grupos etarios no se reportan por categoría de empleados/as.
2. Datos sobre las revisiones de desempeño y horas de capacitación no están disponibles por género.
3. Según el Estándar corporativo del Protocolo de gases de efecto invernadero, la opción Directo (alcance 1) no incluye las emisiones directas de tCO₂e a partir de la combustión de la porción biogénica del diésel R50.



TCFD / GRI / SASB

REPORTE TCFD

Este reporte continua alineado con las recomendaciones del marco TCFD. Reconocemos que el cambio climático es un desafío global serio y seguimos comprometidos a reducir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), ayudar a que nuestros clientes/as cumplan sus objetivos en sustentabilidad, aumentar la resiliencia en nuestro negocio y ayudar a los clientes a hacer lo mismo. Disponemos de mecanismos para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima, y estamos fortaleciendo continuamente nuestras prácticas de gestión climática.

PARTE 1: SUPERVISIÓN DEL DIRECTORIO DEL GOBIERNO CORPORATIVO

En el 2022, la Supervisión del Directorio del Gobierno Corporativo siguió operando de manera eficiente. El Directorio de Finning cuenta con cuatro comités que le ayudan a cumplir con sus obligaciones y responsabilidades: Auditoría, Gobierno Corporativo y Riesgos, Recursos Humanos y Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social.

El Comité de Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social (SESR) asiste al Directorio en la supervisión de las políticas y programas de seguridad y salud, medioambiente y responsabilidad social de la empresa, así como en la supervisión de sus resultados respecto a estas políticas y programas, lo que incluye asuntos relacionados con el clima. El Comité SESR también supervisa la ejecución del programa de Finning sobre el cambio climático, que incluye los siguientes elementos: supervisión de emisiones;

reporte externo anual de datos de las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 a través de CDP (conocido anteriormente como Carbon Disclosure Project) y del Reporte de Sustentabilidad de la Compañía; la identificación de oportunidades de reducción de emisiones; y el seguimiento del progreso con respecto a los objetivos de GEI internos y externos. Además, el Comité SESR es responsable de supervisar la resiliencia de la estrategia de Finning contra los riesgos físicos y de transición del cambio climático.

Los otros tres comités proporcionan apoyo en los temas relacionados con el clima, lo que incluye auditorías, reportes, procesos de gestión de riesgos y dotación de personal. Los empleados/as de Finning también desempeñan un papel clave en la implementación de nuestros planes relacionados con el clima en cada una de nuestras regiones. Nuestros empleados/as son esenciales para apoyar los planes y procedimientos regionales para conservar la salud y seguridad de los trabajadores/as durante eventos relacionados con el clima.

PARTE 2: RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS

El CEO y el Equipo de Liderazgo de Finning (FLT) están activamente comprometidos en la identificación de riesgos financieros relacionados con el clima y en el monitoreo de indicadores que tengan influencia en la Compañía. En última instancia, el CEO y el FLT tienen la responsabilidad de identificar la respuesta de la Compañía a las oportunidades y riesgos relacionados con el clima. Cualquier información relevante presentada al Comité SESR y al Directorio debe ser aprobada por el CEO y el FLT, quienes reciben información y aportes relacionados con el clima de dos fuentes:

- + **El Comité Global de Sustentabilidad (GSC):** el GSC, que se describe con más detalle en la siguiente columna, presenta información y propuestas sobre asuntos relacionados con el clima.
- + **El proceso de gestión de riesgos empresariales (ERM):** de manera trimestral y anual, nuestro programa de ERM presenta información sobre los riesgos a los que se enfrenta la organización. Consulte la sección de Gestión de Riesgos para más detalles.

El Vicepresidente de Medioambiente, Salud y Seguridad (EHS) y Sustentabilidad es responsable de gestionar y coordinar los procesos relacionados con cambio climático en Finning, lo que incluye divulgaciones corporativas y programas de reducción de GEI, y es quien coordina el Comité Global de Sustentabilidad.

El Comité Global de Sustentabilidad está liderado por el Chief Human Resources Officer (CHRO), presidido por el Vicepresidente de EHS y Sustentabilidad, y cuenta con la participación de las áreas de finanzas, legal, recursos humanos, operaciones, relaciones con los inversionistas, cadena de suministro, tesorería y gestión de riesgos, en todas las regiones de Finning. El Comité evalúa las propuestas y hace recomendaciones al FLT y al Directorio sobre asuntos relacionados con sustentabilidad. Además, el Comité Global de Sustentabilidad recibe informes trimestrales sobre los avances en relación con los objetivos relacionados con las emisiones de GEI de Finning. Los/las líderes de Finning de todas las regiones tienen la responsabilidad de mantener actualizados los riesgos relacionados con el clima, como parte del proceso trimestral y anual de ERM.

PARTE 3: RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Los riesgos y oportunidades de Finning relacionados con el clima se enumeran en las tablas siguientes. Estos se identificaron mediante un proceso de evaluación cualitativa y cuantitativa que incluyó el uso de datos climáticos y escenarios de transición energética reconocidos internacionalmente, así como el aporte de grupos de interés internos.

PARTE 3A: RIESGOS RELACIONADOS CON EL CLIMA

ÁREA	TÍTULO	DETALLES	PLAZO
RIESGOS DE TRANSICIÓN	Políticas climáticas que afectan la licencia para operar	Las políticas de gobierno relacionadas con el clima en los países donde operamos pueden influir en la dinámica de mercado aplicable a los productos y servicios que ofrecemos.	A corto y mediano plazo
	Presión de grupos de interés por reducir emisiones	A medida que más industrias dan inicio a sus esfuerzos de descarbonización, es probable que haya un aumento en la demanda de electrificación de vehículos y otras medidas para reducir emisiones y uso de vehículos.	A mediano plazo
	Aumento de costos de operación	El precio del carbono y las políticas climáticas repercuten en el costo de los bienes y la energía, lo que incrementa nuestros costos operativos.	A mediano plazo
RIESGOS FÍSICOS	Eventos climáticos graves	Los fenómenos climáticos como incendios forestales y condiciones meteorológicas extremas (viento, lluvia, nieve, nubes de polvo) pueden afectar a nuestras operaciones y las de nuestros clientes/as.	A corto y mediano plazo
	Aumento de factores de estrés climático en Sudamérica	El estrés hídrico y la sequía pueden causar estrés operativo en las operaciones de Finning, en especial de nuestros clientes/as mineros en Sudamérica.	A corto plazo
	Salud y seguridad de los empleados/as	El aumento de las temperaturas y de los eventos graves pueden presentar riesgos para la salud y seguridad de los empleados/as.	A mediano y largo plazo

PARTE 3B: RIESGOS RELACIONADOS CON EL CLIMA

PILARES	OPORTUNIDADES	PROGRESO EN EL 2022
<p>1. Seguir aumentando la competitividad de Finning en el sector del petróleo y gas con la creación de productos y servicios para capitalizar la oportunidad creciente del gas natural. Estamos adaptando nuestros productos y servicios para ayudar a nuestros clientes/as a descarbonizar sus operaciones, lo que incluye la eficiencia energética/ reducción de emisiones, servicios para energizar el crecimiento de la producción de energía renovable y/o una transición hacia la producción y uso de combustible alternativo.</p> <p>2. Posicionar a Finning como socio de bajas emisiones para la industria minera del cobre, la cual está creciendo para satisfacer la creciente demanda de vehículos eléctricos de batería y soluciones de almacenamiento de energía de batería. Además, expandir nuestra presencia en la industria minera del litio y de tierras raras, para captar oportunidades adicionales relacionadas con el crecimiento de vehículos eléctricos.</p>	<p>A CORTO PLAZO: <i>Transición de energía:</i> Mucha industrias están considerando al gas natural, al diésel renovable, al gas natural renovable y otras alternativas como combustibles de transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, lo que ofrece oportunidades para Finning.</p> <p>A MEDIANO PLAZO: <i>Metales relevantes para una economía baja en carbono:</i> El aumento de las actividades mineras para metales como cobre, litio y zinc, abundantes en Canadá y Sudamérica, tendrá mayor relevancia en la transición hacia una economía baja en carbono.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + La adquisición por parte de Finning de una participación mayoritaria de un 54,5% en ComTech Energy (ver la página 26), amplía nuestras capacidades de abastecimiento de combustible más allá del diésel y nos da la oportunidad de apoyar el camino hacia la transición de energía de nuestros clientes/as, comenzando con soluciones integrales para el gas natural comprimido y el gas natural renovable, para finalizar con soluciones de hidrógeno. + Suministro de grupos electrógenos de gas natural Cat® que son altamente eficientes y de bajas emisiones para nuestros cliente/as; además del desarrollo de procesos para actualizar los activos existentes desde el diésel al gas natural, a pedido de nuestros clientes/as. + Apartir de 2022, el desarrollo y el despliegue de soluciones digitales que permitan a nuestros clientes/as realizar un seguimiento y gestionar las emisiones de CO2 de los equipos seleccionados. <p>En 2022, Finning Sudamérica (FINSA) se adjudicó un importante contrato con la empresa estatal chilena, Codelco, para entregarle camiones de mando eléctrico Caterpillar® en el norte de Chile. A partir del segundo semestre del 2022, comenzamos a entregar camiones del modelo 798AC Caterpillar® para la mina de cobre División Ministro Hales de Codelco, además del respaldo de la flota con el contrato de mantenimiento y reparación. Estos camiones ampliarán la flota actual de camiones Caterpillar® de Ministro Hales y se espera que mejoren la eficiencia de combustible y ayuden a reducir las emisiones.</p>
<p>3. Elaborar ofertas de servicios optimizadas y adaptar los modelos de negocio para aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición energética a través de sistemas de control remoto, semiautónomos o completamente autónomos, y soluciones digitales sofisticadas.</p>	<p>A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO: <i>Electrificación/autonomía:</i> La transición a equipos autónomos impulsados por electricidad o hidrógeno puede presentar oportunidades de crecimiento de los ingresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + En 2022, Finning comenzó a trabajar con algunos clientes mineros para ayudar a sus operadores a obtener más conocimiento y sentirse más cómodos trabajando con equipos eléctricos autónomos. + Los camiones mineros Caterpillar® equipados con Cat® MineStar™ Command para transporte han trasladado de manera autónoma más de 5 mil millones de toneladas de material en los últimos nueve años. Varios de estos camiones operan dentro de la región de Finning Canadá y los clientes se han beneficiado de una mayor seguridad, una mayor productividad y una mayor eficiencia energética.

PARTE 3B: CONTINUACIÓN DE OPORTUNIDADES RELACIONADAS CON EL CLIMA

PILARES	OPORTUNIDADES	PROGRESO EN EL 2022
<p>4. Seguir integrando y ampliando fuertemente las soluciones de desempeño en todos los aspectos de nuestros productos y servicios, con la meta específica de ayudar a clientes/as a alcanzar sus objetivos de reducción de emisiones.</p>	<p>A CORTO PLAZO: <i>Eficiencia de los procesos:</i> Nuestras Soluciones de Desempeño ayudan a clientes/as a aumentar la eficiencia de sus operaciones y a reducir el uso de energía y emisiones de GEI.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + El equipo digital CUBIQ™ de Finning ha desarrollado la solución de dashboard de Sustentabilidad CUBIQ™. Este dashboard establece una línea de base para que las empresas cumplan con sus objetivos medioambientales y permite a nuestros/as líderes medir y monitorear sus emisiones de CO₂. Además, recomienda medidas prácticas para mejorar la eficiencia operacional. Al ofrecer visibilidad en el consumo de combustible y el uso de los equipos, empoderamos a las industrias de equipo pesado a maximizar sus flotas, reducir sus costos operacionales y aumentar la utilización de activos. En 2022, comercializamos el producto y comenzamos a ver resultados positivos para los clientes/as. + En 2022, Artemis Gold Inc. firmó acuerdos vinculantes con Finning (Canadá) para el suministro de una flota minera primaria y auxiliar para el proyecto de oro Blackwater de Artemis en Columbia Británica. Artemis también estructuró un acuerdo con Caterpillar® para darles la opción de realizar pedidos de camiones mineros de cero emisiones de Caterpillar®, cuyos envíos se realizarán a partir de 2029. La transición de la flota significa un hito clave del proyecto y reducirá sustancialmente la huella de carbono de las operaciones de Blackwater. + En 2022, la empresa de equipos mineros Elphinstone Pty Ltd y Finning anunciaron una asociación para proporcionar una amplia gama de vehículos de apoyo a la minería subterránea que se adapten a la aplicación minera. Elphinstone ha comenzado a desarrollar un conjunto de vehículos de apoyo con batería eléctrica para la minería subterránea de roca dura para abordar los crecientes esfuerzos de descarbonización y las expectativas de su base de clientes/as a nivel global. Esta asociación permitirá a Finning y Elphinstone ayudar a sus clientes/as a alcanzar sus objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo. + En 2022, Lafarge Canada anunció una asociación con nuestra filial de propiedad exclusiva 4Refuel para el suministro de diésel renovable (R50, diésel renovable al 50%) para la flota de equipos a diésel de Lafarge en sus sitios de construcción y asfalto, concreto premezclado y agregados en el área metropolitana de Vancouver.
<p>5. Posicionar a Finning como un socio estratégico para construir infraestructuras públicas y privadas resilientes al clima y colaborar en las actividades de recuperación de sitios, de manera resiliente al clima y ambientalmente responsable.</p>	<p>A LARGO PLAZO: Infraestructura resiliente al clima: El aumento de los impactos físicos del cambio climático puede conducir a un incremento de las inversiones de gobiernos y del sector privado para promover infraestructuras resilientes, tales como carreteras, puentes e infraestructuras de agua. Finning tiene la oportunidad de ser un socio de gobiernos e industrias que buscan crear resiliencia al cambio climático. Además, Finning tiene la oportunidad de ayudar a clientes/as en minería, petróleo y gas a llevar a cabo actividades de recuperación de sitios de manera resiliente al clima y ambientalmente responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + En 2022, 4Refuel y su filial ComTech Energy anunciaron que firmaron un Memorando de Entendimiento para asociarse estratégicamente con Shell International para desarrollar una red de infraestructura de abastecimiento de combustible de distribución y enlace de gas natural renovable en el centro de Canadá para reducir las emisiones dentro del sector del transporte. + En respuesta al estado de emergencia causado por graves inundaciones en el suroeste de Columbia Británica a fines de 2021, Finning trabajó en estrecha colaboración con el Ministerio de Transporte de BC y otros contratistas gubernamentales y proporcionó equipos y trabajadores para ayudar a restaurar las carreteras, obtener acceso a las áreas de deslizamiento y mitigar la falla de numerosos puentes en riesgo.
<p>6. Reconocemos la necesidad de que todas las organizaciones aborden los impactos que producen sus operaciones en el clima y estamos comprometidos con la reducción del impacto que genera nuestro negocio, como lo demuestra nuestro objetivo de reducción de GEI del 20% al 40% para 2027, incluyendo a 4Refuel.</p>	<p>A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO: Seguir reduciendo las emisiones de carbono con el uso de nuevas tecnologías.</p>	<p>Para más información sobre nuestro progreso en torno a este pilar, revise la página 15 de este reporte. Los puntos destacados de este año incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> + Nuestra continua inversión en energía renovable, la actualización y optimización de las plantas, la eficiencia de la flota y la iluminación LED, con el fin de lograr nuestro objetivo de reducción de un 40% de GEI para 2027, respecto de nuestra línea base de 2017. + En septiembre de 2021, aseguramos condiciones vinculadas a la sustentabilidad para nuestra línea de crédito, que alinea nuestro costo de préstamo con el progreso hacia la consecución de nuestro objetivo de resolución absoluta de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).



PARTE 4: GESTIÓN DE RIESGOS

4A: IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Los procesos de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de Finning se aplican de forma permanente en nuestras operaciones comerciales, y el progreso se revisa formalmente cada trimestre. Los/las líderes de la Compañía son encuestados sobre los riesgos actuales y emergentes, y los resultados se recopilan y presentan al Comité de Gobierno Corporativo y Riesgos del Directorio. Cada año, el proceso se complementa con un análisis global de riesgos emergentes que pueden ser relevantes para Finning y se presenta al Directorio un análisis detallado sobre los riesgos más importantes. El proceso anual mejora y refuerza los resultados de los procesos trimestrales.

4B: GESTIÓN DE RIESGOS

Los riesgos materiales relacionados con el clima son informados por nuestro equipo de ERM a través de procesos anuales y trimestrales, en colaboración con las áreas de negocio afectadas. Además, los riesgos relacionados con el clima son analizados y gestionados por el Vicepresidente de EHS y Sustentabilidad, y por el Comité Global de Sustentabilidad.

PARTE 5: MÉTRICAS Y OBJETIVOS

Actualmente evaluamos los riesgos relacionados con el clima utilizando nuestra medición y objetivos de huella de GEI. Los detalles sobre nuestra medición de emisiones y objetivo de reducción de GEI se encuentran en la [página 15](#).

SASB - MAQUINARIA INDUSTRIAL & BIENES (FINNING)

TEMA	CÓDIGO SASB	MÉTRICA	UNIDAD DE MEDIDA	RESPUESTA/COMENTARIO
MÉTRICAS CONTABLES	RT-IG-000.A	Número de unidades producidas por categoría de producto	Número	No aplicable a Finning. No fabricamos productos.
	RT-IG-000.B	Número de empleados/as	Número	13.345
GESTIÓN DE ENERGÍA	RT-IG-130a.1	1. Energía total consumida	Gigajoules (GJ)	1.036.989
		2. Porcentaje de la red eléctrica	%	79%
		3. Porcentaje renovable	%	21%
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS/AS	RT-IG-320a.1	1. Índice total de incidentes registrables (TRIR)	Índice	0,51
		2. Índice de fatalidad	Número	0
		3. Índice de frecuencia de cuasi incidentes (NMFR)	Índice	Se identificaron 29.629 cuasi incidentes y peligros. Utilizamos esta información para mejorar nuestro desempeño en materia de seguridad, pero no le hacemos un seguimiento como índice.
AHORRO DE COMBUSTIBLE Y EMISIONES EN FASE DE USO	RT-IG-410a.1	Eficiencia de combustible de la flota calculada en función de las ventas para vehículos de carga media y pesada	Galones por 1000 toneladas- milla	No aplicable a Finning.
	RT-IG-410a.2	Eficiencia de combustible calculada en función de las ventas de equipos no destinados al transporte	Galones por hora	
	RT-IG-410a.3	Eficiencia de combustible calculada en función de las ventas para generadores estacionarios	Watts por hora	Finning no fabrica productos. Seguimos desarrollando soluciones de desempeño destinadas a proporcionar a clientes/as productos que generen menos emisiones directas. Obtenga más información sobre nuestras iniciativas de desempeño sustentable del cliente en la sección de clientes de este informe.
	RT-IG-410a.4	Emisiones calculadas en función de las ventas de: (1) óxidos de nitrógeno (NOx) y (2) material particulado (PM) de: (a) motores diésel de uso marino, (b) motores diésel de locomotoras, (c) motores de vehículos de carga media y pesada, y (d) motores diésel no destinados al transporte	Gramos por kilovatio-hora	
ABASTECIMIENTO DE MATERIALES	RT-IG-440a.1	Descripción de la gestión de riesgos asociados al uso de materiales críticos	N/A	No aplicable a Finning. No fabricamos productos.
DISEÑO Y SERVICIOS DE REMANUFACTURACIÓN	RT-IG-440b.1	Ingresos por productos remanufacturados y servicios de remanufactura	Divisa de referencia	Nuestra planta de OEM remanufacturó 15.802 componentes en el 2022, un aumento del 10% desde el 2020.

⁴Refuel se considera dentro del estándar de transporte por carretera de SASB, por lo que se incluye en la página siguiente.

¹Las lesiones registrables, incluidos los casos de tratamiento médico (MA), los casos con trabajo restringido (RW) y los incidentes con tiempo perdido (LTI), se clasifican regionalmente según la guía métrica de salud y seguridad de Energy Safety Canada.

SASB - TRANSPORTE POR CARRETERA (4REFUEL)

TEMA	CÓDIGO SASB	MÉTRICA	UNIDAD DE MEDIDA	RESPUESTA/COMENTARIO
MÉTRICAS CONTABLES/ ACTIVIDAD	TR-RO-000.A	Ingresos por tonelada-milla (RTM)	RTM	Esto no es aplicable al modelo de negocio de 4Refuel, ya que no es de camiones de transporte de larga distancia.
	TR-RO-000.B	Factor de carga	Número	4Refuel no realiza monitorea el factor de carga.
	TR-RO-000.C	Número de empleados/as, número de conductores de camiones	Número	630. 408
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO	TR-RO-110a.1	Emisiones totales y globales de Alcance 1	tCO ₂ e	17.689
	TR-RO-110a.2	Discusión sobre la estrategia o plan a corto y largo plazo para la gestión de las emisiones de Alcance 1, los objetivos de reducción de emisiones y el análisis de desempeño en comparación con esos objetivos	n/a	4Refuel definió un plan para reducir las emisiones de alcance 1. La estrategia incluye inversión de camiones de GNC con el fin de reemplazar los camiones existentes que funcionan con diésel, así como las continuas mejoras en optimización de rutas. A largo plazo, 4Refuel seguirá analizando las oportunidades para usar camiones que funcionen con energía renovable alternativa, lo que implicaría una mayor reducción del alcance 1. En 2022, 4Refuel formará parte del objetivo global de GEI de Finning y monitorizará su progreso respecto del objetivo trimestralmente.
	TR-RO-110a.3	(1) Consumo de combustible total, (2) porcentaje de gas natural, (3) porcentaje renovable	Gigajoules (GJ), Porcentaje (%)	(1) 255.686 (2) 0,96% (3) 3,36%
CALIDAD DEL AIRE	TR-RO-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, y (3) material particulado (PM10)	Toneladas métricas	En la actualidad, 4Refuel no monitorea los datos de emisiones basados en contaminantes.
CONDICIONES LABORALES DE CONDUCTORES/AS	TR-RO-320a.1	(1) Índice total de incidentes registrables (TRIR) e (2) Índice de fatalidad por (a) empleados/as directos y (b) de plazo fijo	Índice	(1) 2,41 (2) 0
	TR-RO-320a.2	Tasa de rotación (1) voluntaria e (2) involuntaria por todos los empleados/as	Índice	(1) 31 (2) 15
	TR-RO-320a.3	Descripción del enfoque para la gestión de riesgos en salud de conductores/as a corto y largo plazo	n/a	Se llevó a cabo una evaluación ergonómica que terminó con la recomendación de un método para el abastecimiento de combustible y manipulación de mangueras que reduce las lesiones por esfuerzos repetitivos. Todos nuestros/as Profesionales de Reabastecimiento Certificados (CRP) reciben capacitación sobre la técnica recomendada para la manipulación de mangueras a través de un módulo de capacitación online desarrollado de forma interna. Se gestionan las horas de trabajo de conductores/as (CRP) para reducir el cansancio. El Programa de Asistencia para Empleados/as se encuentra disponible para todos ellos. El programa cuenta con recursos para mantener un estilo de vida saludable.
GESTIÓN DE SEGURIDAD Y ACCIDENTES	TR-RO-540a.1	Número de accidentes e incidentes de transporte	Número	33
	TR-RO-540a.2	Percentiles BÁSICOS del Sistema de Medición de seguridad para: (1) Conducción Insegura, (2) Cumplimiento de Horas de Trabajo, (3) Aptitud para la Conducción, (4) Control del Consumo de Sustancias/Alcohol, (5) Mantenimiento de Vehículos y (6) Cumplimiento de la Normativa sobre Materiales Peligrosos	Percentil	(1) 0 (2) 0 (3) 0 (4) - (5) 52 (6) 77
	TR-RO-540a.3	(1) Número y (2) volumen agregado de derrames y liberaciones al medioambiente	Número, Metros cúbicos (m ³)	Un derrame reportable, 900 litros Nueve derrames no reportables, 535 litros Litros totales: 1.435 Metros cúbicos totales: 1.435

ÍNDICE GRI

Este reporte ha sido preparado de acuerdo con los Estándares GRI: Core option. El índice de abajo relaciona los datos del presente reporte con otros documentos públicos con respecto a los requerimientos de GRI. Parte de la información cualitativa necesaria para cumplir las normas de GRI puede encontrarse en un documento separado denominado Información Complementaria de GRI (GRISI).

CONTENIDOS GENERALES ESTANDARIZADOS GRI¹

1. LA ORGANIZACIÓN Y SUS PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE REPORTES		REFERENCIA DEL REPORTE			
2-1	Detalles de la organización	Página 2	2-15	Conflictos de interés	Documento Complementario de GRI
2-1	Entidades incluidas en los reportes de sustentabilidad de la organización	Página 5	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	Documento Complementario de GRI
2-3	Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Página 5	2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano del gobierno corporativo	Documento Complementario de GRI
2-4	Ajustes de la información	Página 37	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano del gobierno corporativo	Documento Complementario de GRI
2-5	Aseguramiento externo	Página 5	2-19	Políticas de remuneración	Reporte Financiero Anual
2. ACTIVIDADES Y TRABAJADORES/AS			2-20	Proceso para determinar la remuneración	Reporte Financiero Anual
2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones de negocios	Página 2	4. ESTRATEGIA, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS		
2-7	Empleados/as	Página 36	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo de sustentabilidad	Documento Complementario de GRI
2-8	Trabajadores/as que no son empleados/as	Página 5	2-23	Compromisos de las políticas	Documento Complementario de GRI
3. GOBIERNO CORPORATIVO			2-24	Incorporación de ños compromisos de las políticas	Documento Complementario de GRI
2-9	Estructura y composición del gobierno corporativo	Página 3	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	Documento Complementario de GRI
2-10	Nominación y selección del máximo órgano del gobierno corporativo	Documento Complementario de GRI	2-26	Mecanismos para buscar asesoramiento y plantear inquietudes	Documento Complementario de GRI
2-11	Presidente/a del máximo órgano del gobierno corporativo	Documento Complementario de GRI	2-27	Cumplimiento de las leyes y reglamentos	Documento Complementario de GRI
2-12	Rol del máximo órgano del gobierno corporativo en la supervisión de la gestión de impactos	Documento Complementario de GRI	2-28	Asociaciones de membresías	Ver Nota 2
2-13	Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos	Documento Complementario de GRI	5. PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE REPORTES Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS		
2-14	Rol del máximo órgano del gobierno corporativo en la presentación de reportes de sustentabilidad	Documento Complementario de GRI	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	Documento Complementario de GRI
			2-30	Convenios colectivos	Página 36

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS³

GRI 205: ANTICORRUPCIÓN (2016)		REFERENCIA DEL REPORTE
103	Enfoque de gestión	Página 32
205-2	Comunicación sobre anticorrupción (empleados/as)	Página 32
205-2	Comunicación sobre anticorrupción (proveedores/as)	Página 23
GRI 302: ENERGÍA (2016) Y GRI 305: EMISIONES (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
302-1	Consumo de energía	Páginas 37 y 38
305-1	Emisiones directas de GEI	Páginas 37 y 38
305-2	Emisiones indirectas	Páginas 37 y 38
GRI 306: GESTIÓN DE RESIDUOS (2020)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Página 37
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Página 16
306-3	Residuos generados	Página 37
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Página 37
306-5	Residuos destinados a eliminación	Página 37
Indicador de la Compañía	Número de componentes remanufacturados	Página 22
GRI 306: DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
306-3	Derrames significativos, cantidad y volumen	Página 17
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (2018)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Documento Complementario de GRI

403-2		
403-3	Servicios de salud en el trabajo	Documento Complementario de GRI
403-4	Participación de trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Documento Complementario de GRI
403-5	Capacitación de trabajadores/as en materia de salud y seguridad en el trabajo	Documento Complementario de GRI
403-6	Promoción de la salud de trabajadores/as	Página 8
403-7	Prevención/mitigación de los efectos en salud y seguridad en el trabajo afines directamente con las relaciones de negocios (seguridad del cliente/a)	Documento Complementario de GRI
403-8	Trabajadores/as cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Documento Complementario de GRI
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Páginas 37 y 38
GRI 404: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
404-1	Promedio de horas de capacitación por empleado/a	Páginas 37 y 38
404-2	Programas de mejora de habilidades	Página 13
404-3	Porcentaje de empleados/as a quienes se evalúa el desempeño	Páginas 37 y 38
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
405-1	Diversidad del Directorio y empleados/as	Página 36
GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
Indicador de la Compañía	Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos	Página 36
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES (2016)		
103	Enfoque de gestión	Documento Complementario de GRI
Indicador de la Compañía	Horas de voluntariado (solo STEM)	Página 37

NOTAS A PIE DE PÁGINA:

1. Las divulgaciones de esta sección utilizan el estándar GRI 102: Contenidos generales (2021).
2. Finning pertenece al 30% Club, es miembro de Catalyst, es signatario del compromiso de Minerva y es miembro de las redes de EHS de Cat Dealership en las regiones donde operamos.
3. Todos los temas materiales utilizan como referencia el estándar GRI 103: Enfoque de gestión 2016.

MENSAJE DEL CEO	1	4REFUEL	24
ACERCA DE FINNING	2	PERSONAS Y SEGURIDAD.....	25
SUSTENTABILIDAD EN FINNING	3	FLOTA.....	26
NUESTRO ENFOQUE EN LA SUSTENTABILIDAD.....	3	COMBUSTIBLES BAJOS EN CARBONO.....	26
HOJA DE RUTA DE SUSTENTABILIDAD.....	3	DERRAMES.....	26
EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD.....	4	COMUNIDADES	27
ALCANCE DEL REPORTE.....	5	INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD.....	28
ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS.....	5	FORTALECIENDO LAS RELACIONES CON LOS PUEBLOS ORIGINARIOS DE CANADÁ.....	29
PERSONAS	6	IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM.....	30
SEGURIDAD.....	7	EJEMPLOS DE ACCIONES REGIONALES.....	30
BIENESTAR Y SALUD MENTAL.....	8	GOBIERNO CORPORATIVO & ÉTICA	31
DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN.....	9	MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO.....	32
DESARROLLO DE LIDERAZGO Y CAPACITACIÓN.....	13	ÉTICA.....	32
COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS.....	13	CIBERSEGURIDAD Y GOBERNANZA DE DATOS E INFORMACIÓN.....	33
MEDIO AMBIENTE	14	INFORMACIÓN ORIENTADA AL FUTURO	34
REDUCCIONES DE GEI.....	15	TABLAS DE DESEMPEÑO	35
GESTIÓN DE RESIDUOS.....	16	FINNING.....	36
DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES.....	17	4REFUEL.....	38
CLIENTES	18	TCFD / SASB / GRI INDEX	39
SEGURIDAD DE CLIENTES.....	19	TCFD.....	40
SERVICIOS DE DISTRIBUIDOR DE VALOR AGREGADO.....	20	SASB.....	45
DESEMPEÑO DE CLIENTES EN SUSTENTABILIDAD.....	21	ÍNDICE GRI.....	47
REMANUFACTURA.....	22		
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE.....	23		