



FINNING

CONSTRUYENDO Y
POTENCIANDO UN
MUNDO MEJOR

2021

REPORTE DE
SUSTENTABILIDAD

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestro propósito de construir y energizar un mundo mejor está en constante evolución.

En 2021, nos mantuvimos firmes en nuestro compromiso de apoyar a nuestros clientes/as mientras construían y mantenían servicios e infraestructura crítica durante la recuperación económica, a pesar de las restricciones de suministros. A medida que el año avanzaba, la actividad comercial se recuperó y vivimos un enorme impulso que nos permitió captar oportunidades de product support y a conseguir acuerdos importantes de venta de equipos. Nuestro continuo foco en entregar productos, servicios y soluciones de calidad -que no sólo apoyen la productividad de nuestros clientes/as, sino también sus objetivos medioambientales y de seguridad-, ha impulsado el crecimiento, la prosperidad y estabilidad de nuestros clientes/as, y a la vez, ha ayudado a que este año sigamos avanzando en nuestro camino hacia la sustentabilidad.

De la respuesta a la resiliencia.

Este año nos recuperamos, hicimos uso de nuestras fortalezas y capacidad de adaptación, ya que la pandemia continuó presentando nuevos desafíos. Nuestros/as líderes marcaron el camino al compartir momentos de reflexión relacionados con la salud mental; nuestros grupos de empleados/as reconocieron y celebraron la inclusión y diversidad de pensamiento y opinión; y apoyamos a grupos vulnerables mediante aportes a la comunidad. A través de nuestra preocupación y compromiso mutuo, encontramos un camino de unidad, convirtiendo los desafíos en crecimiento y oportunidades.



Protegiendo a nuestros colaboradores/as

Seguimos haciendo de la seguridad nuestra mayor prioridad en todo lo que hacemos y, a pesar de que tuvimos grandes resultados con una reducción de un 12% en la frecuencia total de lesiones a nivel global respecto a 2020, nos devastó la pérdida de uno de nuestros colegas y la lesión que sufrió otro colaborador en un accidente de trabajo en Canadá, a principios de año. Este acontecimiento nos unió en la determinación de comprender lo sucedido y reforzar a nuestros empleados/as la importancia de las herramientas, capacitación y asistencia necesaria para que trabajen de forma segura y regresen a casa todos los días con sus seres queridos. Seguimos enfocándonos en prevenir la propagación del COVID-19, mediante un nuevo programa de trabajo flexible para el personal elegible; ofrecimiento de orientación para acondicionar estaciones de trabajo remotas; realización de auditorías de seguridad a través de visitas virtuales y desarrollo de una política de divulgación de vacunación conforme a los lineamientos de las autoridades de salud. Las conversaciones sobre bienestar se están volviendo parte de nuestra cultura, lo que incluye asegurar que los recursos y soportes estén a disposición de nuestros empleados/as.

Comprometiéndonos con un futuro más limpio.

Seguimos comprometidos con hacer nuestro trabajo para enfrentar los desafíos del cambio climático, y en línea con ello redujimos nuestras emisiones de GEI en un 6% respecto a 2020, incluyendo 4Refuel, y avanzamos en nuestra estrategia de cambio climático. Para ser más exigentes, aumentamos nuestro objetivo de reducción de emisiones de GEI, el que ahora incluye a 4Refuel, de un 20% a un 40% para el 2027, en comparación con nuestra línea base del 2017. También seguimos apoyando a nuestros/as socios y clientes en la reducción de sus emisiones al avanzar en nuestro cambio hacia la energía renovable. Invertimos más en la mezcla de diésel con gas y en el almacenamiento de baterías. Además, en alianza con Caterpillar® y nuestros clientes/as, hicimos mayores inversiones para apoyar la transición hacia flotas con bajas emisiones de carbono, a través del uso de vehículos híbridos y eléctricos. A través de 4Refuel y la adquisición de ComTech, seguimos invirtiendo en oportunidades de crecimiento, con el fin de ampliar nuestras capacidades de abastecimiento de combustible con menos emisiones de carbono, incluyendo biodiésel, gas natural comprimido, gas natural renovable e hidrógeno. Seguimos orgullosos de nuestros esfuerzos por incorporar la economía circular

al extender el ciclo de vida de nuestros equipos mediante la remanufacturación.

Incorporando tecnología.

Este año vimos un mayor compromiso de los empleados/as al enfocarnos en la comunicación digital, la colaboración, capacitación y desarrollo. Nuestros empleados/as de todos los continentes colaboraron al usar nuestra intranet para reunirse y compartir historias y experiencias, así como para celebrar intereses comunes. El cambio hacia la capacitación virtual tuvo incluso más éxito en 2021 que en 2020, ya que nuestros empleados/as asistieron a más de 1.000 cursos de capacitación virtual y completaron más de 71.000 cursos digitales en nuestra plataforma en línea. Nos orgullecio llevar a cabo el lanzamiento e implementación de CUBIQ™, nuestra plataforma digital que lleva soluciones de desempeño de equipos a nuestros clientes/as y permite la digitalización moderna de muchas de sus interacciones con nosotros. Todos estos elementos nos han acercado aún más, conectándonos con recursos y permitiéndonos atender a nuestros/as empleados, clientes y comunidades a cualquier hora y desde cualquier lugar.

Fortaleciendo la futura fuerza laboral.

Este año fuimos exitosos en lograr la graduación de aprendices, a través de múltiples programas, en todas las regiones. Nuestro centro de instrucción técnica en Chile, en colaboración con autoridades y algunas ONGs, brindaron entrenamiento y formación a más de 1.000 personas, lo que ayudó a fomentar la empleabilidad en un momento crítico. A nivel mundial, nuestros empleados/as realizaron más de 700 horas de voluntariado para promocionar las carreras STEM y ofrecer tutorías para la futura fuerza laboral.

Los logros del equipo de Fanning y el impacto positivo y duradero que dejamos en nuestros colaboradores/as, medioambiente, comunidades y clientes/as es uno de nuestros motivos de orgullo. Seguiremos sorteando los cambios del mercado, los problemas de equidad social, el cambio climático y muchas otras tendencias a nivel micro y macro, ya que estamos unidos en nuestro compromiso por construir y energizar un mundo.

L. Scott Thomson

Presidente y CEO

ACERCA DE FINNING

Fining, el proveedor de Caterpillar más grande del mundo ha entregado un servicio inigualable por cerca de nueve décadas. Vendemos, arrendamos y proveemos repuestos y servicios para equipos y motores con el fin de ayudar a nuestros clientes/as, en un amplio rango de industrias, a que maximicen su productividad.

Desde 1933, cuando Finning fue fundada en Vancouver, Canadá, por Earl B. Finning, nuestro nombre ha proyectado integridad, confiabilidad e ingenio. A lo largo de los años, la Compañía ha crecido gracias a un compromiso genuino por ganar la lealtad de clientes/as.

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 Surrey, BC, y opera en tres regiones principalmente: Canadá occidental, Sudamérica (Chile, Argentina y Bolivia), Reino Unido (UK) e Irlanda. 4Refuel, nuestro servicio de reabastecimiento de combustible móvil en las instalaciones de clientes/as -que adquirimos en 2019-, opera en Canadá y en Texas, Estados Unidos. Finning cotiza en la Bolsa de Toronto bajo el símbolo FTT.

200+

INSTALACIONES

11.877

EMPLEADOS/AS

8

PAÍSES

2.500+

VEHÍCULOS DE SERVICIO, CAMIONETAS & OTROS VEHÍCULOS PEQUEÑOS

CADENA DE SUMINISTRO

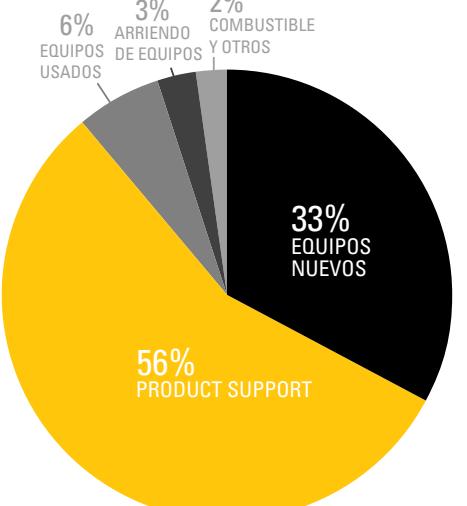


NUESTRO PROVEEDOR Y SOCIO MÁS GRANDE

8K+

PROVEEDORES/AS Y CONTRATISTAS A NIVEL MUNDIAL

FLUJOS DE INGRESOS



NUESTRAS OPERACIONES



\$6,7

BILLONES DE INGRESOS NETOS

NUESTROS CLIENTES/AS TRABAJAN EN:



MINERÍA



CONSTRUCCIÓN



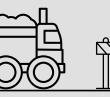
FORESTAL



PETRÓLEO Y GAS



GENERACIÓN DE ENERGÍA



GOBIERNO

SUSTENTABILIDAD EN FINNING

La sustentabilidad es parte integral de nuestra estrategia y operaciones, y es el motor que nos impulsa hacia el futuro. Nunca hemos estado más seguros sobre el propósito de nuestra Compañía de construir y energizar un mundo mejor.

Nuestro enfoque hacia la Sustentabilidad

Guías y supervisión sólidas:

Alinear a todo nuestro equipo con el mismo objetivo requiere de una dirección y gobierno corporativo claro. El Directorio de Finning supervisa nuestra gestión de sustentabilidad al más alto nivel. Nuestra [Política Global de Sustentabilidad](#) establece nuestras expectativas y la [Hoja de Ruta de Sustentabilidad](#), para proporcionar la dirección estratégica que es implementada por nuestro comité global de sustentabilidad. Ver detalles sobre nuestro gobierno corporativo de sustentabilidad [aquí](#).

Enfocado en lo más relevante:

Hemos invertido tiempo y recursos en gestionar más de 14 temas de sustentabilidad que representan los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para nuestra Compañía. Manteniendo el foco continuaremos avanzando. Ver la [página 6](#) para más detalles.

Proveemos información útil a nuestros/as inversionistas para la toma de decisiones:

A pesar de que la intención de este reporte es proporcionar información a nuestros diversos grupos de interés, uno de sus objetivos principales es brindar información que sea útil para la toma de decisiones de los/las inversionistas. Desde el 2017, hemos entregado esta información de acuerdo con el estándar GRI (Global Reporting Initiative). Seguimos alineando nuestros reportes con el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para Maquinaria Industrial & Bienes, agregando Transporte Vial en 2021. Ver el Anexo [SASB](#) para más detalles.

Transformando la manera en que gestionamos los riesgos relacionados con el cambio climático:

Seguimos trabajando para entender y gestionar de mejor manera los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, en línea con las recomendaciones de TCFD. En 2021, nos basamos en el progreso realizado en 2020 para alinearnos con las recomendaciones de TCFD y comenzar a integrar los riesgos relacionados con el cambio climático en nuestro Proceso de Gestión de Riesgo Empresarial y en nuestros procesos de planificación estratégica. Ver la [página 45](#) para más detalles.

Nos hacemos responsables de esforzarnos continuamente por generar impactos positivos al establecer objetivos de sustentabilidad e informar nuestro progreso en relación con éstos. Nuestra [Hoja de Ruta de Sustentabilidad](#), de cinco años, describe los objetivos de sustentabilidad e impulsa las mejoras en toda nuestra Compañía. En el 2021, tuvimos un buen avance en todas nuestras áreas de foco.



PERSONAS



MEDIOAMBIENTE



PRODUCTOS



COMUNIDADES



ÉTICA & GOBIERNO CORPORATIVO

ÁREAS DE FOCO (2018-2023)

Mejorar e integrar nuestra cultura de seguridad

Reducir nuestras emisiones de GEI y apoyar a nuestros clientes/as en su camino hacia una economía con menos emisiones de carbono

Ofrecer productos que reduzcan las emisiones de GEI y soluciones digitales para potenciar la productividad de clientes/as, además de remanufacturar equipos para apoyar una economía circular

Asociarnos con organizaciones que apoyen STEM, comunidades en riesgo, pueblos originarios y a mujeres y niñas.

Motivando a los empleados/as a expresarse

LO DESTACADO DE NUESTRO PROGRESO EN 2021

12%

de reducción en
Frecuencia Total de Lesiones

**20 DEL
AL 40%**

Aumento del objetivo de
reducción de GEI del 20% al
40% en 2027 respecto a 2017

46%
de aumento en los usuarios
de CUBIQ™
16.210
componentes
remanufacturados en OEM

713

horas de voluntariado de
nuestros empleados/as
(relacionadas con STEM)

79%

de la capacitación sobre el
Código de Conducta
Completado

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. 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 y clientes/as, amplifica nuestra oportunidad para propiciar cambios significativos. Aunque Finning indirectamente contribuye al logro de todos los objetivos, en este reporte nos enfocamos en los UNSDG en los que Finning tiene una contribución directa.

EN NUESTRAS OPERACIONES



Manteniendo un lugar de trabajo seguro e inclusivo



Promoviendo el aprendizaje de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (STEM), y el desarrollo de las habilidades en esas áreas.



Reduciendo, reutilizando y reciclando los equipos de nuestras operaciones y extendiendo su vida mediante remanufacturación y recambio de componentes.



Reduciendo nuestras emisiones de GEI



Invirtiendo en tecnología y capacitación

EN COLABORACIÓN CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



Proporcionando equipos para soluciones energéticas que promuevan energía asequible, confiable y más limpia



Permitiendo la optimización de vehículos y flotas con el fin de reducir las emisiones de GEI a mayor escala



Brindando soporte 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

ALCANCE DEL REPORTE

- + Los términos "Finning", "nuestros", "nosotros/as", "la Compañía" y "la organización" se refieren a Finning International Inc. y sus filiales en conjunto.
- + En este reporte se describen las iniciativas relacionadas con nuestros temas de sustentabilidad y métricas de apoyo para el año terminado el 31 de diciembre del 2021. Cuando la información esté disponible, se incluirán años adicionales de datos históricos a modo de referencia.
- + Las métricas de recursos financieros, operacionales, ambientales, recursos humanos y seguridad para la empresa 4Refuel se presentan por separado en la [página 43](#), con un análisis cualitativo en la [página 30](#).
- + Los datos financieros se presentan en dólares canadienses y los datos ambientales en unidades métricas.
- + Los datos de seguridad incluyen a los empleados/as y contratistas de Finning.
- + La alta gerencia y empleados/as relevantes han revisado la información en este reporte y creen que es una representación precisa de nuestro desempeño.
- + Deloitte realizó una verificación ([limited assurance](#)) de las métricas de gases de efecto invernadero (GEI) que aparecen en este reporte. Otras métricas no fueron auditadas de forma externa.

¹Los Objetivos de Desarrollo Sostenible corresponden a 17 objetivos establecidos por la Asamblea General de Naciones Unidas a ser logrados para el 2030. <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

Alineamiento de estructura del reporte:


Este reporte ha sido preparado de acuerdo con Global Reporting Initiative (GRI): Core option. El índice GRI se encuentra en la [página 50](#).



Hemos preparado un mapa de nuestros reportes de acuerdo 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 52](#).



Actualizamos nuestros reportes de manera que estén alineados con los requerimientos de Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), los que se pueden encontrar en la [página 45](#).

		TEMA RELEVANTE	¿POR QUÉ ESTE TEMA ES RELEVANTE PARA FINNING?
PERSONAS	SEGURIDAD Y SALUD	Mantener a nuestros/as colaboradores sanos y seguros es un valor esencial de nuestra Compañía y una expectativa fundamental de nuestros empleados/as, sus familias y comunidades en las que operamos.	
	INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Un entorno inclusivo y diverso ayuda a que nuestros empleados/as se sientan comprometidos y valorados. Los equipos inclusivos y diversos son más colaborativos, lo que genera una Compañía más sólida.	
	DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y LIDERAZGO	Nuestro socio estratégico, Caterpillar® y nuestros clientes/as esperan que contemos con conocimiento y experiencia especializada. El talento de nuestras personas es lo que nos distingue.	
	RELACIONES LABORALES	Garantizar relaciones positivas y productivas con sindicatos que representan a nuestros trabajadores/as es esencial para entregar nuestros productos y servicios.	
	EMISIONES DE GEI Y USO DE ENERGÍA	Las emisiones de GEI y el cambio climático son preocupaciones clave para Fanning y para nuestros grupos de interés.	
	GESTIÓN DE RESIDUOS	Gracias al aumento de interés en la reducción de residuos y embalaje, reconocemos nuestra oportunidad de evitar que grandes volúmenes de residuos vayan a los vertederos.	
MEDIOAMBIENTE	DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES	Al proteger la calidad del agua, ayudamos a proteger este recurso finito que compartimos con nuestras comunidades.	
	SEGURIDAD DE CLIENTES/AS	La seguridad de nuestros clientes/as es fundamental para Fanning, y esencial para mantener su confianza en nosotros.	
	DESEMPEÑO Y LEALTAD DE CLIENTES/AS	Clientes/as satisfechos y leales son quienes sostienen a nuestra Compañía; hacen importantes inversiones y esperan como respuesta productos y servicios confiables y consistentes.	
	RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS	A través de la responsabilidad de productos, ayudamos a nuestros clientes/as a reducir el impacto ambiental y aumentar su productividad.	
COMUNIDADES	CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	Asegurar que nuestros proveedores/as comparten los valores de Fanning y cumplan con nuestros estándares, reduce riesgos y contribuye a la protección del medioambiente y de las personas.	
	INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD	Nuestro principal foco filantrópico es la educación STEM. Las carreras y habilidades STEM permiten a las personas mejorar sus estándares de vida y contribuir de forma significativa en sus comunidades. También apoyamos programas que involucran y empoderan a pueblos originarios, mujeres y niñas, además de comunidades vulnerables o en riesgo.	
GOBIERNO CORPORATIVO & ÉTICA	ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	Creemos que la ética y los altos estándares de gobernanza son esenciales para operar de forma eficaz, aumentar el valor para accionistas y convertirnos en socios comerciales y miembros de la comunidad confiables.	
	CIBERSEGURIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS E INFORMACIÓN	Aprovechamos cada vez más los equipos autónomos y conectados para mejorar la eficiencia y permitir inspecciones a distancia. La ciberseguridad y el gobierno corporativo de información y datos son importantes para garantizar la correcta gestión de información de nuestros clientes/as y la continuidad de nuestras operaciones.	

EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD

En un contexto de sustentabilidad, los temas materiales son aquellos temas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo que pueden tener un impacto considerable en el éxito de nuestro negocio y que son relevantes para nuestros grupos de interés. A fin de definir los temas materiales, tomamos en cuenta los cambios en nuestra Compañía, tendencias recientes en sustentabilidad, expectativas de nuestros/as empleados, clientes y otros grupos de interés y las influencias sociales. Estos factores pueden influir en los temas que son materiales para Fanning, por lo que creemos que es importante evaluarlos anualmente.

Los temas identificados en nuestra evaluación de materialidad del 2021 siguen siendo relevantes y se encuentran descritos en la tabla a la izquierda. Hemos incluido contenido adicional sobre ciberseguridad con el fin de ampliar los reportes en áreas que son relevantes para nuestra Compañía y grupos de interés.

ACTUALIZACIÓN SOBRE EL COVID-19

Desde la Respuesta a la Resiliencia

En el 2021, la pandemia por COVID-19 siguió afectando a nuestras personas, clientes, comunidades y operaciones. A pesar de estos desafíos, nos mantuvimos enfocados en salud y seguridad y priorizando el bienestar y salud mental de nuestros empleados/as. Comenzamos el 2021 preparados, adoptando iniciativas flexibles que aportaron resiliencia a nuestros colaboradores/as y a nuestro negocio.

Enfocándonos en salud mental y bienestar

En 2021, priorizamos el apoyo en salud mental y proporcionamos capacitaciones y herramientas a líderes para que asistieran a sus equipos, entre las que se encuentran:

+ CORAJE PARA CUIDARNOS: Sumado a los mensajes regulares de seguridad al inicio de nuestras reuniones, se agregaron mensajes enfocados en otros temas de salud, bienestar e inclusión y diversidad.

+ CAPACITACIÓN EN SALUD MENTAL: Impartimos capacitación de concientización a prestadores de primeros auxilios en salud mental.

+ PÁGINA GLOBAL SOBRE BIENESTAR: Proporcionamos recursos internos a nuestros empleados/as y líderes para ayudarles a gestionar los problemas de bienestar y salud mental más frecuentes.

Protegiendo a nuestros empleados/as de primera línea

Durante las continuas restricciones y confinamiento, muchos de los empleados/as de Fanning fueron considerados esenciales y siguieron trabajando en la operación o mantenimiento de equipos para clientes/as de servicios considerados también esenciales. Al disminuir el número de contagios y cambiar las regulaciones regionales, siempre que fuera posible y apropiado, nuestro personal volvió con cautela a las instalaciones y reforzamos los protocolos de COVID-19 y de salud & seguridad, con el fin de prevenir el contagio y la gestión de casos positivos. Reevaluando regularmente en función de los cambios y protocolos en los países donde operamos.

Se mantuvieron los protocolos para garantizar la seguridad de nuestros empleados/as en Fanning y las faenas de clientes/as. Además, se llevaron a cabo esfuerzos adicionales para proteger a los/as empleados, clientes y comunidades a medida que se desarrollaban e implementaban políticas de divulgación regional sobre las vacunas. En Sudamérica y Canadá, las políticas para quienes trabajaban en las instalaciones de Fanning requerían que declararan si contaban con su esquema de vacunación completo. Esto se implementó en todos los países a través de nuestra herramienta de gestión de recursos humanos y educación online, la que se utilizó para consolidar la información sobre la vacunación. En Sudamérica y Canadá, los empleados/as que no están vacunados -o que no deseen comunicar el estado de su esquema de vacunación- tienen que proporcionar pruebas de COVID-19 con resultado negativo de forma regular. Se han realizado modificaciones en Reino Unido e Irlanda para garantizar el cumplimiento de las leyes regionales aplicables. Estas políticas se encuentran en

conformidad con los lineamientos de las autoridades sanitarias y también son parte de los requerimientos de muchos empleados/as, incluyendo gran cantidad de clientes/as y pares.

Trabajo flexible para adaptarse a las necesidades cambiantes

Seguimos proporcionando opciones que permitan que nuestros empleados/as trabajen de forma efectiva y segura a medida que la pandemia evoluciona. Para reducir el riesgo de exposición, muchos empleados/as que trabajaban en oficinas o en funciones no operativas siguieron haciéndolo desde sus hogares, siempre que fuera posible. A medida que evolucionaron las restricciones y orientaciones, nuestras regiones siguieron flexibles en cuanto a la forma de gestionar la reincorporación al lugar de trabajo.

- + Reconociendo los beneficios que tiene el trabajo flexible en el bienestar, protocolizamos e implementamos nuestro modelo formal de trabajo flexible.
- + Proporcionamos soporte informático para aquellos que trabajaban desde sus hogares, mejoramos los sistemas y procedimientos de respuesta a incidentes y creamos capacitaciones sobre herramientas de colaboración digital. Realizamos entrevistas e incorporaciones de nuevos empleados/as de forma virtual, aplicando la flexibilidad y empatía.
- + Abordamos y seguimos gestionando de forma proactiva el gobierno corporativo de datos e información potencial, la ciberseguridad y los problemas de privacidad relacionados con el personal que trabaja parcialmente a distancia.



Permaneciendo en contacto durante los momentos difíciles

Comunicándonos y relacionándonos con nuestros empleados/as

Las tecnologías de la comunicación son esenciales para trabajar de forma efectiva desde los hogares, ya que nos permiten comunicarnos y conectarnos con compañeros/as de trabajo. Pudimos conectarnos y colaborar a través de múltiples canales, incluyendo nuestro sistema de gestión de aprendizaje y recursos humanos, y nuestra intranet, Traction.

+ Utilizamos Traction para compartir información importante sobre COVID-19, incluyendo páginas de recursos regionales y globales con protocolos de autoevaluación y aislamiento, y actualizaciones de las autoridades sanitarias y de gobierno.

+ Trasladamos nuestras capacitaciones a una plataforma online y las llevamos a cabo de forma virtual para garantizar que el desarrollo profesional de nuestros/as empleados/ y líderes siguiera siendo una prioridad.



CORAJE PARA CUIDARNOS

Unidos en nuestra valentía

Nuestra iniciativa Coraje para Cuidarnos creó un espacio dentro de nuestras actividades diarias para tener discusiones más transparentes y sinceras sobre nuestra cultura, y trabajar para mejorarla. Reservamos un tiempo al comienzo de las reuniones para tener conversaciones con propósito y proporcionamos recursos para obtener más información sobre estos temas, entre los que se incluyen bienestar, respeto, inclusión y seguridad psicológica.

CICLOS DE DESAYUNO

Acercando a los empleados/as a través de la capacitación

Nuestro negocio en Reino Unido organizó ciclos de desayuno. Estos eran webinarios de capacitación de corta duración que se transmitían en la mañana para incentivar a empleados/as a que se reunieran y conectaran con colegas, a la vez que tenían una rápida actualización sobre un tema o producto relevante. Dado que asistieron muchos empleados/as y tuvieron una muy buena recepción, los webinarios crearon un sentido de comunidad en nuestras sucursales.

GIRAS VIRTUALES

Involucrando a nuestras personas de forma virtual

Preparamos una serie de reuniones itinerantes en Canadá, con el objetivo de ayudar a comunicar y alinear los valores de la organización con nuestros empleados/as, a través de presentaciones realizadas por líderes del negocio canadiense.

Este año hablamos sobre la forma en que estamos creciendo y adaptándonos para construir un mejor futuro para nuestros/as empleados, clientes y comunidades. También invitamos a algunos de nuestros clientes/as a que compartieran sus experiencias con Finning.



PERSONAS

Seguridad	10
Bienestar y salud mental	11
Inclusión & Diversidad	12
Desarrollo de empleados/as y liderazgo	14
Compromiso de empleados/as.....	16

LO DESTACADO DEL 2021

- + Implementación de nuestro Programa Global de Salud y Bienestar.
- + Finning UK se adjudicó el Premio del Equipo de Salud y Seguridad de la Real Sociedad para la Prevención de Accidentes.
- + Actualización de estándares de seguridad críticos, se incluye nuevo estándar global de Carga y Descarga.
- + Compromiso de liderazgo con la inclusión y diversidad a través de la capacitación.
- + Creación de nuevos Grupos de Recursos de Empleados/as.

Es nuestra gente lo que nos diferencia. Seguimos enfocados en garantizar la seguridad, salud y bienestar de nuestros empleados/as, promoviendo un entorno de trabajo inclusivo, contratando personas con diversas experiencias y perspectivas, y proporcionando oportunidades significativas para aprender y crecer.

3 ✓

8 ⚡

PERSONAS

SEGURIDAD

La seguridad de nuestros empleados/as sigue siendo nuestra primera prioridad y un valor fundamental. Creemos que las lesiones en el lugar de trabajo se pueden prevenir y que nada es más importante que asegurar que nuestro personal vuelva sano y salvo a sus hogares con sus familias al final de cada jornada de trabajo.

CASO DE ESTUDIO

Fining UK premiado como Equipo de Salud y Seguridad del Año por la Royal Society for the Prevention of Accidents

En el 2021, el equipo de Reino Unido recibió un reconocimiento por nuestra respuesta ante el COVID-19, eficiencia para abordar los desafíos comerciales durante la pandemia, las llamadas diarias de los equipos, innovaciones en la supervisión de salud, relanzamiento de nuestra app para conversaciones de seguridad y perfiles de riesgo, la impresionante retroalimentación de los empleados/as y más de 24 meses sin incidentes significativos.

Construyendo una Cultura de Seguridad

Integramos una fuerte cultura de seguridad en nuestros planes de medioambiente, salud y seguridad (EHS). Para seguir desarrollando nuestra cultura de seguridad, mejoramos la educación, capacitación y evaluaciones de competencias, y lideramos a través del ejemplo por medio de conversaciones presenciales y observaciones. Una vez al año, actualizamos nuestra Hoja de Ruta de Seguridad Global, con el fin de garantizar que los planes regionales estén en línea con nuestras iniciativas globales. Cada región actualiza y consolida sus planes de cultura de seguridad con nuevas prioridades, mejor experiencia para las sucursales y una mejor definición de las áreas foco.



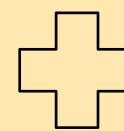
Auditorías de Seguridad Globales

Regularmente llevamos a cabo auditorías de seguridad, para verificar nuestro cumplimiento con los estándares críticos e identificar peligros de alto potencial, a fin de mitigarlos usando un enfoque híbrido de auditorías remotas y visitas presenciales. Durante el último año, se registró una disminución de un 32% en los peligros de alto potencial identificados por auditoría. Para abordar otros peligros de alto potencial observados, la gerencia regional y equipos locales definieron planes de acción, investigaron causas e hicieron seguimiento a las gestiones para disminuir los peligros potenciales futuros, en línea con nuestros protocolos.

Previendo Lesiones Significativas

La implementación de estándares de seguridad sigue siendo esencial para prevenir las lesiones graves con potencial de cambiar vidas. Se realizaron gestiones importantes en todos los países para reforzar los procedimientos de seguridad, con un énfasis en la supervisión, a modo de garantizar que las evaluaciones de riesgos se lleven a cabo con alta calidad. Cada año evaluamos y actualizamos el contenido de nuestros programas de formación y seguimos impartiendo cursos virtuales de actualización a lo largo del 2021 en las siguientes áreas críticas:

CAPACITACIÓN

AISLAMIENTO
DE ENERGÍAREGLAS DE
VIDAELEVACIÓN &
IZAJELÍNEA DE
FUEGOCARGA &
DESCARGA

Adoptando la innovación

A medida que seguimos adaptando nuestras formas de trabajo, continuamos buscando opciones innovadoras de adoptar tecnologías y plataformas digitales para mejorar nuestra cultura de seguridad, gestión de datos y reportabilidad.

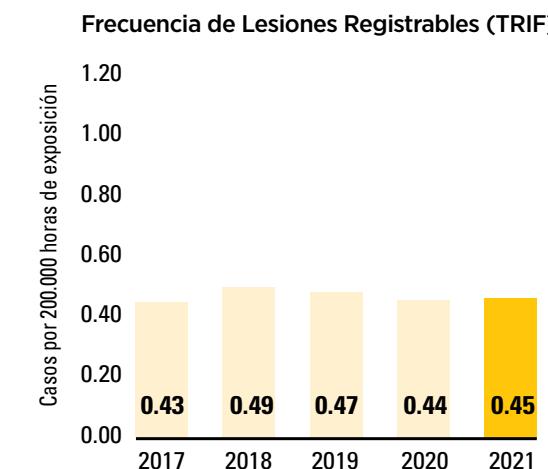
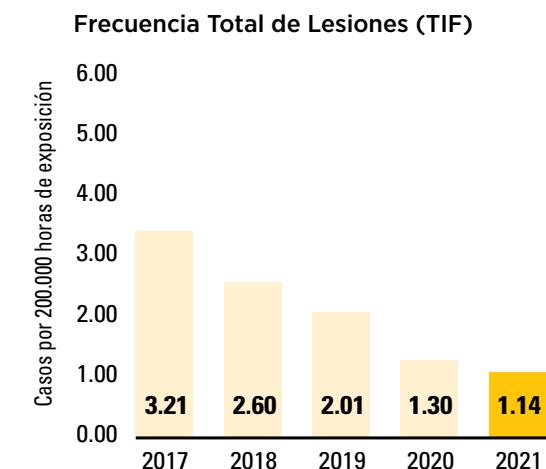
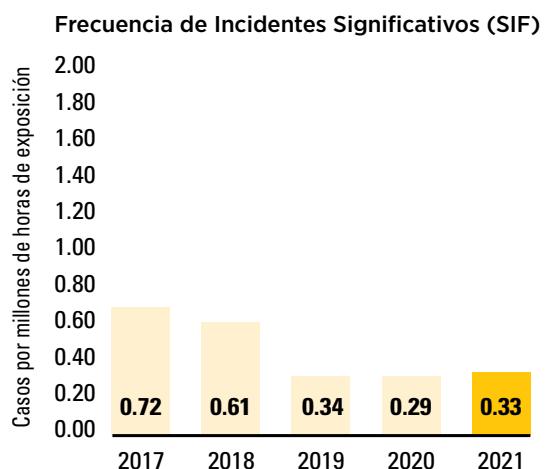
CASO DE ESTUDIO

Innovando las Observaciones de Seguridad

En Sudamérica, las listas de chequeo tradicionales para las observaciones de seguridad de supervisión han sido reemplazadas por Verificaciones de Disciplina Operacional Digitales, enfocadas en los estándares de seguridad críticos. Esto facilita la gestión de supervisores/as y asesores/as de EHS en cuanto a las observaciones de tareas y recolección de datos, lo cual a su vez facilita el análisis y verifica que los empleados/as hayan comprendido la capacitación recibida y las lecciones aprendidas de los incidentes significativos.



8



Frecuencia de Incidentes Significativos (SIF) - incluye el número total de incidentes significativos de seguridad y de vehículos, definidos en base a su potencialidad.

Frecuencia Total de Lesiones (TIF) - Incluye casos de Primeros Auxilios, Casos de Tratamiento Médico (MTC); Casos con Trabajo Restringido (RWC) e Incidentes con Tiempo Perdido (LTI).

Frecuencia de Lesiones Registrables (TRIF) - Incluye los Casos con Tratamiento Médico (MTC); Casos con Trabajo Restringido (RWC) e Incidentes con Tiempo Perdido (LTI).

Bienestar y Salud Mental



Este año priorizamos la salud mental y el bienestar de nuestro personal, y tuvimos este tema presente en nuestras comunicaciones con empleados/as. En el 2021, nuestro Programa Global de Salud y Bienestar fue implementado en todas las regiones. Nuestro equipo de liderazgo y gerentes/as lideraron diálogos abiertos sobre temas de salud mental y bienestar, basados en reflexiones sobre "Coraje para Cuidarnos" al comienzo de las reuniones, aumentaron la conciencia sobre temas de salud mental e instaron al personal a aprovechar el apoyo y beneficios de Fanning para abordar sus necesidades.

Ayudamos a nuestros/as líderes y personal:

- + Proporcionando capacitación de concientización sobre Salud Mental y Primeros Auxilios de Salud Mental.
- + Educando sobre salud mental y bienestar, incluyendo alimentación saludable, recetario saludable en el lugar de trabajo, evaluaciones de salud y concientización de salud mental.
- + Comunicando claramente y fomentando el uso del apoyo proporcionado por Fanning, tales como nuestro Programa de Asistencia Familiar para empleados/as y otros beneficios.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Seguimos comprometidos con crear una cultura y entorno laboral donde todos/as quienes trabajan con y para Finning se sientan seguros/as y valorados/as, sin importar su identidad o expresión de género, etnia, religión, edad, orientación sexual, habilidades físicas o mentales. Aspiramos a crear un espacio seguro para el diálogo enfocado a reducir sesgos, discriminación, desigualdad e inequidad.

Construyendo capacidades para liderar con el ejemplo

En el 2021, nuevamente vimos a nuestra gente liderar con el ejemplo para fomentar una cultura más inclusiva en Finning, a través de las siguientes actividades:

Responsabilidad

- + Nuestra [Política Global de Respeto, Inclusión y Diversidad](#) es válida para todos nuestros empleados/as y contratistas, estableciendo nuestras expectativas respecto a conductas positivas, inclusivas y respetuosas. Ésta empodera a empleados/as a buscar las barreras o sesgos sistémicos y a trabajar con líderes para construir equidad y fomentar la inclusión.
- + A nivel de liderazgo, continuamos estableciendo objetivos de desempeño para crear equipos diversos e inclusivos, y presentamos un dashboard para que los líderes monitoreen los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) de su equipo.



Compromiso de Liderazgo

- + **DE PIE POR EL RESPETO:** Esta capacitación obligatoria apunta a prevenir el acoso y a capacitar a nuestros/as líderes a responder de forma adecuada ante conductas inadecuadas. Tenemos un 94% de tasa de finalización para esta capacitación a nivel global.

CONSTRUYENDO EQUIPOS RESPETUOSOS:

Seguimos con esta capacitación actualizada para líderes, con un 85% de cumplimiento por parte de los líderes de primera línea, lo que significa 1.198 personas que finalizaron la formación en el 2021.

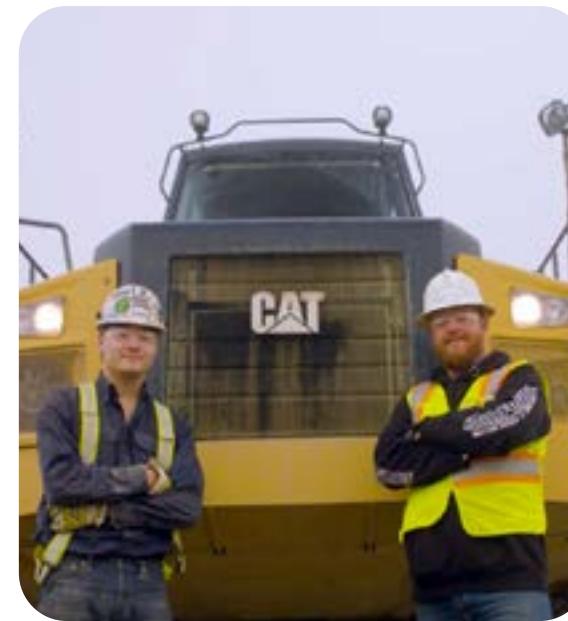
- + **INCLUSIÓN CONSCIENTE:** Continuamos proporcionando esta capacitación a líderes y ejecutivos/as de nivel superior para comprender su rol en la promoción de nuestra iniciativa de inclusión.

- + **POWERING UP:** Hemos integrado los entrenamientos de Inclusión Consciente y Construyendo Equipos Respetuosos en el programa Powering Up, enfocado en nuestros/as líderes de primera línea para seguir avanzando en este contenido.

- + Se ha añadido contenido adicional a nuestra lista de talleres disponibles para líderes, lo que incluye Stand by Me (Apoyándonos), Different Like Me (Diferente como Yo), Talking Race (Hablando de Racismo) Courageous Conversations (Conversaciones Valientes) y Power Control (Control de Poder).

Optimización del Talento

- + Los puntajes de experiencia de nuestros empleados/as siguen siendo coherentes sin importar el género, y el balance de género sigue siendo estable a nivel de gestión en comparación con el año pasado.
- + Mejoramos la funcionalidad de nuestro sistema de gestión de capital humano para compartir información de forma voluntaria de las distintas dimensiones que componen la diversidad, respetando al mismo tiempo la privacidad y cumplimiento a la ley. Hemos recolectado esta información para intervenir mejor en las instancias sistémicas de desigualdad, y estamos invirtiendo en informes y análisis de datos para facilitar este proceso.
- + Por segundo año consecutivo, Pride Connection Chile otorgó a Finning Sudamérica evaluación A+ por su compromiso con la inclusión y la diversidad.



Cultura Inclusiva

- + **CORAJE PARA CUIDARNOS:** Expandimos nuestras reflexiones de seguridad para añadir Coraje para Cuidarnos, a modo de motivar a nuestros/as líderes a iniciar las sesiones con una breve reflexión sobre seguridad física o psicológica, respeto, inclusión, compañerismo, salud mental o bienestar.

GRUPOS DE RECURSOS DE EMPLEADOS/AS (ERGS)

(ERGS): Además de los ERGS ya establecidos, los empleados/as crearon 6 nuevos grupos en el 2021 para apoyar a colegas que se identifican como 2SLGBTQ+, mujeres, raza negra, indígenas, personas con discapacidades y fuerzas armadas.

COMUNIDAD DE ALIADOS/AS POR LA INCLUSIÓN:

Hemos crecido en nuestra comunidad global virtual de aliados/as en 905 miembros. La comunidad ofrece una plataforma para participar, educar y capacitar a empleados/as para desafiar ideas y comportamientos que pueden conducir a prejuicios y exclusión.

PROCESOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN:

En colaboración con nuestro equipo de auditoría interna y un tercero externo, decidimos realizar un análisis de las brechas globales de los procesos para el acoso y discriminación, con el fin de ayudar a los/las líderes a priorizar y planificar sus acciones a niveles locales y regionales. Estos planes de gestión serán implementados en el 2022 bajo la supervisión de nuestro Comité Global de Ética y el Consejo Global de I&D.



Promoviendo la inclusión en nuestras regiones

Creemos que un lugar de trabajo inclusivo es un lugar de trabajo más fuerte. Fomentamos de forma activa una atmósfera de respeto mutuo en todas nuestras regiones y promovemos oportunidades para la inclusión de los distintos grupos.

Equidad en Finning

Equidad en el lugar de trabajo: Hemos creado un estándar global para instalaciones amigables con las mujeres, el que fue lanzada este año. Seguimos evolucionando y mejorando nuestra selección de proveedores de equipos de protección personal (EPP) para que sea lo más inclusiva posible. En Canadá y Sudamérica, hemos incorporado proveedores con EPPs más inclusivos, y hay planes similares para Reino Unido en el 2022.

Equidad en las compensaciones: Seguimos trabajando para garantizar que tomamos decisiones conscientes sobre las compensaciones para reducir los sesgos actuales. Estas acciones incluyen la contratación de paneles diversos, evaluación robusta de la compensación propuesta, mayor foco en la planificación del desarrollo y mayor capacitación en torno a la gestión del desempeño para nuestros/as líderes.

Equidad en el Talento: Buscamos garantizar la equidad en la contratación y gestión del talento a través de un lenguaje neutro en términos de género dentro de nuestras descripciones de trabajo, exigiendo mayor diversidad en las listas de candidatos/as seleccionados, y analizando la gestión de talento y los datos de compensaciones para identificar cualquier inequidad sistemática entre géneros.

Mujeres en la fuerza de trabajo

En el 2021, alcanzamos un acuerdo contractual con Minera Escondida BHP, la operación minera más grande de Chile, y definimos una hoja de ruta y plan para completar la intención de alcanzar que el 50% de nuestra fuerza de trabajo técnica esté compuesta por mujeres, dentro de cinco años.

En el 2021, firmamos un compromiso en conjunto con el Gobierno de Chile y otras 27 organizaciones para seguir promoviendo las carreras de las mujeres en el sector minero nacional. Finning está buscando impulsar a gerentas mujeres hacia roles de primera línea a través de capacitación y mentoría.

MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO (PORCENTAJE)

DIRECTORIO	2020	33
	2021	33
EJECUTIVAS	2020	21
	2021	26
LÍDERES SENIOR	2020	31
	2021	28
LÍDERES DE NIVEL MEDIO	2020	21
	2021	26
LÍDERES DE PRIMERA LÍNEA	2020	16
	2021	17

Globe and Mail, Canadá, agregó a Finning a su lista Women Lead Here 2021 para reconocer la diversidad de género a nivel de liderazgo ejecutivo. Finning se encuentra alineado con la tasa de crecimiento mundial corporativo para mujeres en roles de liderazgo, y trabajamos para impulsarlo en todos los niveles de nuestra organización, con énfasis en nuestras funciones de ventas y servicios.

Inclusión en la Contratación

Aspiramos a ampliar nuestra diversidad a través del proceso de contratación creando oportunidades para profesionales en el inicio de su carrera en toda la empresa, y aprovechando programas de gobierno tales como [Kickstart](#), en Reino Unido; para brindar oportunidades de empleo a personas con poca representación o en situación de desventaja.

Iniciativa "Disability Confident Committed": En UK recibimos acreditación para una iniciativa del gobierno que insta a empleadores/as a contratar y mantener personas con discapacidad.

Selección para el Éxito: Impartimos un curso de entrevista para gerentes/as, actualizado este año, y enfocado en inclusión y diversidad. Éste también brindó entrenamiento a nuestros/as líderes a realizar entrevistas de forma virtual.

DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y LIDERAZGO



El desarrollo continuo es una prioridad para nuestros empleados/as. Mejoramos y ajustamos nuestros contenidos y formas metodológicas de intercambio de conocimiento para mejorar la experiencia de aprendizaje y lograr mayor compromiso de nuestros empleados/as. En el 2021, nuestros empleados/as participaron en más de 1.000 cursos de capacitación virtual y completaron más de 71.000 cursos digitales en nuestra plataforma en línea. Estamos especialmente orgullosos de nuestro compromiso con las/los líderes actuales y emergentes, y seguimos buscando formas de apoyar el desarrollo de la carrera de liderazgo.

Mayor desarrollo de experticia técnica

La capacitación técnica, que incluye cursos regulares fundamentales y específicos por producto, sigue siendo una prioridad. Todas las regiones retomaron sesiones presenciales, con medidas COVID-19 implementadas, y proporcionamos capacitación específica por productos y de ciberseguridad actualizada. En el 2021, lanzamos un curso de Introducción a la Autonomía para educar a nuestros empleados/as sobre maquinaria autónoma, y recibimos excelente retroalimentación.

Mejorando la capacitación en ventas en Reino Unido y Sudamérica

Es importante que nuestros empleados/as de ventas apoyen a nuestros clientes/as y se ganen su confianza y lealtad. En Reino Unido, hemos mejorado nuestra capacitación de experiencia del cliente/a y ventas:

- + Adoptamos la capacitación Caterpillar® en la experiencia del cliente/a y lanzamos un programa de desarrollo de ventas que incorpora un proceso diseñado por Caterpillar, con una autoevaluación basada en 18 competencias y seguimiento con recomendaciones para mejorar.
- + Nuestra plataforma en línea organizó un programa de capacitación enfocado en el servicio a partir de la experticia de proveedores y otros contenidos, tales como podcasts, libros y videos de demostración.

En Sudamérica, desde el 2020, Finning en Chile ha implementado el Proceso de Desarrollo de Carrera de Ventas de Caterpillar. Los empleados/as de ventas de Argentina, Bolivia y Chile participan en este programa continuo y de largo plazo, en el que desarrollan 17 competencias de acuerdo con su rol y las prioridades comerciales relevantes. 287 empleados/as de ventas y 73 líderes de ventas están participando, con el apoyo de una alianza con Avanzamos Consultores.

Capacitando a líderes de todos los niveles

+ **POWER TO LEAD:** En 2021, 455 líderes nivel medio y senior de Finning continuaron con nuestro programa de capacitación Power to Lead, que permite a líderes ejecutar nuestra estrategia y cumplir con los objetivos de desempeño. Esto ha sido proporcionado virtualmente durante la pandemia, y ha tenido excelentes niveles de compromiso.

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN
EN 2021 POR EMPLEADO/A Y TIPO
DE CAPACITACIÓN

27	17	19
TÉCNICA	VENTAS	LIDERAZGO

+ **POWERING UP:** En el 2021, lanzamos el Powering Up, un programa de 12 a 18 meses que apoya a trabajadores/as de primera línea a medida que avanzan a roles de liderazgo. Los módulos incluyen habilidades de liderazgo y temas de conocimiento clave tales como finanzas, negocios, seguridad, bienestar, Inclusión Consciente y Construyendo Equipos Respetuosos. 399 empleados/as completaron el programa en Canadá, Reino Unido e Irlanda, y 71 lo completaron en Sudamérica.

Programa de formación de técnicos/as: invirtiendo en la Fuerza Laboral Futura

Seguimos invirtiendo fuertemente en nuestros programas de aprendices para desarrollar una reserva de talentos de personal capacitado con experiencia práctica y conocimiento técnico avanzado en equipos Caterpillar®. Garantizamos que todos nuestros programas de aprendizaje técnico se alinean con los requisitos de Caterpillar, siendo adaptados para cumplir con las exigencias de los negocios en cada región.

Canadá

- + Finning apoya la educación dual en seis industrias distintas en las regiones de Canadá: Equipo Pesado, repuestos, Eléctricos/as, Soldadores/as, Mecánicos/as de molinos y maquinistas, lo que da un total de 122 aprendices activos/as en el 2021.

- + ThinkBIG es nuestro programa canadiense de aprendices, una alianza entre Finning, Caterpillar y Grande Prairie Regional College que lleva funcionando por 19 años, con casi 700 estudiantes que han participado desde su creación. En el 2021, continuamos el programa y fuimos capaces de mantener nuestro flujo de estudiantes, combinando sesiones de capacitación virtuales y presenciales para los 64 estudiantes. Los/as estudiantes que se graduaron del programa recibieron ofertas de trabajo de tiempo completo con nosotros, y de la clase que se está graduando, 4 son mujeres.



Sudamérica

- + Este año hemos implementado ThinkBig en Chile en colaboración con el Instituto AIEP. Finning Sudamérica patrocinó el 100% de la matrícula de 34 estudiantes este año en Antofagasta y Santiago.
- + Continuamos la formación de técnicos/as en mecánica y operadores/as de equipos en nuestro centro de formación técnica FIT (Finning Instrucción Técnica) en Antofagasta y Santiago, Chile. En 2021, FIT proporcionó 31 horas de capacitación para 28 aprendices y 184 horas de capacitación para empleados/as de Finning. Hemos creado e implementado un programa de prácticas en línea que permitió a estudiantes terminar sus estudios en el 2021. El programa, patrocinado por el Ministerio de Educación de Chile, fue distinguido por su aporte a la comunidad a través de la Fundación Carlos Vial Espantoso.

- + En el 2020, implementamos un nuevo programa FIT piloto para enseñar a estudiantes en práctica sobre recolección y visualización de datos para maquinaria y equipos de minería, lo que les permitió identificar en tiempo real donde es necesario realizar mantenimiento. Desde entonces este programa ha sido mejorado y todavía está funcionando con la participación de más de 100 estudiantes. Hemos recibido el reconocimiento de la Fundación Carlos Vial Espantoso en Chile por esta iniciativa.

- + Nuestro programa Técnicos/as para Latinoamérica fue lanzado el año pasado para técnicos/as jóvenes en Argentina y Bolivia a través de un entorno virtual. Les ofrecemos matrícula gratis para comenzar a aprender los conceptos básicos que podían desarrollar a fin de aumentar su empleabilidad en minería y construcción.

CASO DE ESTUDIO

Programa de desarrollo de habilidades técnicas para mujeres en Chile

El programa de desarrollo de habilidades técnicas para mujeres brinda de cuatro a seis meses de capacitación continua, y Finning está comprometido con contratar estudiantes mujeres que completen el curso y tengan éxito en el proceso de contratación. En el 2021, más de 60 mujeres fueron capacitadas y 17 contratadas. Nos aliamos con 21 escuelas técnicas, municipalidades y fundaciones para dar a estudiantes y profesores/as capacitación real en maquinaria, para aumentar su empleabilidad después de la graduación. Realizamos 13 sesiones informativas para estudiantes mujeres y apoderados/as en escuelas técnicas para educarlos sobre nuestra Compañía y proporcionar información sobre las oportunidades de carreras STEM con Finning. 17 mujeres completaron el programa, los exámenes médicos y el proceso de contratación, y son actualmente empleadas de Finning.

- + A través de colaboraciones público-privadas, Finning Sudamérica apoyó la capacitación de 500 mujeres en el 2021, lo que les otorgó herramientas para competir en empleos y en industrias tradicionalmente dominadas por hombres. Esto sirve de apoyo para nuestra cartera de fuerza de trabajo, nuestras gestiones de inclusión y aporte a las comunidades.

Reino Unido e Irlanda

- + Nuestra Academia de Aprendices aceptó 16 nuevos/as personas en el 2021, lo que aumentó el total a 53. En el 2021, continuamos expandiendo el programa desde aprendices para técnicos/as de servicios a funciones de gestión de liderazgo, lo que incluye roles de gestión en TI y finanzas. 60 controladores/as completaron el programa de aprendizaje con distinciones. También lanzamos nuestro programa de aprendices

- de primer grado en análisis de fluido. Reino Unido también lanzó Aspire to Management, un programa de aprendizaje para dar a empleados/as actuales sin experiencia una perspectiva sobre la gestión.

- + Fuimos capaces de brindar apoyo a trabajadores/as que habían estado desempleados/as debido al COVID-19 usando los programas Kickstart y de prácticas del gobierno, que otorga a aquellos de entre 16-24 años la oportunidad de trabajar en un puesto pagado por seis meses. El programa de aprendizaje sigue siendo un gran éxito, con todos los graduados/as de ingeniería en el 2021, completando con exitosamente sus programas, 62% logrando distinción y 31% obteniendo un mérito.

COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS

Aunque algunos de nuestros empleados/as siguen trabajando desde la casa, muchos han continuado en la primera línea. Pero todos/as se han ido ajustando a nuevos entornos de trabajo y seguimos proporcionando formas para que nuestra gente se sienta con energía en el trabajo y realmente comprometida. Seguimos construyendo sobre el progreso que logramos en el 2020 de ofrecer canales para que los empleados/as se conecten, comparten inquietudes y busquen retroalimentación y apoyo. Logramos esto a través de:

+ TRACTION: Traction, nuestra intranet global, es un centro de comunicación para nuestros empleados/as que reemplazó a nuestras plataformas de intranet regionales. Nos permitió compartir noticias y recursos importantes, y los empleados/as usaron Traction para compartir historias y colaborar de distintas formas a lo largo del 2021.

+ ENCUESTAS PULSO: Aumentamos el número de encuestas de pulso este año a una escala global que apunta a más grupos específicos y promueve un ciclo de conversación con nuestros empleados/as.

+ ENCUESTA ANUAL DE EXPERIENCIA DEL EMPLEADO/A: Esta encuesta evalúa el nivel de compromiso de nuestros empleados/as. En el 2021, nuestra tasa de respuesta fue de 85%, que es superior a los estándares de Tasa de Respuesta de Alto Rendimiento. Seguimos proporcionando a empleados/as consejos en tiempo real en el 2021 e incluimos una nueva pregunta sobre bienestar en la encuesta de este año, para medir la necesidad de apoyo.

También continuamos obteniendo puntaje por sobre los estándares de la industria en casi todas las categorías de la encuesta.

+ EVALUACIÓN DE CULTURA DE SEGURIDAD
DUPONT: Realizada en noviembre del 2021 globalmente, estos resultados entregaron información para la actualización anual de nuestros programas de seguridad.

+ SESIONES VIRTUALES: Realizadas por Reino Unido e Irlanda para nuestros grupos de gestión de servicios para mejorar el compromiso de empleados/as.

+ REUNIONES MASIVAS CON EMPLEADOS/AS: En Canadá, aumentamos la frecuencia de reuniones con nuestros empleados/as de forma trimestral de entre seis a ocho semanas.

+ CAFÉS VIRTUALES: En Sudamérica, realizamos cafés virtuales para fomentar el compromiso de empleados/as.

ENCUESTA ANUAL DE EXPERIENCIA AL EMPLEADO/A:

90%

de los empleados/as creen que la organización apoya la inclusión y la diversidad en el lugar de trabajo.

88%

de los empleados/as indica que su supervisor/a - gerente/a inmediato los mantiene informados sobre temas que les afectan.

88%

de los empleados/as indica que tienen buena cooperación dentro de su departamento/equipo.



RELACIONES LABORALES

Fining busca desarrollar y mantener relaciones constructivas y estables con nuestros empleados/as y las organizaciones que los representan. Estamos comprometidos a negociar de buena fe los términos de nuestros acuerdos laborales. 65% de los empleados/as son representados por sindicatos. Al 31 de diciembre del 2021, teníamos 17 acuerdos firmados (5 en Canadá que incluyen 4Refuel, 10 en Sudamérica y 2 en el Reino Unido e Irlanda). Nuestros convenios colectivos expiran en diversas fechas, desde el 2022 al 2027.

MEDIOAMBIENTE

Reducción de Emisiones de GEI.....	18
Residuos.....	20
Derrames y Aguas Residuales.....	21

LO DESTACADO DEL 2021

- + Aumento del objetivo de reducción de GEI del 20% al 40% para 2027.
- + Redujimos nuestras emisiones absolutas de GEI de Alcance 1 y 2 en un 6% con respecto al año pasado, lo que está en línea con nuestro objetivo de reducción revisado para 2027.
- + En el 2021 se reciclaron 5.545 toneladas de residuos no peligrosos y 2.562 de residuos peligrosos.

MEDIOAMBIENTE

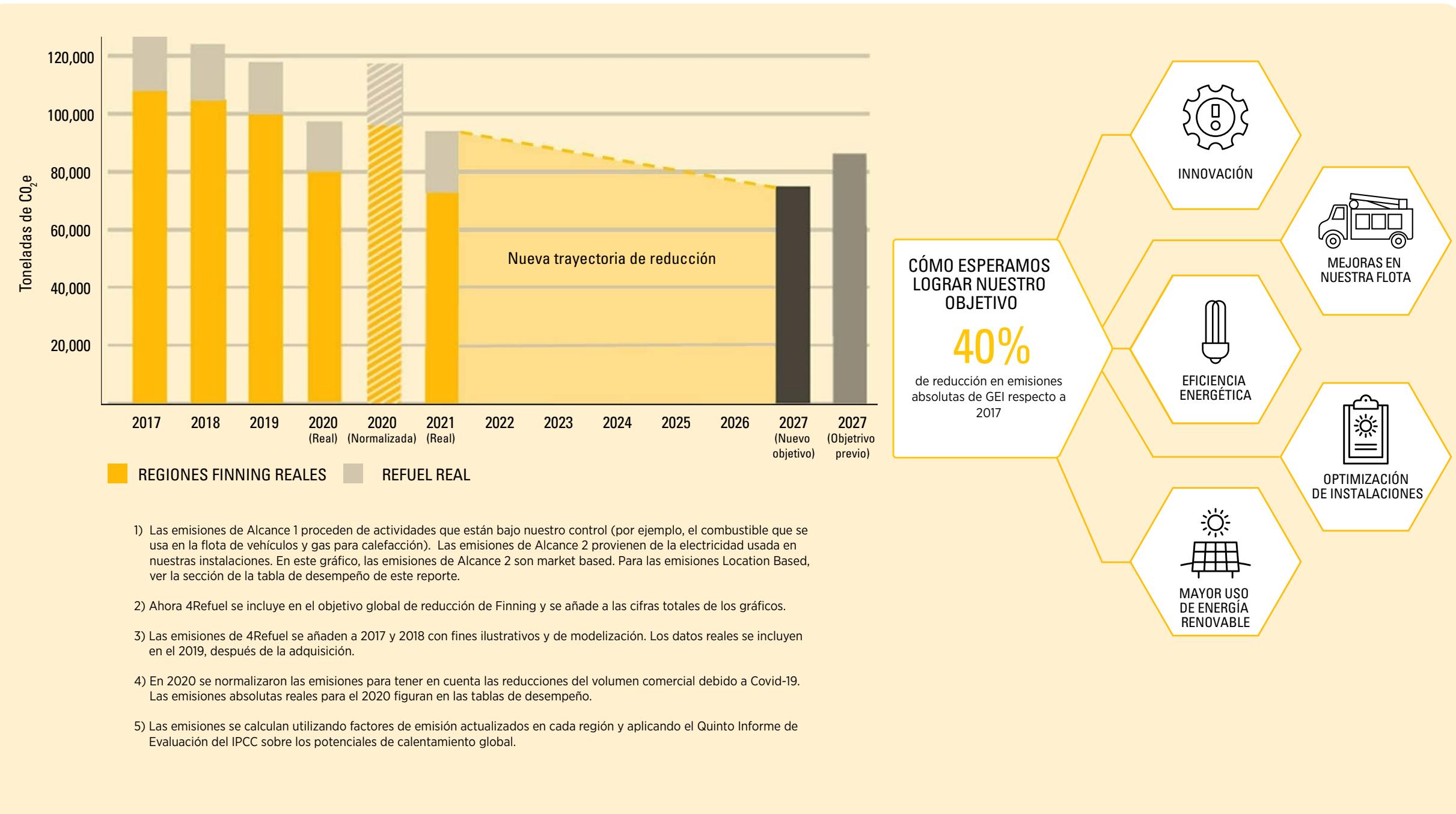
Nos esforzamos para minimizar las emisiones de GEI en nuestras instalaciones y flotas, mejorar la gestión de residuos y aguas residuales en nuestras instalaciones, y gestionar los potenciales riesgos de derrame en el suelo y agua.

REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI

En el 2021 seguimos comprometidos con nuestros objetivos, por lo que redujimos aún más nuestras emisiones de GEI en un 6% a partir de 2020, incluyendo 4Refuel. Seguimos invirtiendo y centrandonos en cinco áreas clave: aumento de contratación de energías renovables, optimización de instalaciones, eficiencia energética, mejora de la flota e innovación. Ver la [página 19](#) para más detalles.

Teniendo en cuenta nuestro avance para alcanzar los objetivos de reducción actuales y nuestro compromiso de seguir explorando nuevas oportunidades de reducción, estamos elevando los estándares y hemos aumentado nuestro objetivo de reducción de las emisiones de GEI (emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 market based) del 20% al 40%, incluyendo 4Refuel, para el 2027 con respecto a 2017.

En el 2021, Finning aseguró condiciones vinculadas a la sustentabilidad para nuestra línea de crédito renovable sindicada de 1.300 millones de dólares, que alinea nuestro costo de préstamo con nuestro avance hacia la consecución de nuestro objetivo de reducción de emisiones absolutas de gases de efecto invernadero (GEI).





Iniciativas de Reducción de Emisiones 2021

Las reducciones de emisiones de GEI se contabilizan durante un periodo de doce meses a partir de la fecha de implementación del proyecto. Los valores indicados corresponden a la parte de los cálculos realizada en el 2021.

Mayor uso de energía renovable

- + En Reino Unido e Irlanda, seguimos abasteciéndonos de energía con un productor certificado de energía renovable. Las garantías de origen de las energías renovables (REGO) compensan la electricidad procedente de la red, lo que equivale a 1.014 tCO₂e en el 2021.
- + En julio del 2021, Finning Sudamérica inició un proyecto de energía renovable en Iquique a través de un contrato de suministro, lo que redujo las emisiones en 61 tCO₂e en el 2021.
- + En nuestra sucursal de Santiago y en nuestra oficina de Sudamérica se adquirieron Certificados de Energía Renovable (CER), lo que redujo nuestras emisiones en 872 tCO₂e en el 2021. Tenemos previsto ampliar esto a otras sucursales.

SE EVITARON 1.947
TONELADAS DE CO₂e

Optimización de las instalaciones

- + En Reino Unido hemos implementado la lectura automática de medidores en varios lugares para mejorar la precisión en el seguimiento del consumo energético. Esto nos ha permitido identificar las zonas y momentos de mayor consumo energético, y así focalizar las medidas de optimización y reducción de emisiones.
- + Gracias a que implementamos nuestra estrategia de red RRR en Canadá, hemos podido evitar las emisiones mediante la optimización y fusión de nuestras sucursales, lo que generó una reducción de 340 tCO₂ en el 2021.

SE EVITARON 340
TONELADAS DE CO₂e

Eficiencia energética y mejora de flota

- + Seguimos sustituyendo las calderas y los sistemas de calefacción y ventilación (HVAC) por sistemas más eficientes, cada vez que sea posible y práctico. En Canadá, las nuevas instalaciones permitieron reducir 1001 tCO₂ en 2021.
- + En Canadá seguimos sustituyendo y modernizando nuestros sistemas de iluminación a la tecnología LED. Este año se han modernizado otras cuatro sucursales, lo que redujo las emisiones en 168 tCO₂e en 2021.
- + En Canadá, implementamos una política de reducción de tiempo en ralentí para nuestra flota de vehículos. Al reducir el tiempo de ralentí, pudimos reducir las emisiones en 127 tCO₂e en 2021.
- + En Sudamérica, en el 2021 se desconectó un grupo electrógeno de nuestro Centro de Reparaciones Estructurales en el sector de La Negra y se sustituyó por electricidad, lo que contribuyó a una reducción estimada de 140 tCO₂e en comparación con 2020.
- + En Reino Unido, seguimos modernizando nuestra flota con vehículos híbridos. Actualmente, el 10% de nuestra flota es híbrida.

SE EVITARON 1.436
TONELADAS DE CO₂e

RESIDUOS

Ponemos en práctica una mentalidad de economía circular de dos maneras: primero, mediante la remanufacturación de componentes para prolongar la vida útil de los equipos de nuestros clientes/as (ver más detalles en la página 28). Segundo, mediante la gestión de residuos en nuestras operaciones, disminuyendo residuos siempre que sea posible y encontrando mercados para su uso. Nos hemos enfocado en desviar la mayor cantidad posible de residuos para que no sean enviados a vertederos. Nuestras iniciativas del 2021 incluyen:

En las instalaciones de Prince George y Fort McKay en **Canadá**, nos hemos asociado con Compology, una empresa de medición de residuos, para minimizar nuestros residuos y reducir las emisiones de GEI asociadas al transporte. Los resultados iniciales de los dos proyectos piloto son favorables, ya que muestran un 83% de ocupación promedio (en el momento de la recogida de los contenedores Roll Off) y tenemos la intención de implementar la tecnología a más sucursales el próximo año. En el 2021, también utilizamos los Smart Trucks™ de WM, que proporcionan visibilidad en tiempo real a través de cámaras. Luego, analistas supervisan las imágenes en busca de riesgos de sobrellenado de contenedores y contaminación, fomentando el reciclaje mediante la reducción de la contaminación.

En **Sudamérica**, lanzamos nuestro programa "Cero Basura" en noviembre de 2021, con tres instalaciones piloto: sucursales de Iquique, Santiago y Concepción. También implementamos una iniciativa para arreglar

y reutilizar los pallets dañados, con lo que redujimos los residuos de madera en un 34% en una sucursal, y redujimos la necesidad de transportar residuos y comprar nuevos pallets. También donamos pallets de desecho para materiales de construcción de viviendas en Bolivia.

En **Reino Unido e Irlanda**, estamos trabajando con nuestros proveedores de gestión de residuos para crear un programa de abastecimiento mejorado. La estrategia en materia de residuos se centra en la mejora continua de la reducción de producción de residuos, reutilización de éstos, proceso de reciclaje, reducción de envíos de residuos a vertederos, cambios tecnológicos e innovación, entre otras áreas. La estrategia también aborda el servicio de recogida de residuos y auditorías de residuos, lo que requiere informes mensuales sobre uso, peso y porcentaje desviado de vertederos.

12 



CASO DE ESTUDIO

Pruebas de embalaje en Reino Unido para reducir los plásticos de un solo uso

Hemos revisado nuestros productos de embalaje utilizados en todas las sucursales del Reino Unido. Nuestro Centro Nacional de Distribución en Lakeside, junto con nuestras sucursales de Cannock, Glasgow y Poole, participaron en pruebas de 18 productos más sostenibles y aprobaron su uso.

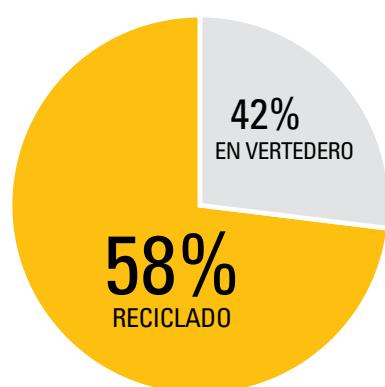
Uno de los mayores éxitos fue Boxbond™, una alternativa a las cintas de plástico de vinilo que es ecológica y a base de papel.

No solo las pruebas fueron un éxito, sino que también pudimos:

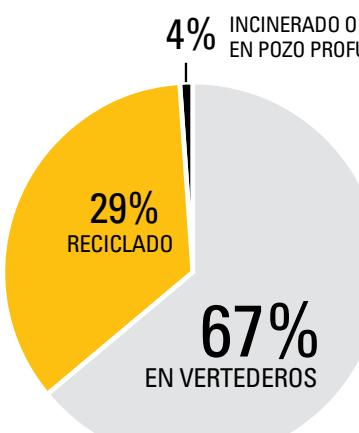
- + Reducir nuestro consumo de residuos de plástico en 1,4 toneladas en 2021 respecto al 2020.
- + Reducir los costos de los productos en 3.700 libras en 2021 en comparación con el 2020, debido al embalaje general de productos.
- + Estandarizar los productos de 18 a 16.
- + Reducir el costo de impuestos sobre plásticos, a partir de abril del 2022.

Finning recicló el 29% de los residuos peligrosos y el 58% de los no peligrosos en 2021.

RESIDUOS POR TIPO DE DISPOSICIÓN (NO PELIGROSO)



RESIDUOS POR TIPO DE DISPOSICIÓN (PELIGROSO)



RESIDUOS POR TIPO DE DISPOSICIÓN



Los tipos más comunes de residuos no peligrosos en nuestro caso incluyen metal, cartón, madera, residuos secos sólidos y reciclables mixtos. Los residuos de metal provienen de nuestros motores u otros repuestos utilizados en nuestras instalaciones de mantenimiento. El material de embalaje varía según el repuesto e incluyen pallets y cajas de madera, cajas de cartón y plástico. La mayoría de los neumáticos reemplazados durante el mantenimiento se envían a reciclaje.

Los flujos de residuos peligrosos más comunes incluyen líquidos contaminados (por ejemplo, aceite usado, glicol, agua de áreas de lavado, lodos de la nave de lavado), suelo contaminado, material contaminado con aceite (por ejemplo, trapos con grasa, filtros usados, aceite usado, absorbentes) y aerosoles.

DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES

Nuestro mantenimiento de equipos y actividades de servicios y almacenamiento químico en nuestras sucursales presentan potenciales riesgos de derrame. Para prevenir derrames y minimizar el impacto potencial en el medioambiente, contamos con procedimientos estrictos en todas las áreas de nuestra empresa. Si se producen derrames, deben notificarse a las autoridades, remediarlos e implementar acciones correctivas para minimizar los impactos.

Además de la gestión preventiva de derrames, en el 2021 también investigamos cómo podemos gestionar mejor nuestras aguas residuales. En Reino Unido e Irlanda, utilizamos las aguas residuales tratadas de nuestras plantas de tratamiento de residuos en las sucursales de Cannock y Llantrisant y las aguas residuales filtradas naturalmente de nuestros cañaverales en nuestra sucursal de Leeds para la limpieza de equipos, lo que redujo nuestro consumo de agua limpia. En nuestra sucursal de Córdoba, en Sudamérica, tenemos una instalación de tratamiento de aguas residuales que nos permite reutilizar 18.000 litros al mes y también tenemos una planta de osmosis inversa en el centro de servicios Antofagasta, que nos permite reutilizar el agua y reducir nuestro consumo de agua limpia.

Lea en la [página 32](#) cómo se previenen derrames en 4Refuel.

En el 2021, hubo tres derrames reportables, comunicados por Finning Canadá:

Kamloops:

El derrame se produjo cuando una grúa horquilla pinchó un bidón, lo que provocó la salida de 180 litros de refrigerante. Inmediatamente se colocaron paños absorbentes y un camión aspirador lavó toda la zona del derrame y resumidero.

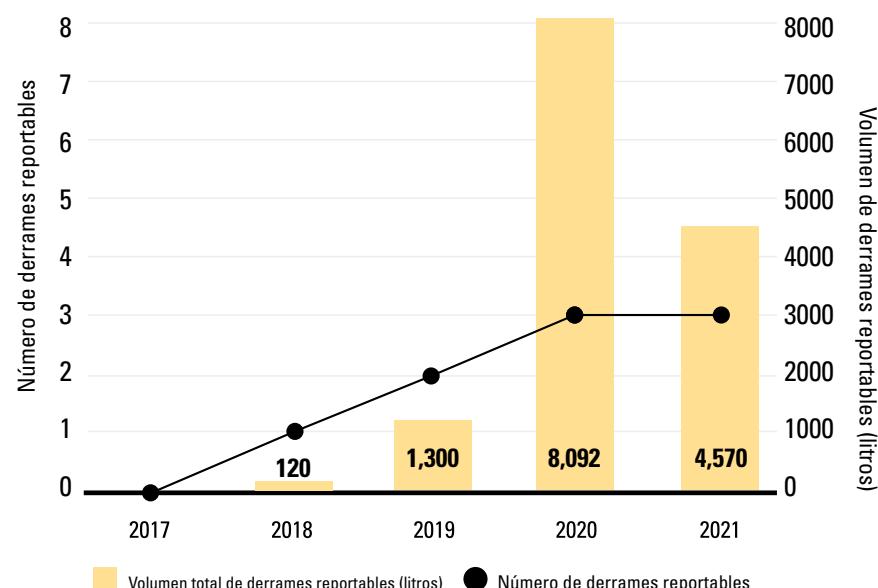
Edmonton:

El derrame se produjo en las instalaciones de OEM cuando las aguas residuales aceitosas empezaron a fluir hacia el sistema de alcantarillado de la instalación y luego, tras el cierre automático de una válvula, hacia un estanque de retención de aguas pluviales local que se ubicaba fuera de ésta. Aunque se desconoce la cantidad exacta derramada, se estima que el volumen fue de aproximadamente 4.250 litros. Se consideraron y siguieron todos los planes reglamentarios aplicables para remediar el derrame. El derrame se remedio por completo y el estanque sigue bajo vigilancia.

Regina:

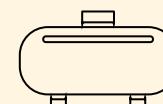
El derrame se produjo durante la noche, cuando el mal tiempo provocó que un camión se volcara, lo que ocasionó el derrame de unos 140 litros de refrigerante de un bidón. Un contratista medioambiental acudió al lugar de los hechos, evaluó el derrame y coordinó la operación con la que se remedio la superficie del suelo.

DERRAMES REPORTABLES



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.

CAMIIONETAS 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.



PRODUCTOS

Seguridad de Clientes/as.....	23
Desempeño y Lealtad de Clientes/as.....	24
Nuestra Estrategia de Soluciones de Desempeño.....	25
Responsabilidad de Productos.....	26
Cadena de Suministro Responsable	29

LO DESTACADO DEL 2021

- + Aumento de un 46% en los usuarios de CUBIQ™, en comparación con 2020.
- + 3.725 toneladas de metal desviadas de los vertederos en nuestras instalaciones OEM.
- + Cero incidentes de seguridad en las operaciones de equipos autónomos de clientes/as.
- + Aproximadamente 2.000 proveedores/as han firmado el código de conducta para proveedores/as.

PRODUCTOS

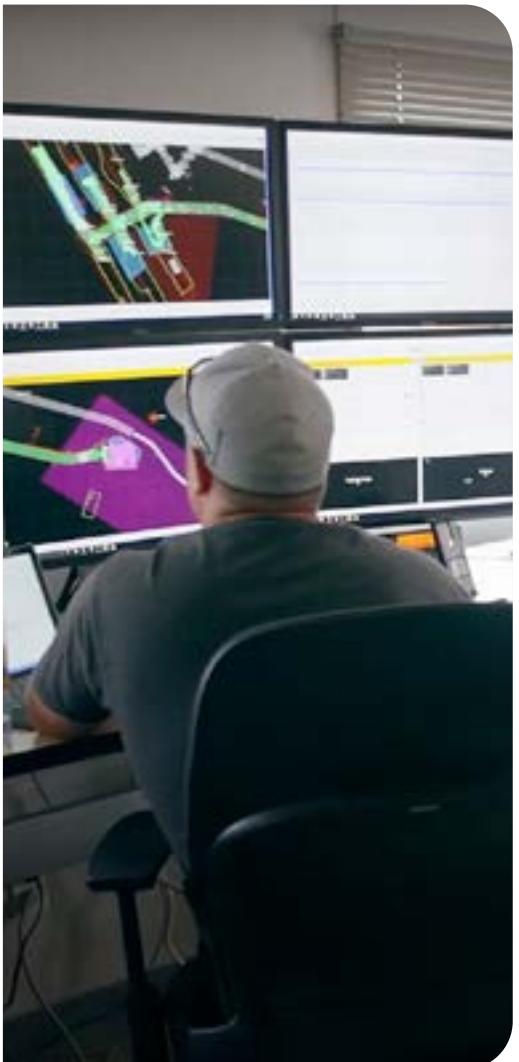
Ayudamos a clientes/as con soluciones para mejorar la seguridad y el desempeño, proporcionando tecnología de vanguardia y conocimientos basados en datos, así como a reducir su huella medioambiental mediante la oferta de equipos de bajas emisiones de carbono y remanufacturación. En la entrega de productos y servicios, apuntamos a asociarnos con proveedores/as que comparten nuestros valores y estándares.

SEGURIDAD DE CLIENTES/AS

Seguimos trabajando para mejorar la seguridad de clientes/as, por lo que nos mantenemos atentos mientras trabajan en sus instalaciones, aprovechamos las tecnologías para reducir su exposición y continuamos promoviendo operaciones remotas y autónomas.

Aumento de operaciones remotas y autónomas

La autonomía ha demostrado impulsar importantes mejoras de desempeño para nuestros clientes/as mineros en todas las áreas clave: seguridad, costos, productividad y reducción de emisiones. La solución de autonomía de Caterpillar es escalable, compatible con numerosas marcas, y retro adaptable a la flota existente. Prevemos que todas estas características seguirán creando una ventaja competitiva.



Demanda por autonomía

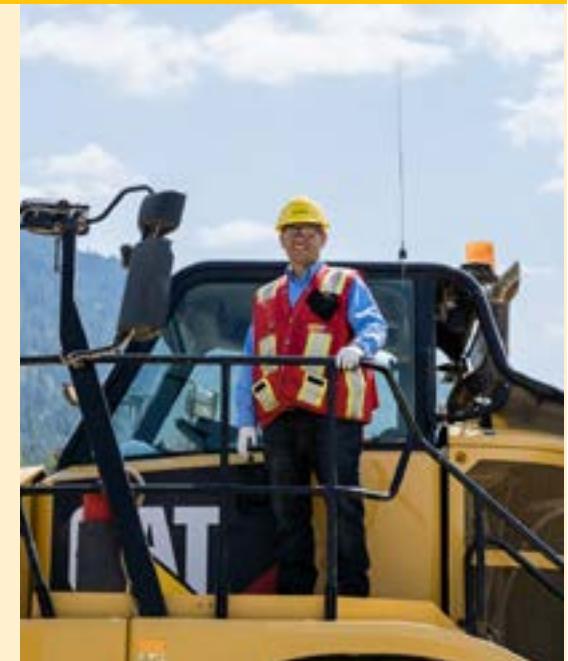
- + En el Oeste de Canadá, alrededor del 10% de los ultra-class y camiones Caterpillar de alto tonelaje operados por nuestros clientes/as mineros eran autónomos a finales de 2021. Tenemos camiones autónomos en funcionamiento en las arenas bituminosas en Kearn (Imperial Oil), así como en Highland Valley Copper (Teck) en la provincia de Columbia Británica. La mayor oportunidad de conversión hacia la autonomía se encuentra en Kearn, que tiene como objetivo realizar operaciones totalmente autónomas a finales de 2023. Actualmente contamos con unos 70 miembros del equipo ofreciendo soporte en autonomía y otros productos de tecnología minera en Canadá.

- + En Sudamérica, estamos trabajando con los proyectos QB2 de Teck y Ministro Hales de Codelco para implementar y realizar pruebas piloto de soluciones autónomas en sus operaciones en Chile.

CASO DE ESTUDIO

Sistemas Driver Safety

En 2021, aumentamos el número de nuestros vehículos con Sistemas Driver Safety (DSS, por sus siglas en inglés) instalados para detectar la fatiga de operadores/as y minimizar los riesgos por fatiga y distracción. La tecnología DSS es no intrusiva y utiliza la vibración o alarmas para alertar a operadores/as de la fatiga o distracción al monitorear la postura de su cabeza y por cuánto tiempo cierran los ojos.



Prestación de servicios virtuales

En el 2021, seguimos maximizando el uso de la tecnología para prestar servicios de forma virtual, minimizar la exposición de nuestros/as clientes y empleados a los riesgos y mejorar la eficiencia. Algunos de nuestros servicios virtuales incluyen:

- + **INSPECCIONES VIRTUALES:** Seguimos realizando visitas a las instalaciones con inspecciones virtuales, y el año que viene tenemos previsto introducir la tecnología de realidad aumentada en las inspecciones en Sudamérica, lo que aportará más beneficios.

- + **CAPACITACIÓN DE OPERADORES/AS:** Al igual que en 2020, la capacitación de operadores/as se ha realizado en su mayor parte de forma virtual, complementada con capacitación presencial en las instalaciones cuando ha sido posible. Este enfoque ha sido bien recibido por nuestro personal y clientes/as y se ha utilizado para nuestros camiones autónomos, bulldozers sin línea de visión, cargadores y excavadoras.

- + **REALIDAD VIRTUAL (VR):** En Canadá pusimos en marcha un paquete completo de capacitación en VR para técnicos/as del área tecnológica. Estamos trabajando con Caterpillar VR y ahora formamos parte del comité directivo que proporciona información sobre cómo se puede desarrollar y expandir la VR. Está previsto que el programa de los camiones de transporte se amplíe a otros equipos compatibles con productos MineStar.

DESEMPEÑO Y LEALTAD DE CLIENTES/AS

Las Soluciones digitales de Fanning mejoran el desempeño de nuestros clientes/as al proporcionar conocimientos basados en datos que reducen los costos, mejoran la eficiencia y reducen las emisiones al disminuir el tiempo de inactividad, con el fin de ayudar a clientes/as a optimizar su flota. A medida que seguimos aumentando el número de convenios de valor para el cliente (CVA), especialmente en Canadá, estamos más cerca de nuestro objetivo de convertirnos en un socio de soluciones de desempeño para nuestros clientes/as. Los CVA nos permiten ver y analizar los datos de los equipos casi en tiempo real, con el fin de ayudar a los clientes/as a aumentar la productividad mediante una mejor toma de decisiones.

CUBIQ™.com ya está disponible para todos los clientes/as y proporciona acceso a una potente tecnología que permite:



CUBIQ™

Implementamos a nivel global la Plataforma Digital Fanning CUBIQ™ tras su lanzamiento en Reino Unido en abril de 2021, y seguimos ampliando la gama de características y funciones disponibles para nuestros clientes/as a medida que invertimos en la plataforma, digitalizamos los procesos de nuestros distribuidores y mejoramos las conexiones digitales de nuestros clientes/as.

Nuestro objetivo es que la plataforma CUBIQ™ sea utilizada por cada cliente/a de Fanning, en cualquier momento, en cualquier lugar y en cualquier dispositivo.

La plataforma CUBIQ™ amplía el acceso de nuestros clientes/as a los servicios del distribuidor de forma digital y puede reducir los costos operativos. Para el cliente/a, CUBIQ™ simplifica el acceso a numerosos procesos y servicios comerciales entre empresas que ofrece Fanning y proporciona nuevos servicios adicionales que sólo están disponibles a través de CUBIQ™.

Nuestras ofertas de soluciones de desempeño en la plataforma CUBIQ™ proporcionan capacidades y conocimientos que ayudan a clientes/as a impulsar la eficiencia en sus operaciones diarias. De este modo, apoya a clientes/as en el cumplimiento de sus objetivos de sustentabilidad y la optimización de la productividad de sus equipos, a través de la salud y el monitoreo de las condiciones.

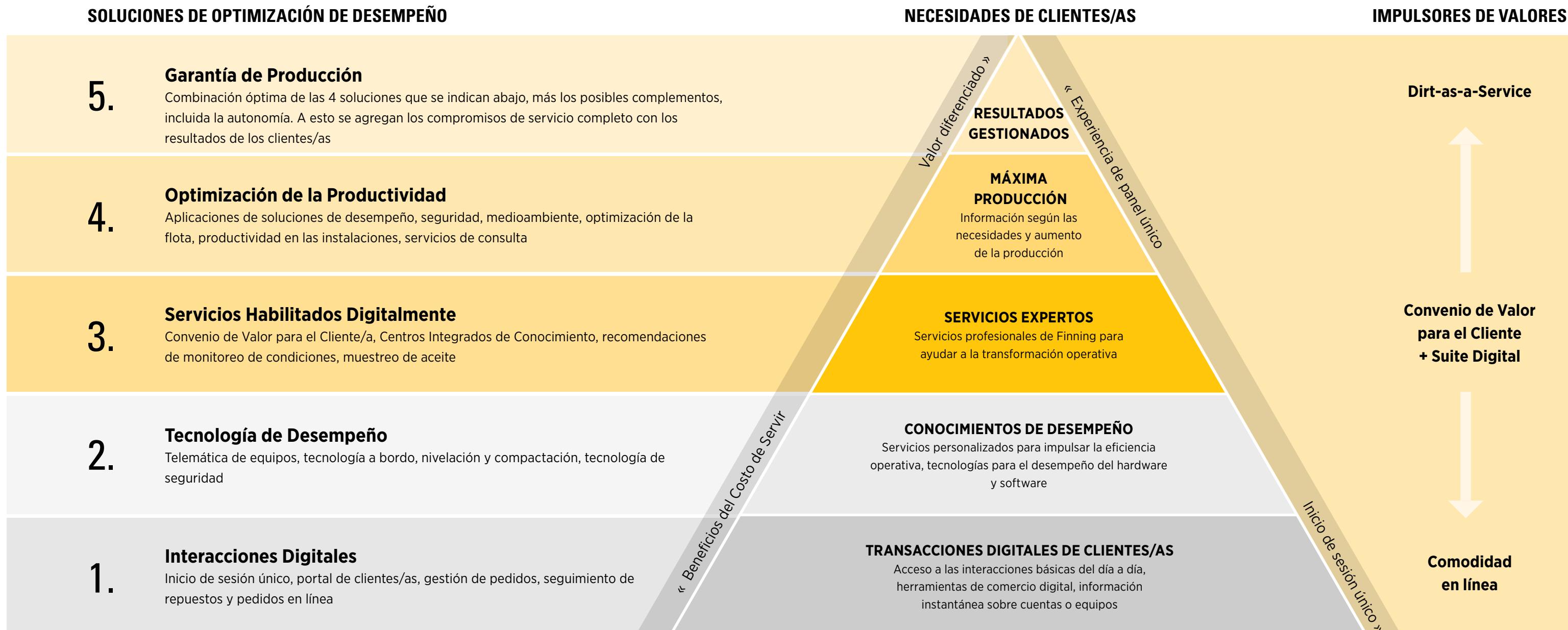


CASO DE ESTUDIO

Estrategia de red RRR en Canadá, Reino Unido e Irlanda

Hemos elaborado una estrategia de red a largo plazo para nuestras sucursales de Fanning en Canadá, Reino Unido e Irlanda. La estrategia aprovecha la amplia experiencia y recursos de cada región y distribuye la carga de trabajo colectiva. La red organiza nuestras instalaciones, recursos y personas en centros de servicios conectados, divididos en tres categorías: Respuesta (R); Respuesta y Reparación (RR); y Respuesta, Reparación y Reconstrucción (RRR). Esto ayuda a Fanning a ofrecer una experiencia coherente al cliente/a a través de un mejor servicio de soporte y una mayor eficiencia operativa y de costos. Nuestros clientes/as se benefician de una respuesta rápida, un menor tiempo de inactividad, una calidad constante y un servicio confiable de Fanning.

NUESTRA ESTRATEGIA DE SOLUCIONES DE OPTIMIZACIÓN DE DESEMPEÑO



RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS

La mitigación de las emisiones de carbono siguió atrayendo la atención mundial en 2021, y el interés por la tecnología de baja y cero emisiones de carbono está aumentando en todas nuestras líneas de productos. En Finning apoyamos este diálogo y nos comprometemos a colaborar con nuestros/as clientes y proveedores en la transición energética.

Ofreciendo productos de reducción de emisiones

Nuestros equipos Tier 4 (T4) reducen las emisiones de partículas (PM) y los óxidos de nitrógeno (NOx) en un 90% en comparación con el estándar de Tier 3 ([fuente](#)). Los motores de mezcla dinámica de gases (DGB) para aplicaciones estacionarias sustituyen el consumo de diésel hasta en un 85% sin sacrificar el desempeño y ofrecen la oportunidad de mezclar hidrógeno. Hemos observado un aumento en la implementación de los motores DGB, ya que nuestros clientes/as buscan reducir sus emisiones y cumplir sus objetivos medioambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG, por sus siglas en inglés). A petición de clientes/as, estamos elaborando opciones para modernizar los equipos existentes de diésel a gas natural, además, estamos explorando combustibles alternativos, lo que se traduce en menores costos y reducción de las emisiones.



Un ejemplo de nuestro trabajo en este ámbito fue nuestro evento Technology Demonstration, que se celebró en Calgary (Canadá) en septiembre de 2021. Presentamos un grupo electrógeno de gas y un camión de fracturación hidráulica T4 DGB con una solución energética completa de Cat® para instalaciones petroleras. Mezclamos hidrógeno con gas natural en ambas aplicaciones (25% de hidrógeno para el grupo electrógeno y 20% de hidrógeno para el camión de fracturación hidráulica) sin pérdida de potencia en los motores. Con la implementación de la tecnología Cat, que busca optimizar la eficiencia operativa y sustituir el diésel por estas alternativas con menos emisiones de carbono, la solución de energía de fracturación es capaz de producir un 25-30% menos de emisiones de gases de efecto invernadero. Caterpillar® también está desarrollando una solución 100% de hidrógeno para la generación de energía eléctrica. Esperamos organizar muchas demostraciones

similares en los próximos años para destacar los últimos avances tecnológicos que pueden ayudar a los clientes/as a llevar a cabo sus iniciativas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Nuevos equipos con bajas emisiones de carbono

Durante el año 2021, Caterpillar hizo numerosos anuncios de nuevos equipos con bajas emisiones de carbono. Caterpillar ha anunciado alianzas con clientes como BHP y Nouveau Monde Graphite Inc. para desarrollar e implementar camiones mineros con cero emisiones. Finning se compromete a ayudar a nuestros clientes/as a entender estas ofertas de productos y servicios, que reducirán significativamente el consumo de combustible y las emisiones de dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y NOx. En el 2021, ofrecimos nuevos productos con bajas emisiones de carbono, entre ellos:

+ CAMIÓN DE CARGA SUBTERRÁNEA R1700XE

DE CAT con una transmisión convencional y mecánico alimentado por baterías de iones de litio. Produce cero emisiones de escape y reduce los costos de ventilación de la mina.

+ **D11 XE**, el bulldozer eléctrico más eficiente de Cat. Ofrece el menor costo por metro cúbico en operaciones de bulldozer, un 25% más de eficiencia en el consumo de combustible, un 20% más de tiempo entre reconstrucciones del motor y un 60% menos de repuestos móviles, lo que implica un mayor tiempo de actividad del equipo.

Extensión de la vida de los equipos

En CUBIQ™, desarrollamos funciones de monitoreo de la salud para ayudar a nuestros clientes/as a prolongar la vida útil de sus equipos. CUBIQ™ garantiza el mantenimiento adecuado de la maquinaria de nuestros clientes/as, les avisa cuando es necesario un servicio y les ofrece recomendaciones basadas en análisis de datos. Además, nuestros programas de remanufacturación e intercambio de productos ayudan a prolongar la vida útil de los equipos y componentes, y son un servicio de valor añadido a largo plazo para nuestros clientes/as. Leer más en la [página 28](#).

Haciendo posible que se generen reducciones de emisiones de GEI a través de la optimización digital:

En CUBIQ™, estamos ofreciendo un nuevo producto que proporciona a clientes/as una visibilidad directa de sus emisiones de carbono a través de un dashboard de Sustentabilidad. La conectividad de nuestros equipos y el análisis de datos proporcionan a nuestros clientes/as la información necesaria para reducir el tiempo de inactividad, la tasa de consumo de combustible y el aumento en la utilización de los equipos. En última instancia, esto reduce las emisiones de GEI por unidad de producción. Mediante seguimiento e informes periódicos, CUBIQ™ proporciona visibilidad de las métricas de desempeño clave en toda la flota casi en tiempo real. En Canadá, la solución ha ayudado a nuestro primer cliente en utilizar el dashboard a alcanzar su objetivo de reducción del 5% de sus emisiones GEI.



Proyectos de energía renovable y bajas emisiones de carbono

PAÍS	CLIENTE/A	PROYECTO	DESCRIPCIÓN
Canadá		Prueba piloto de Torres de Iluminación	Aecon se ha aliado con Finning para realizar un piloto de una torre de iluminación solar SLT-6 en la instalación Kicking Horse Canyon en la provincia de Columbia Británica. La torre se ha diseñado utilizando paneles solares Caterpillar® y otros equipos como baterías, inversor, camión y patín, proporcionados por Finning y sus sub-proveedores/as. Esta torre funciona todo el año y se alimenta de energía 100% renovable. Se está utilizando para iluminar la instalación por la noche y mejorar la generación de energía diésel de las torres de iluminación tradicionales, lo que reduce las emisiones de GEI en 25-35 toneladas de CO2 al año. Las torres de iluminación solar ahorran en el consumo de combustible y en los costos de operación, y contribuyen a la protección del medioambiente. Iniciativas como estas contribuyen al objetivo de Aecon de reducir las emisiones GEI en un 30% para el 2030, en comparación con la referencia de 2020.
		Mejora de la flota a motores Tier 4	Trican está ampliando su flota de equipos de fracturación de última generación y bajas emisiones mediante la actualización de una segunda sección de la flota con motores Cat Tier 4 DGB, suministrados y atendidos por Finning, proporcionando reducciones de emisiones líderes en la industria y menores costos de combustible para clientes/as. La expansión actualizará los motores de 48.000 de potencia hidráulica (HHP) desde el diésel al motor Tier 4, lo que aumentará la flota Tier 4 de Trican a 84.000 HHP. Con estas mejoras, estamos ayudando a Trican a cumplir su compromiso con las iniciativas medioambientales, sociales y de gobierno corporativo al reducir su consumo total de combustible y generación de emisiones.
		Torres de iluminación	Cat Rental Store está añadiendo seis opciones para que clientes/as alquilen flota solar. La torre de iluminación solar SLT-6 es un producto 100% renovable que utiliza paneles solares Cat, con el fin de proporcionar generación de energía suficiente para eliminar la necesidad de generación de energía diésel y ahorrar hasta 5.000 litros de combustible al año. La reducción potencial de CO2 anual es de aproximadamente 10-20 toneladas, dependiendo de la implementación.
Chile		Grupos electrógenos de gas natural	En junio de 2021, EDELMAG, con sede en Chile, adquirió cinco grupos electrógenos de gas natural Cat de alta eficiencia, con una potencia total instalada de 7,5 MWe. Estos grupos electrógenos G3516H cubrirán la demanda de energía que antes era suministrada por una turbina de gas.
		Grupos electrógenos de biogás	Finning suministró dos grupos electrógenos de biogás de 1.200 y 800 ekW para el cliente COLUN, que se alimentarán con biogás agrícola obtenido de los residuos de la producción de lácteos. Esto permitirá a COLUN autogenerar hasta 2 MW/h con un proceso 100% sustentable y, al mismo tiempo, reducir los costos de electricidad. Los grupos electrógenos están equipados con un sistema combinado de calor y energía (CHP) para calentar el agua utilizada en la planta, lo que aumenta la eficiencia global del proyecto.
		Generadores de gas de vertedero	El Consejo del Condado de Durham experimentó una disminución de la disponibilidad de gas en su vertedero, por lo que Finning suministró dos generadores de gas de vertedero. Esto permitió una mejor eficiencia de combustible y mayor flexibilidad, con capacidad total de 1.650 kw.
Reino Unido		Motores de biogás	Realizamos reconstrucciones de motores que utilizan biogás producido a partir de la digestión anaeróbica. En el caso de Anaergia, esto se realizó en el marco de un programa de mejora de las instalaciones, con una capacidad de 2.000kw. Para Shropshire Energy, este proyecto de 3.000kw proporcionó energía para la instalación y exportación.
		Flota de gas de vertedero	Suministramos repuestos y mano de obra para programas de revisión de la flota de gas de vertedero en las instalaciones de clientes, para Anglian Water (13.500kw de capacidad) y Wessex Water (6.900kw).
	 	Equipos de generación de gas de vertedero	Realizamos el mantenimiento y reparación de equipos clave de generación alimentados por gas de vertedero para energizar la instalación y exportar. Además, utilizamos el calor para el proceso de producción en una instalación de electricidad y gas de Thames Water (3250kw) y Southern Water (8800kw).

REMANUFACTURACIÓN: HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR

Contribuimos con el desarrollo de una economía circular al seguir usando productos y materiales el mayor tiempo posible a través de la remanufacturación, lo que reduce residuos y minimiza el uso de materiales para producir nuevos repuestos. Para conocer más sobre nuestra instalación de remanufactura en Canadá, ver este [video](#).

Ampliando nuestra Reutilización

A partir del cuarto trimestre del 2021, emprendimos una serie de proyectos relacionados con la ampliación de nuestros criterios de reutilización de repuestos y oportunidades de recuperación de estos. Al aprovechar nuestros conocimientos técnicos y colaborar estrechamente con Caterpillar®, estamos encontrando formas de prolongar la vida útil de nuestros repuestos y reducir la cantidad de material nuevo que se necesita en las reconstrucciones de nuestros componentes.

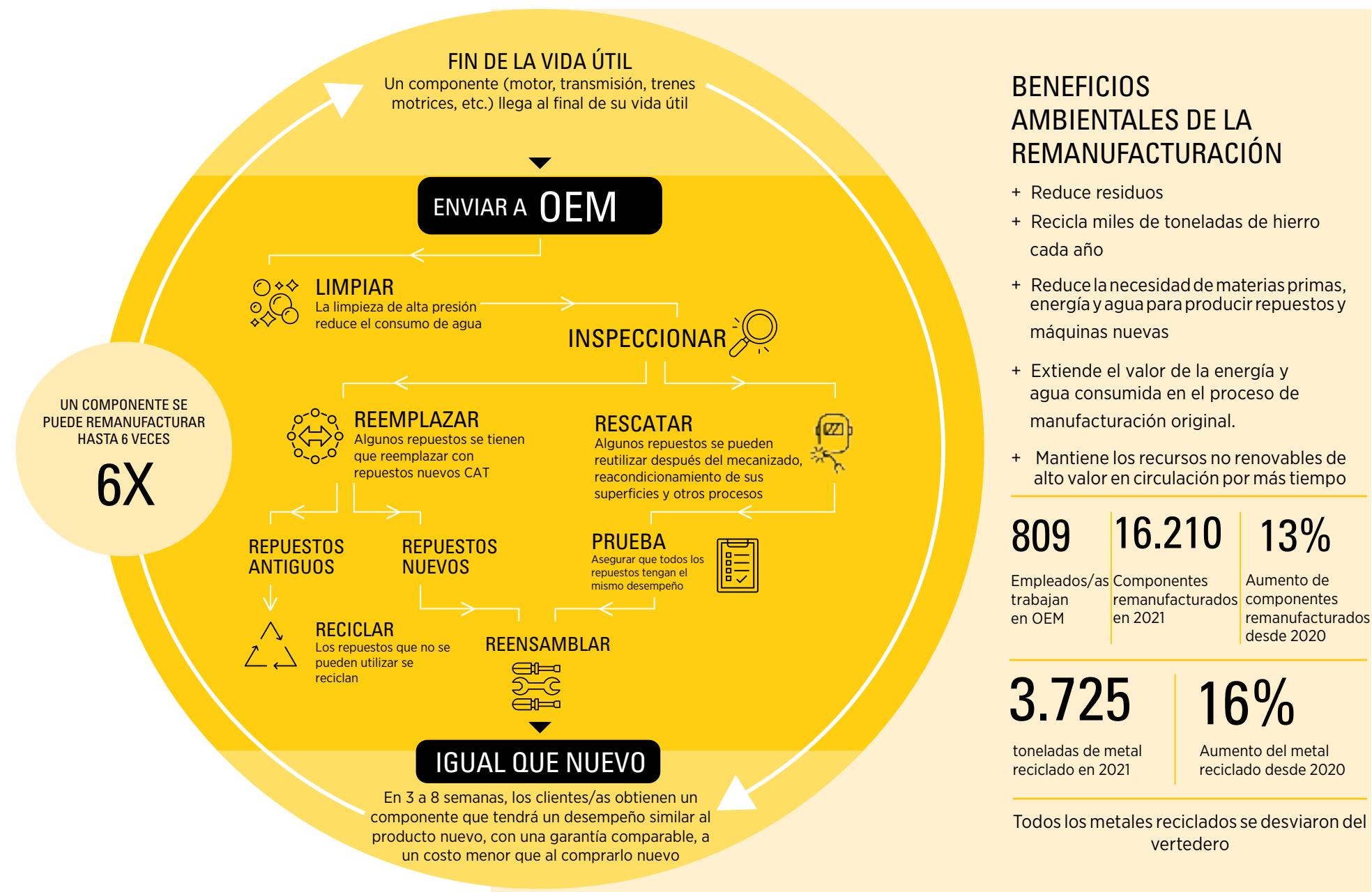
Centrándonos en la confiabilidad de los componentes

Contamos con un equipo centrado en la revisión de datos de fallas de componentes, que trabaja con las partes interesadas internas, Caterpillar® y grupos de clientes/as, con el fin de mejorar productos y procesos destinados a optimizar la confiabilidad de nuestros componentes. Al contar

con una mayor confiabilidad, la vida útil de un componente puede prolongarse, ya que no es necesario sustituirlo con tanta frecuencia. Además, en nuestro proceso de reconstrucción, normalmente reutilizamos más repuestos de un componente no defectuoso, lo que se traduce en menos material que necesita ser reciclado.

Ampliando nuestra oferta

A medida que ofrecemos más productos Tier 4 a nuestros clientes/as para ayudarles a reducir sus emisiones, OEM ofrece más reconstrucciones de motores Tier 4, las que han aumentado cada año. Este año también trabajamos para ampliar el intercambio a industrias más allá de minería, como la construcción, al añadir componentes de líneas de productos adicionales que pueden reconstruirse a través de nuestro ciclo de intercambio, lo que aumentó nuestro alcance y contribuyó a una economía más circular. Entre ellos, la remanufacturación de componentes para motores de compresión de gas, motores y bombas para instalaciones petroleras, así como componentes de construcción y eléctricos. Los ingresos de nuestro intercambio no minero han aumentado de 12,8 millones de dólares en 2020 a 26,5 millones de dólares de 2021.



CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

Trabajamos con nuestros proveedores/as para desarrollar una cadena de suministro que refleje nuestros valores y reduzca los impactos sociales y ambientales.

Un Sólido Código de Conducta para Proveedores/as

Dado que compramos bienes y servicios a más de 8.000 proveedores/as de todo el mundo, nos esforzamos por trabajar con proveedores/as que comparten nuestros elevados estándares medioambientales, sociales, éticos y de seguridad. Tras la implementación en 2019 de nuestro Código de Conducta para Proveedores/as y su inclusión como parte de nuestro proceso de Solicitud de Propuesta en 2020, aproximadamente 2.000 proveedores/as (el 92% de nuestros proveedores/as de primer nivel) firmaron en 2021. Este año, hemos realizado una encuesta entre nuestros principales proveedores/as para conocer su opinión sobre el Código de Conducta para Proveedores/as, con el fin de mejorar continuamente.

En 2021 no hicimos cambios significativos en nuestra cadena de suministro.

Reforzar los criterios de evaluación de nuestros proveedores/as

De acuerdo con el objetivo de nuestra [Hoja de Ruta de la Sustentabilidad](#), también estamos diseñando criterios y procesos para mejorar nuestra visibilidad y evaluar a nuestros/as proveedores en cuanto a factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo, con el fin de asegurarnos de que comparten nuestros estándares:

- + Un **scorecard** como parte del proceso de abastecimiento: El scorecard, incluido en el proceso de gestión del desempeño de proveedores/as, tiene en cuenta la sustentabilidad medioambiental y los factores sociales. Además, exige a proveedores/as que demuestren cómo se cumplen los criterios. Las revisiones periódicas permiten la mejora continua.
- + Uso de **programas informáticos**: En el 2021 implementamos un nuevo sistema de gestión de la cadena de suministro y compras en Canadá, la que en 2022 se extenderá a todas las regiones. Esto proporcionará mayor visibilidad y transparencia de nuestra cadena de suministro, lo que nos permitirá comunicar mejor los factores medioambientales, sociales y de gobierno corporativo.

CASO DE ESTUDIO

Cambio al transporte marítimo

En el 2021 realizamos más envíos por transporte marítimo, que transporte aéreo. Estimamos una reducción de nuestras emisiones de GEI procedentes del transporte de mercancías de más de 600 tCO₂e en 2021, lo que supone una reducción de alrededor del 7% con respecto a 2020. Si seguimos por este camino, podemos esperar una reducción adicional estimada del 2% en 2022, equivalente a más de 700 tCO₂e en total.





4REFUEL

Personas	31
Seguridad.....	31
Reducción de Emisiones de GEI.....	32
Derrames	32

LO DESTACADO DEL 2021

- + Galardonada como el empleador de Logística y Supply Chain más Seguro de Canadá por Canadian Occupational Safety.
- + 100% de nuestra flota cuenta con cámaras Ltx®.
- + 22 camiones nuevos que cuentan con control de emisiones y tienen bajo consumo de combustible.

4REFUEL

4Refuel es una compañía líder en el abastecimiento móvil de combustible para equipos en instalaciones de clientes, que presta servicios en Canadá y Texas. Fue adquirida por Finning en 2019 para complementar los servicios que Finning ofrece en Canadá. La exposición al riesgo de operadores/as y el tiempo de inactividad de nuestros clientes/as se reducen gracias al abastecimiento de combustible directamente en el sitio, lo que les permite hacer un seguimiento de sus costos de consumo de combustible en tiempo real.

SEGURIDAD

En septiembre del 2021, Finning adquirió una participación mayoritaria del 54,5% en Compression Technology Corporation (ComTech) a través de 4Refuel. ComTech es un desarrollador pionero de infraestructuras de energía alternativa y proveedor de soluciones propias de abastecimiento de combustible móvil con bajas emisiones de carbono, incluidos GNC, GNR e hidrógeno, en Norteamérica. La asociación con ComTech permite a nuestras organizaciones ofrecer un servicio de vanguardia y excelencia a clientes/as, lo que aumenta su productividad y reduce los costos operativos y emisiones.

PERSONAS

Este año elaboramos e implementamos nuestra propia estrategia de participación de empleados/as y las acciones asociadas, centrándonos en áreas clave como el ingreso, comunicación, claridad de roles, capacitación en liderazgo, inclusión y diversidad, entre otras. También se impartió capacitación en liderazgo a 70 líderes, incluyendo un curso de liderazgo situacional. También actualizamos nuestro paquete de beneficios, e introdujimos una cuenta de gastos de salud para que empleados/as la utilicen para mayores beneficios de salud y bienestar, y un programa de Asistencia Familiar al Empleado/a para que accedan a diversos servicios de expertos/as en el ámbito social, económico o bienestar.

En el 2021, continuamos mejorando nuestra cultura de seguridad en 4Refuel para alinearnos aún más con los estándares globales de EHS de Finning. Además, en el verano del 2021 llevamos a cabo nuestra primera Encuesta de Percepción de Seguridad con todos los empleados/as, e incorporamos los resultados a una hoja de ruta quinquenal en materia de salud y seguridad, así como a nuestros planes anuales de cultura de seguridad. La cultura de seguridad ha sido galardonada con el premio Oro al Empleador de Logística y Supply Chain Más Seguro de Canadá.

Conducción y accidentes de vehículos motorizados

Todos nuestros conductores/as de 4Refuel, Profesionales Certificados de Reabastecimiento, han realizado el programa en línea del Sistema de Manejo Defensivo de Smith para conductores de flotas. Los camiones de la flota 4Refuel están equipados con sistemas GPS que recogen datos para apoyar los hábitos de conducción segura y eficiencia del combustible, así como para ayudar a identificar las áreas de capacitación que deben reforzarse. La fatiga de nuestros/as conductores se gestiona mediante el cumplimiento de requisitos de horas de trabajo y limitando el número de horas semanales de conductores comerciales.

Finning compró una participación mayoritaria de ComTech para ampliar nuestras capacidades de abastecimiento de combustible en aquellos de baja potencia de carbono, incluyendo biodiésel, gas natural comprimido, gas natural renovable e hidrógeno.

Tareas rutinarias y prevención de lesiones

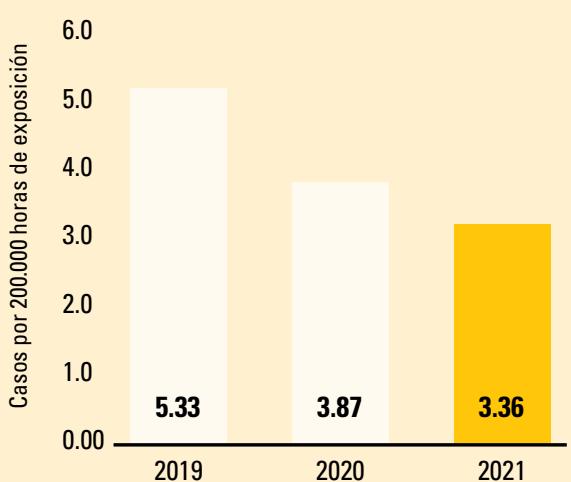
Hemos diseñado y realizado evaluaciones de la seguridad en el trabajo, las que facilitamos a todos los/las profesionales certificados en abastecimiento para ayudarles a identificar los peligros e implementar los controles relacionados con tareas rutinarias. Los datos históricos han demostrado que alrededor del 40% de las lesiones de 4Refuel se producen durante el manejo de mangueras, por lo que esto se añadió a la capacitación en el 2021. También se añadió un servicio contratista de enfermería de terapia ocupacional de terceros para proporcionar asistencia médica inmediata a los empleados/as implicados en lesiones laborales de baja gravedad.

Manipulación y transporte de sustancias inflamables

4Refuel sigue cumpliendo con los requerimientos nacionales y regionales de transporte de mercancías peligrosas.



Frecuencia de Lesiones Registrables (TRIF)



13%

REDUCCIÓN DE LA FRECUENCIA TOTAL DE LESIONES REGISTRABLES RESPECTO DE 2020

CASO DE ESTUDIO**Ltyx®**

Hemos instalado cámaras Ltyx® en la cabina de los camiones, con la última tecnología, en el 90% de nuestra flota. Éstas utilizan inteligencia y visión artificial para brindar un análisis avanzado y registrar los eventos de distracción que podrían deberse a comportamientos relacionados con la fatiga, como somnolencia, sueño o la respuesta tardía.

Aunque el enfoque se centra en mejorar el comportamiento de conducción segura, también incluye conversar sobre diversos temas de seguridad y ayudar a mejorar la cultura de seguridad.

Los eventos identificados por las cámaras Ltyx dieron lugar a más de 7.000 sesiones de entrenamiento para nuestros/as profesionales certificados en abastecimiento, sobre la mejora de sus habilidades de conducción defensiva y reducción de prácticas de conducción insegura.

**REDUCCIÓN DE
EMISIONES DE GEI**

En 2021, diseñamos procesos para capturar y comunicar los datos de GEI asociados a las actividades de 4Refuel. La flota constituye el 99% del total de las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 y representa la oportunidad más importante para reducir nuestro impacto. Para reducir las emisiones de la flota, nos centramos en:

- + **Optimización de rutas:** La adhesión a la planificación de las rutas fue del 91% en el 2020 y del 95% en el 2021, es decir, casi un 5% de aumento. La optimización de las rutas reduce el tiempo que transcurre entre la salida de un camión de un centro de distribución y su primera entrega.
- + **Sustitución de la flota:** 4Refuel ha adoptado una estrategia de reposición gradual para sustituir las unidades más antiguas que son más costosas e inefficientes. En 2021, se añadieron 22 nuevos camiones con mayor eficiencia de combustible y sistemas de control de emisiones.
- + **Camiones de combustible renovable o alternativo:** Actualmente, 4Refuel está evaluando la incorporación de camiones de GNC a nuestra flota a corto plazo, con el fin de reducir nuestras emisiones.

DERRAMES

Seguimos implementando procedimientos para minimizar los derrames durante el traslado de combustible: **prevenir derrames durante el 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. En octubre del 2021 se produjo un derrame reportable de 1.500 litros, por lo que se tomaron medidas inmediatas para minimizar la contaminación. Estas acciones incluyeron la notificación a las autoridades y organismos pertinentes y la remediación del lugar por parte del contratista de gestión medioambiental, que indicó que el derrame no afectó a ningún cuerpo de agua.

841.153.424LITROS DE COMBUSTIBLE
BOMBEADOS**4.483.642**EQUIPOS DE CLIENTES/AS
REABASTECIDOS DE COMBUSTIBLE**706.835**

ENTREGAS

11.532.103

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





COMUNIDADES

- Enfocando nuestras inversiones en Canadá..... 34
- Promoviendo la concientización sobre pueblos originarios.... 34
- Impulsando la educación STEM..... 34

LO DESTACADO DEL 2021

- + Los empleados/as de Fanning cumplieron 713 horas de voluntariado en programas de difusión de STEM en Canadá, Sudamérica, Reino Unido e Irlanda.
- + Se otorgaron 19 becas y premios para asistir a programas de educación postsecundaria, con el fin de garantizar que los/as estudiantes continúen su educación en STEM.
- + 161.170 jóvenes participaron en alianzas STEM.

■ COMUNIDADES

ENFOCANDO NUESTRAS INVERSIONES EN CANADÁ

Para la revisión de peticiones de financiamiento por parte de la comunidad, nuestra estrategia de inversión corporativa ahora incluye un formulario de aplicación en línea centralizado y un proceso de revisión que lleva a cabo un Comité de Inversión en la Comunidad, integrado por miembros de toda la Compañía (incluyendo empleados/as de primera línea). El comité se reúne cuatro veces al año y asigna fondos a las propuestas que mejor se alinean con nuestras áreas prioritarias. En el 2021, aumentamos la transparencia y rendición de cuentas asociadas a nuestras inversiones en la comunidad a través del lanzamiento del [Portal de Inversión en la Comunidad](#). Este nos permite monitorear de mejor manera nuestras inversiones y la relación con nuestros socios/as.

PROMOVIENDO LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE PUEBLOS ORIGINARIOS

Seguimos incorporando nuestros Principios Guía para Pueblos Originarios a nuestros procesos de reclutamiento, compras, nuevos negocios y relaciones estratégicas y a nuestras alianzas de inversión comunitaria en Canadá. También implementamos una capacitación de concientización sobre pueblos originarios y proporcionamos oportunidades para que nuestros empleados/as aprendiesen a través de discusiones abiertas con oradores invitados y paneles de empleados/as liderados por personas de pueblos originarios. Se presentó un Grupo de Recursos para Empleados/as que pertenecen a pueblos originarios con el fin de fomentar una discusión y comunidad más abierta y la concientización cultural.

IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM

Nuestro enfoque filantrópico principal sigue siendo el alcance de la educación STEM, ya que creemos que es esencial para nuestro propósito de construir y energizar un mundo mejor. Las disciplinas STEM forman a los/as ingenieros, analistas de datos, químicos, biofísicos y otros profesionales técnicos y científicos que ayudan a conducir el mundo de hoy, orientado a la innovación.

Fining proporciona apoyo financiero y práctico a organizaciones sin fines de lucro e instituciones de educación post-secundaria para los programas, premios y becas que apoyan e inspiran a estudiantes a participar en carreras STEM y en oficios técnicos.

Apoyamos a las comunidades en las que vivimos y trabajamos, contribuyendo al bienestar de nuestros/as empleados, proveedores y socios, y creando competencias para el futuro. Retribuimos a nuestras comunidades asociándonos con organizaciones que apoyan las carreras STEM, pueblos originarios, comunidades en situación de vulnerabilidad y mujeres y niñas. También creamos competencias en las comunidades al invertir en la futura fuerza de trabajo a través de [programas de aprendizaje](#).



Actividades de difusión durante el COVID-19

Además de la programación virtual con nuestros socios, firmamos un patrocinio de tres años con BC Tech en Canadá para ayudar a estudiantes que se han visto afectados/as por la pandemia. Les proporcionamos apoyo necesario para que completen su capacitación técnica con propósitos de empleo.

Canadá

En Canadá, concedimos becas, premios y subsidios a 19 estudiantes para que participaran en programas de educación post-secundaria relacionados con STEM. Muchos de estos premios sirven como apoyo para capacitaciones centradas en la industria o poblaciones con mayor densidad de personas pertenecientes a pueblos originarios. Se incluyen dos becas de 3.500 dólares para mujeres jóvenes que siguen carreras STEM en el municipio regional de Wood Buffalo en Alberta. Seguimos ampliando nuestras alianzas con organizaciones que proporcionan programas de STEM a mujeres y niñas, pueblos originarios y comunidades sub-atendidas o en riesgo. Nuestras alianzas incluyen la organización Actua, que proporciona apoyo a programas de aprendizaje integrado en el trabajo y programación STEM para jóvenes en situación de vulnerabilidad; Let's Talk Science, que proporciona apoyo profesional y mentorías en STEM; y First Robotics, que apoya programas que fomentan el aprendizaje de STEM en la juventud a través de la robótica.

Reino Unido & Irlanda

En Reino Unido e Irlanda, seguimos colaborando con Embajadores/as STEM en su mayoría con soporte virtual debido al COVID-19. Catorce voluntarios/as donaron su tiempo y conocimiento (628 horas), lo que incluyó su participación en eventos virtuales de STEM para colegios y universidades.

Sudamérica

Este año, continuamos brindando capacitación y apoyo para fomentar la empleabilidad en diferentes regiones de Sudamérica. Creemos que el conocimiento técnico ayuda a crear un impacto positivo y duradero en las comunidades y una economía local estable y próspera. En el 2021, más de 1.550 personas han recibido capacitación y certificación en oficios relacionados con STEM, lo que aumentó sus posibilidades de empleabilidad. Más de 1.050 eran mujeres.

Inspiramos a 737 estudiantes con discursos motivacionales que se centraron en la promoción de carreras y oficios STEM.

Fondos Concursables: Manos a la Obra

Nos asociamos con organizaciones sin fines de lucro América Solidaria, Centro Solidaridad Vida, Centro de Rugby Inclusivo y Jr. Achievement con el fin de desarrollar cuatro proyectos comunitarios, entre los que se incluye una sala de estudio de actividades STEM para niños en riesgo en Antofagasta, Chile.

Inversión en comunidades de pueblos originarios

En 2021 nos comprometimos y aportamos 340.000 dólares al Aboriginal Futures Endowment Fund del Instituto de Tecnología del Sur de Alberta (SAIT) para el Chinook Lodge y creamos el Fondo de Donación de Premios a Estudiantes Indígenas del SAIT para otorgar premios anuales a estudiantes indígenas. También asignamos 250.000 dólares a la fundación del Instituto de Tecnología de Columbia Británica (BCIT, por sus siglas en inglés), con el fin de apoyar la expansión de los ancianos aborígenes y los programas de aprendizaje remoto para comunidades indígenas en B.C.

Hicimos actividades de voluntariado como **mentores/as STEM** para el programa de ONUMujeres en Chile y para el programa Liqau de las Universidades Católica del Norte y de Antofagasta.

A través del programa **"Preparo mi Práctica"**, ayudamos a estudiantes de último año de secundaria a preparar sus currículums y a practicar para entrevistas de trabajo.

Dos de nuestras voluntarias fueron reconocidas por el Women Economic Forum Chile como **Mujeres Líderes en Sectores No Tradicionales**, mientras que otras cinco fueron seleccionadas en la lista de **100 Mujeres Inspiradoras de la Minería Chilena** de Women in Mining Chile.



CASO DE ESTUDIO

La historia de Jessica Araya: inversión en la comunidad

Este año, Jessica fue reconocida por el Women Economic Forum Chile como una de las Mujeres Líderes en Sectores No Tradicionales.



GOBIERNO CORPORATIVO & ÉTICA

Manteniendo un Gobierno Corporativo Robusto	37
Gestión de Riesgos	37
Ética	37
Motivando a Empleados/as a Expresarse	37
Ciberseguridad y Gobierno Corporativo de Datos e Información...	38

LO DESTACADO DEL 2021

- + El 79% de los empleados/as completó la capacitación anual sobre Código de Conducta.
- + Se elaboraron lineamientos globales para investigaciones éticas.
- + Se realizó una evaluación de madurez global en materia de discriminación y acoso.

GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA

MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO

Nuestro Directorio continuó proporcionando supervisión y responsabilidad por el negocio, colaborando con el Equipo de Liderazgo de Finning para construir a partir de mejores prácticas y seguir mejorando nuestro gobierno corporativo. Nuestras prácticas y métricas de gobierno corporativo clave 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

En 2021 el Directorio continuó reuniéndose de modo virtual. Hemos evolucionado la forma en que gestionamos y comunicamos los riesgos a nivel de Directorio, teniendo en cuenta la evolución de los riesgos y oportunidades relacionadas con el cambio climático y la transición energética hacia un mundo con menos emisiones de carbono. El Comité de Auditoría siguió recibiendo reportes trimestrales sobre materias de ética, sin que se observaran problemas o tendencias significativas o sistemáticas.

ÉTICA

Seguimos asegurando que nuestros valores y expectativas de comportamiento ético se reflejen en el [Código de Conducta de Finning](#), que fue revisado y actualizado en el 2021 para aumentar el enfoque en la protección de la información y los equipos de Finning en un entorno de trabajo híbrido. Los empleados/as recibieron su capacitación anual sobre el Código y necesitan puntuación de al menos el 80% para aprobar el examen, completándolo un total de 9.158 empleados/as. En 2021 también revisamos y actualizamos nuestra política Antisoborno y Anticorrupción.

Un buen gobierno corporativo y una ética fuerte son esenciales para mitigar riesgos, mantener nuestra reputación y ser un socio confiable para nuestros grupos de interés.

MOTIVANDO A EMPLEADOS/AS A EXPRESARSE

Instamos a nuestros empleados/as a cuestionar o plantear inquietudes sobre comportamientos o actividades que puedan infringir nuestros valores o Código de Conducta. Les entregamos las facultades para hacerlo, de forma anónima si así lo prefieren. A través de nuestra línea de ética o página web, pueden hablar con su supervisor/a directo o el departamento de recursos humanos de Finning, o pueden ponerse en contacto con nuestro Oficial de Cumplimiento.

Tenemos una Política de Denuncia de Acciones Antiéticas que protege a empleados/as de cualquier represalia por plantear problemas éticos, sea directamente o a través de la línea de ética.

A finales del 2021, elaboramos lineamientos globales para las investigaciones como base para la capacitación periódica e incorporación de investigadores/as, con el fin de garantizar que sigan un proceso global de investigación y notificación que sea debidamente coherente. Además, estamos mejorando la forma de asignar y clasificar los casos para asegurarnos

de que podemos monitorear las tendencias inusuales. También hemos trabajado para mejorar nuestros tiempos de cierre de los casos. Estamos trabajando para brindar transparencia a los procesos de ética y reportes para nuestros líderes y empleados/as, a la vez que mantenemos el más alto grado de confidencialidad. La información se presenta sólo en términos generales. De las denuncias a nuestra línea de ética relacionadas con posibles infracciones a nuestro Código de Conducta en el 2021, el 85% se cerraron durante el año y el 15% se siguen investigando. De los casos cerrados, el 38% estaban parcial o completamente justificados y se tomaron las medidas adecuadas que incluyeron capacitación, sanciones disciplinarias y desvinculación.

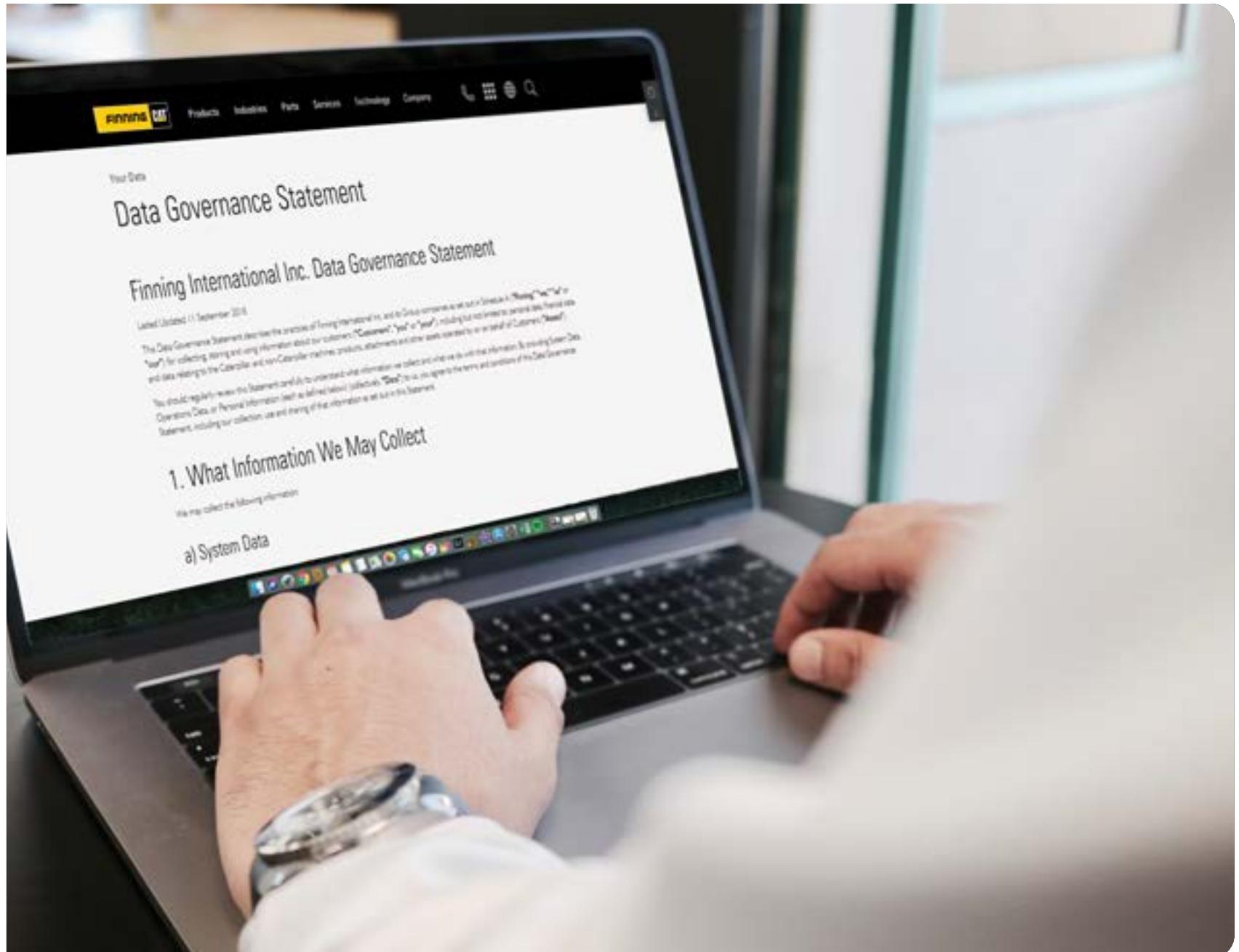
Informe de Madurez Global en Materia de Discriminación y Acoso

En el 2021, realizamos un análisis de las deficiencias en materia de notificación de denuncias de acoso y discriminación, que dio lugar a un Informe Global de Madurez en Materia de Discriminación y Acoso. Utilizaremos los resultados del informe para seguir mejorando nuestra información, investigación y gestión de estas denuncias.

INFORMACIÓN SOBRE EL DIRECTORIO Y GOBIERNO CORPORATIVO

(al 31 de diciembre de 2021)

Cantidad de miembros del directorio	12
Edad promedio de miembros	65,22
Número de directores/as independientes	11
Edad de jubilación obligatoria	72
Separación de funciones de Presidente/a y CEO	Sí
Proceso exhaustivo de evaluación del Directorio	Sí
Presidente/a independiente	Sí
Duración promedio en directorio	7,38 años
Elección anual de directores/as	Sí
Acceso a Proxy	Sí
Política de votación por mayoría	Sí
Código de Conducta para nuestros/as directores, ejecutivos y empleados	Sí
Reuniones de Directorio celebradas en el 2021	7
Lineamientos de propiedad de acciones para los/as directores y ejecutivos	Sí
Asistencia a reuniones del Directorio y comités en el 2021	100%
Política sobre compra-venta de acciones y cobertura	Sí
Voto consultivo para propuesta de compensaciones	Sí
Apoyo a nuestro enfoque de compensación ejecutiva en 2021	91,9%
Mujeres miembros del Directorio	33%
Política de Inclusión y Diversidad del Directorio	Sí
Sesiones en cámara exclusivamente con directores/as independientes, en cada reunión de directorio y comités	Sí



CIBERSEGURIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS E INFORMACIÓN

Como nuestros empleados/as han seguido trabajando a distancia durante el año 2021 y el número de clientes/as conectados sigue aumentando, es fundamental que construyamos confianza y transparencia con nuestros/as clientes y sigamos protegiendo sus datos e información de Fanning.

Mejorando la ciberseguridad

En el 2021, nos basamos en el trabajo fundacional de años anteriores para gestionar los riesgos de ciberseguridad e implementamos lo siguiente:

- + Ampliación y mejora de las herramientas existentes para permitir que trabajadore/as a distancia sean productivos.
- + Realización de ejercicios de simulación con mayor frecuencia y alcance, con el fin de simular incidentes y garantizar la preparación.
- + Trabajamos con un tercero/a para mejorar la seguridad de nuestro correo electrónico.

- + Conversamos sobre la necesidad de un ciberseguro con proveedores/as pertinentes.
- + Contratamos a un tercero/a para que proporcione a Fanning asistencia inmediata sobre cualquier incidente de seguridad que pueda producirse.
- + Impartimos capacitación sobre ciberseguridad a empleados/as de Fanning.

Además, implementamos una nueva estructura organizacional con un liderazgo global centrado en Operaciones de Seguridad, Servicios de Seguridad, Riesgo y Cumplimiento de Seguridad y Arquitectura Empresarial.

Manteniendo un gobierno corporativo de datos robusto

Nuestro oficial de privacidad y nuestro marco de gobierno corporativo de datos guían la forma en que utilizamos, gestionamos y protegemos los datos de nuestros/as empleados, clientes, proveedores y socios.

Actualizamos nuestras prácticas y políticas de privacidad en relación con la implementación de nuestra Política de Divulgación de Vacunación contra el COVID-19, la que garantiza el equilibrio entre la seguridad en el lugar de trabajo y la privacidad de nuestros empleados/as. Del mismo modo, actualizamos nuestra Política de Privacidad en relación con la implementación de nuestra iniciativa de autodivulgación sobre inclusión y diversidad.

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: nuestro objetivo de reducir nuestras emisiones absolutas de GEI en un 40% para 2027 (a partir de una línea base de 2017); nuestra evolución de la divulgación de riesgos y oportunidades relacionados con el clima; nuestra intención de lograr la plena alineación con los requisitos del TCFD en los próximos años y nuestras áreas de enfoque de la hoja de ruta quinquenal de sustentabilidad para 2018-2023 que se enumeran en la página 4; COVID-19: Nuestra gestión de riesgos e incertidumbres asociados a la pandemia de COVID-19.

Personas: implementación de planes de acción en 2022 a partir del análisis de brechas globales del 2021 sobre acoso y discriminación interna; nuestro objetivo de ampliar la diversidad a través del proceso de contratación, nuestra hoja de ruta y plan para que el 50% de la fuerza de trabajo técnica en la operación minera Escondida, de BHP, esté compuesta por mujeres en un plazo de cinco años.

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 e implementación de actividades de comportamiento de conservación en nuestras sucursales e instalaciones (creemos que existen tecnologías y opciones eficaces de eficiencia energética y reducción de emisiones, incluidas las opciones de eficiencia de flota, y que pueden implementarse en nuestras sucursales e instalaciones a un costo que no es prohibitivo); nuestros planes para alcanzar el objetivo de reducción del 40% de las emisiones absolutas de GEI para 2027 (a partir de una línea base de 2017) que se enumeran en la página 2; nuestra intención de implantar la tecnología Compology tras el éxito del proyecto piloto en dos sucursales.

Productos: nuestro objetivo de digitalizar nuestro distribuidor, de modo que nuestros servicios estén disponibles en cualquier momento y lugar (incluyendo el supuesto de que la conexión a Internet estará disponible 24/7); el aumento constante del número de clientes/as conectados; nuestra implementación prevista de vehículos autónomos en Canadá y Sudamérica, nuestro plan para introducir la tecnología de AR en las inspecciones en Sudamérica; el mayor uso de inspecciones virtuales; nuestro plan para recopilar y revisar la retroalimentación de nuestra encuesta a proveedores/as; nuestra implementación de una herramienta para proporcionar mejor visibilidad de nuestra cadena de suministro; lanzamiento de un nuevo sistema de gestión y compras y cadena de suministros en en todas las regiones en 2022; la reducción futura estimada de las emisiones debido

al cambio a transporte marítimo; y la descripción de resultados esperados en proyectos de energía renovable y de menor carbono.

4Refuel: nuestra hoja de ruta quinquenal en materia EHS (medioambiente, salud y seguridad); planes futuros para camiones de combustible renovable o alternativo y Comunidades APU: ninguno.

Gobierno Corporativo y Ética: nuestras acciones a partir del informe de madurez global sobre discriminación y acoso que se implementará en 2022; capacitación constante e incorporación de investigadores/as para garantizar que seguimos un proceso global estandarizado de investigación y notificación; perfeccionamiento del modo en que asignamos y clasificamos los casos para su investigación.

TCFD: nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima, incluidos plazos, enumerados en la página 47; pilares estratégicos para abordar y gestionar el impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, enumerados en la página 46.

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 expresas 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 expresos o implícitos por esta información orientada al futuro incluyen: el impacto y duración de la pandemia de COVID-19 y las medidas adoptadas por los gobiernos y empresas en respuesta; condiciones económicas y de mercado generales y condiciones económicas y de mercado en las regiones donde operamos; tipos de cambio; inflación en las regiones donde operamos; precios de las materias primas; nivel de confianza y gasto del cliente, y la demanda y precios de nuestros productos y servicios; nuestra habilidad para mantener nuestra relación con Caterpillar"; nuestra dependencia de la continua aceptación en el mercado de nuestros productos y servicios, 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 los ingresos; nuestra capacidad para negociar condiciones y precios de compra o inversión satisfactorios, obtener las aprobaciones reglamentarias

o de otro tipo necesarias y asegurar financiamiento en términos atractivos o en absoluto; nuestra capacidad para administrar nuestra estrategia de crecimiento de manera efectiva; 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; la intensidad de la actividad competitiva; nuestra capacidad de reunir el capital necesario para implementar el plan de negocios; iniciativas o procedimientos regulatorios, litigios o cambios en las leyes o regulaciones; 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; 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 proteger a nuestra Compañía 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/as lectores 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 los efectos de la respuesta al COVID-19; que los precios de materias primas seguirán en niveles constructivos; que nuestros clientes/as no limitarán su inversión en capital; que las condiciones económicas y de mercado generales se mantendrán o mejorará;n 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; nuestra capacidad para ejecutar nuestros planes e

intenciones de forma exitosa; nuestra habilidad para atraer y retener personal calificado; que la competencia de mercado seguirá en niveles similares; que los productos y tecnología de nuestros/as competidores será la esperada; y que seguirán nuestras buenas relaciones actuales con Caterpillar, nuestros/as contratistas, proveedores de servicios y otros.

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, que incluyen los riesgos actualizados relacionados con la pandemia del COVID-19. 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. No podemos predecir de forma exacta el impacto completo que tendrá el COVID-19 en nuestra Compañía, los resultados de las operaciones, la condición financiera o demanda de nuestros servicios, debido - en parte- a las incertidumbres relacionadas con la propagación geográfica del virus, la gravedad de la enfermedad, la duración del brote, las medidas que nuestros/as clientes y proveedores pueden tomar en las circunstancias actuales, incluida la ralentización o la interrupción de las operaciones, la duración de las restricciones de viaje y de cuarentena impuestas por gobiernos de países afectados, y otras medidas que puedan ser tomados por dichos gobiernos en respuesta a la pandemia. 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

	UNIDADES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
CONTEXTO DE LA COMPAÑÍA							
Ingresos ¹	Millones	5.628	6.256	6.996	7.290	5.768	6.696
Número de instalaciones ²	Número	N/A	221	225	214	210	253
SEGURIDAD³							
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	0,66	0,43	0,49	0,47	0,44	0,45
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	2,89	3,21	2,60	2,01	1,3	1,14
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millón de horas de exposición	1,02	0,72	0,61	0,34	0,29	0,33
Fatalidades	cantidad	0	0	2	0	0	1
Incidentes vehiculares ⁴	cantidad		85	102	74	60	53
Lesiones totales por actividad							
Manejo manual de carga	cantidad				88	31	31
Utilizando herramientas de mano	cantidad				66	49	36
Desplazamiento – caminando	cantidad				38	19	12
Montaje / desmontaje de componentes	cantidad				19	6	10
Lavado de componentes	cantidad				11	0	4
Montaje / desmontaje del equipo	cantidad				10	6	4
Operación de grúas y equipo de levante	cantidad				6	3	7
Utilizando equipo estacionario	cantidad				3	2	3
Otros	cantidad				51	42	31
Identificación de peligros y quasi-incidentes ⁵	cantidad	25.334	18.210	22.651	28.292	20.195	25.388
Observaciones de supervisión	cantidad	51.034	39.375	41.757	32.223	35.883	
Recorridos de seguridad de ejecutivos/as	cantidad	194	168	286	112	66	
PERSONAS							
Empleados/as por región - Canadá	cantidad	4.657	4.885	5.427	5.818	4.621	4.918
Empleados/as por región - Sudamérica	cantidad	5.821	6.207	6.252	5.870	5.318	5.419
Empleados/as por región - Reino Unido e Irlanda	cantidad	1.399	1.452	1.467	1.500	1.445	1.540
Empleados/as - Total ⁶	cantidad	11.877	12.544	13.146	13.188	11.384	11.877
Empleados/as (incluyendo contratistas) - Cantidad ⁷	cantidad	13.039	14.077	14.732	14.290	12.545	13.241
Empleados/as cubiertos por convenios colectivos	porcentaje	67	64	60	64	63	65

FINNING

	UNIDADES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
INCLUSIÓN⁸							
Fuerza de trabajo por grupo etario:							
Menor que 30 años	porcentaje					20	17
30 - 50 años	porcentaje					62	64
Sobre 50 años	porcentaje					18	19
Diversidad de género							
Femenino	porcentaje					16	16
Masculino	porcentaje					84	83
Otro (no divulgado)	porcentaje					1	1
Divulgación de etnia							
Divulgado	porcentaje						27
Prefiere no divulgar/no está actualizado en el sistema de reporte	porcentaje						73
Mujeres en roles de liderazgo							
Directorio ⁹	porcentaje	17	25	33	33	33	33
Ejecutivo/a	porcentaje			22	24	21	26
Líder Nivel Senior	porcentaje			28	30	31	28
Líder Nivel Medio	porcentaje			22	22	21	26
Líder Primera Línea	porcentaje				15	16	17
RETENCIÓN Y COMPROMISO							
Índice de Contratación	porcentaje	N/A	17	17	10	6	15
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	6	6	7	6	6	8
Rotación voluntaria (masculina)	porcentaje	N/A	N/A	N/A	6	6	7
Rotación voluntaria (femenina)	porcentaje	N/A	N/A	N/A	9	6	8
Índice total de rotación	porcentaje	18	12	13	13	14	13
Índice de Respuesta a la Encuesta de Experiencia del Empleado/a	porcentaje	87	89	89	88	88	85
Índice de Experiencia del Empleado/a	puntaje de 100	72	75	85	84	85	84
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS¹⁰							
Empleados/as con evaluación de desempeño							
Ejecutivo/a	porcentaje					85	85
Líder nivel senior	porcentaje					81	88
Líder nivel medio	porcentaje					91	92
Líder primera línea	porcentaje					89	95
Colaborador/a individual (no sindicalizado/a)	porcentaje					95	92

FINNING

	UNIDADES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS (CONTINUACIÓN)							
Promedio de horas de capacitación, por tipo de entrenamiento							
Técnica	porcentaje			23	29	16	27
Ventas	porcentaje			17	5	58	17
Liderazgo	porcentaje			30	25	18	19
Inversión en capacitación, por tipo							
Técnica	\$			5.379.840	6.084.662	4.692.712	4.307.871
Ventas	\$			556.920	337.106	313.979	607.687
Liderazgo	\$			1.627.793	1.270.991	256.604	895.123
MEDIOAMBIENTE							
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Market based)	toneladas de CO ₂ e		-	-	-	79.834	74.395
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Location based)	toneladas de CO ₂ e		108.708	104.756	100.560	80.902	76.034
Emisiones directas por fuente (alcance 1)							
Instalaciones	toneladas de CO ₂ e		26.894	27.892	25.674	23.924	23.160
Flota	toneladas de CO ₂ e		33.970	34.619	33.864	23.671	24.679
Total	toneladas de CO ₂ e		60.864	62.511	54.538	47.595	47.839
Emisiones indirectas por fuente (alcance 2)							
Electricidad (Market based) (total)	toneladas de CO ₂ e		-	-	-	32.239	26.556
Electricidad (Location based) (total)	toneladas de CO ₂ e		47.844	42.245	41.022	33.307	28.195
Uso de Energía							
Combustible - gasolina	gigajoules			140.316	148.705	95.276	86.675
Combustible - diésel	gigajoules			374.100	373.194	266.886	294.569
Gas Oil	gigajoules			1.691	1.785	1.288	606
Electricidad	gigajoules			262.441	243.987	226.697	199.302
Gas Natural	gigajoules			496.735	424.685	415.639	413.617
Uso de Energía (total)	gigajoules			1.275.283	1.192.356	1.005.786	994.770
Derrames							
Número de derrames reportables	cantidad	6	0	1	2	3	3
Volumen total de derrames reportables	litros	3.900	0	120	1.300	8.092	4.570

FINNING

	UNIDADES	2016	2017	2018	2019	2020	2021
MEDIOAMBIENTE (CONTINUACIÓN)							
Residuos Peligrosos							
En vertederos	toneladas	-	-	-	-	9.956	4.995
Reciclado	toneladas	-	-	-	-	2.178	2.696
Inyección en pozo profundo e incinerado	toneladas	-	-	-	-	554	109
Total	toneladas	6.119	7.649	9.935	12.688	7.801	8.840
Residuos no peligrosos	toneladas						
En vertederos	toneladas	-	-	-	-	4.447	3.698
Reciclado	toneladas	-	-	-	-	9.422	9.985
Total	toneladas	12.378	11.911	14.215	13.869	13.683	9.622
PRODUCTOS							
Proveedores/as de nivel 1 que firmaron nuestro código de conducta para proveedores	porcentaje						92
Equipos conectados (% del total conectable)	porcentaje					68	75
Número de componentes remanufacturados (OEM)	cantidad					13.029	14.692
COMUNIDADES							
Horas de voluntariado (solo STEM)	horas					875	550
ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA							
Número total de empleados/as que completaron la capacitación sobre el código de conducta	porcentaje					90	89
NOTAS DE DESEMPEÑO:							
1. Ingresos reportados están en dólares canadienses. Todos los datos financieros son coherentes con los reportes anuales de Finning.							
2. Las instalaciones incluyen sucursales, instalaciones de capacitación, centros de distribución y OEM.							
3. Los índices de seguridad se calculan utilizando las horas de exposición de empleados/as y contratistas.							
4. 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.							
5. En 2017 se establecieron definiciones globales para quasi-incidentes e identificación de peligros.							
6. El número de empleados/as (excluidos contratistas) se utiliza para todos los cálculos de personas, inclusión, retención y contratación en este reporte y en la tabla de desempeño.							
7. 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 las Normas de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo (CAPP).							
8. Los grupos etarios no se reportan por categoría de empleados/as.							
9. El 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.							
10. Los datos sobre las revisiones de desempeño y horas de capacitación no se reportan por género.							

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020	2021
CONTEXTO COMPAÑÍA			
Número de instalaciones	número	32	33
SEGURIDAD			
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	3,87	3,36
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	5,15	8,97
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millón de horas de exposición	0,81	0,80
Fatalidades	cantidad	0	0
Incidentes vehiculares	cantidad	34	44
Lesiones totales por actividad			
Manejo manual de carga	cantidad	6	20
Utilizando herramientas de mano	cantidad	0	1
Desplazamiento	cantidad	8	14
Montaje / desmontaje de componentes	cantidad	0	0
Lavado de componentes	cantidad	0	0
Montaje / desmontaje del equipo	cantidad	13	13
Operación de grúas y equipo de levante	cantidad	0	0
Utilizando equipo estacionario	cantidad	0	1
Otros	cantidad	5	7
PERSONAS			
Empleados/as por región - Canadá	cantidad	-	500
Empleados/as por región - EE. UU.	cantidad	-	75
Empleados/as por región - Total	cantidad	568	575
Empleados/as (incluidos contratistas)	cantidad	585	575
INCLUSIÓN¹			
Fuerza de trabajo por grupo etario			
Menor que 30 años	porcentaje	11	11
30 - 50 años	porcentaje	64	64
Sobre 50 años	porcentaje	25	25
Diversidad de género			
Femenino	porcentaje	13	13
Masculino	porcentaje	87	87
RETENCIÓN Y COMPROMISO			
Índice de Contratación	porcentaje	36	45
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	21	31
Índice total de rotación	porcentaje	37	42
Índice de Respuesta a la Encuesta de Experiencia del Empleado/a	porcentaje	72	75
Índice de Experiencia del Empleado/a	puntaje de 100	87	91

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020	2021
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS²			
Empleados/as con evaluación de desempeño	porcentaje		
Ejecutivo/a			
Líder nivel senior	porcentaje	100	100
Líder nivel medio	porcentaje	100	100
Líder de primera línea	porcentaje	100	100
Colaborador/a individual (no sindicalizado)	porcentaje	24	20
Promedio de horas de capacitación, por tipo de capacitación			
Técnica	porcentaje	36	44
Ventas	porcentaje	10	14
Liderazgo	porcentaje	10	22
Inversión en capacitación, por tipo			
Técnica	\$	354.790	438.329
Ventas	\$	14.615	18.310
Liderazgo	\$	46.250	91.008
MEDIOAMBIENTE			
Directo (alcance 1) ³	toneladas de CO ₂ e	18.534	18.096
Indirecto (alcance 2) ³	toneladas de CO ₂ e	123	102
Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (Total) ³	toneladas de CO ₂ e	18.657	18.198
Emisiones directas por fuente			
Instalaciones	toneladas de CO ₂ e	89	76
Flota	toneladas de CO ₂ e	18.455	18.021
Uso de Energía			
Combustible - gasolina	gigajoules	7.332	8.502
Combustible - diésel	gigajoules	253.884	247.124
Electricidad	gigajoules	1.653	2.057
Gas Natural	gigajoules	1.446	1.062
Propano	gigajoules	197	317
Total	gigajoules	264.513	259.080
Derrames			
Número de derrames reportables	cantidad	0	1
Volumen total de derrames reportables	litros	0	1500

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. Emisiones de gases de efecto invernadero se reportaron de manera incorrecta en el 2020. En este reporte, los datos de ese año fueron actualizados con los cálculos correctos.



TCFD/SASB/GRI

■ REPORTE TCFD

El presente reporte es una divulgación de Finning en conformidad con las recomendaciones TCFD y la continuación de nuestra primera divulgación realizada el año pasado. 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 también logren una reducción de estas emisiones, 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. Estamos evaluando y mejorando nuestra estrategia sobre cambio climático; además, completamos un análisis detallado de escenarios de nuestra estrategia empresarial.

Supervisión del Directorio

En 2021, la Supervisión del Directorio se mantuvo como en el 2020. 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 del Carbon Disclosure Project (CDP) y del Reporte de Sustentabilidad de la Compañía; y la identificación de oportunidades de reducción de emisiones. El Comité SESR revisa, aprueba y supervisa los avances 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, procesos de gestión de riesgos y otros. 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.

Responsabilidades Ejecutivas

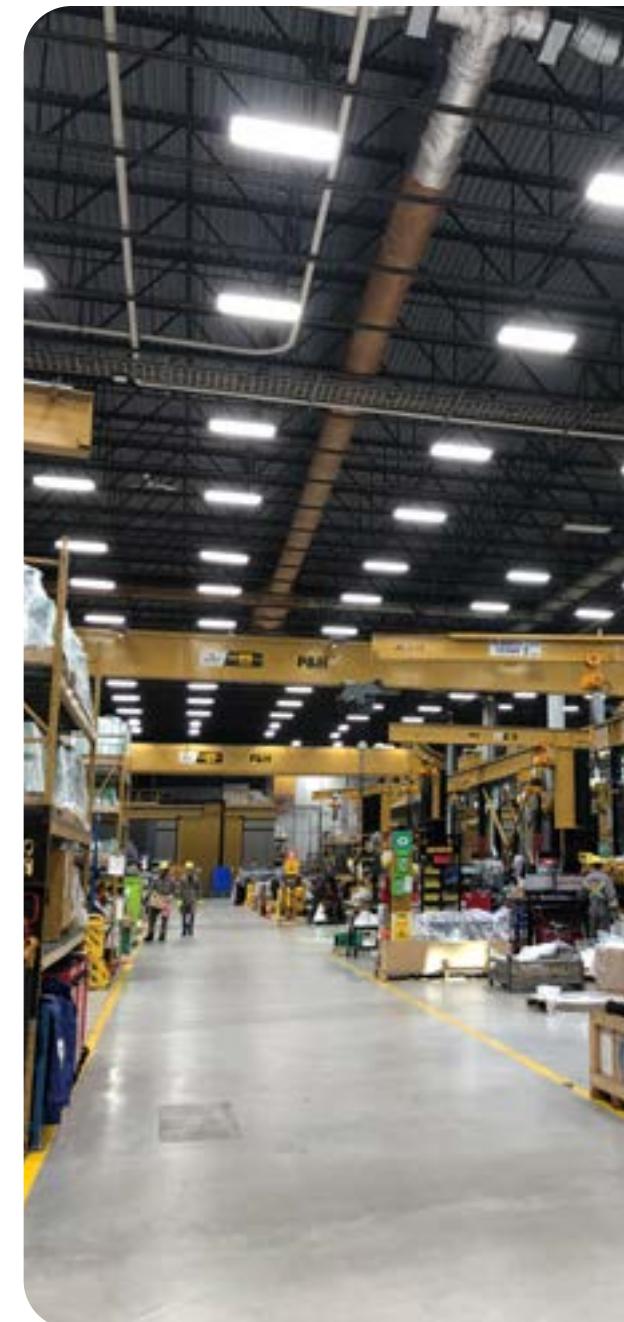
El CEO y el Equipo de Liderazgo de Finning (FLT) siguen teniendo la responsabilidad final de identificar cualquier asunto relacionado con el clima que influya en la compañía y de determinar la respuesta de ésta a dichos asuntos. Cualquier información relevante presentada al Comité SESR y al directorio debe ser aprobada por el CEO y el FLT, quienes reciben información y aportes relacionados con el clima de dos fuentes:

- + Comité Global de Sustentabilidad (GSC): el GSC, que se describe con más detalle en la siguiente columna, presenta propuestas al FLT 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 para consideración y evaluación del FLT. Consulte la sección de Gestión de Riesgos para más detalles.

El Vicepresidente de 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, tales como riesgos y oportunidades, y divulgación. Además, el Comité Global de Sustentabilidad recibe informes trimestrales sobre los avances en relación con los objetivos relacionados con las emisiones de GEI.

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.



RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE FINNING RELACIONADOS CON EL CLIMA

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.

Los riesgos relacionados con el clima fueron identificados en 2020 y continuaron siendo nuestros riesgos clave en 2021. En la siguiente página describimos nuestros pilares estratégicos del cambio climático, las oportunidades que nos resultan importantes y las acciones que hemos implementado en 2021, en cada pilar.

ÁREA	TÍTULO	DETALLES	PLAZO
RIESGOS DE TRANSICIÓN	Políticas climáticas que afectan la licencia para operar	Las políticas relacionadas con el clima en Canadá, Chile y Reino Unido pueden influir en la dinámica de mercado aplicable a nuestros clientes/as.	A corto y mediano plazo
	Presión de grupos de interés por reducir emisiones	Todas las industrias están intentando reducir las emisiones, lo que puede aumentar 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 puede incrementar 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 la de nuestros clientes/as.	A 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 y 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 largo plazo

PILARES	OPORTUNIDADES	PROGRESO EN EL 2021
Seguir aumentando la competitividad de Finning en el sector del petróleo y gas (O&G), crear productos y servicios para capitalizar la oportunidad creciente del gas natural. Además, adaptar nuestros productos y servicios para ayudar a nuestros clientes/as a descarbonizar sus operaciones, lo que incluye la eficiencia/descarbonización, servicios para potenciar el crecimiento de la producción de energía renovable y/o una transición hacia la producción y uso de combustible de hidrógeno.	<p>A CORTO PLAZO:</p> <p>+ <i>Transición de energía:</i> Muchas industrias están considerando al gas natural como un combustible de transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono, lo que ofrece oportunidades para Finning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + Finning, a través de su filial de propiedad exclusiva 4Refuel, adquirió una participación mayoritaria de un 54,5% en Comtech (ver la página 38). Esto permitió la ampliación de nuestras capacidades de abastecimiento de combustible más allá del diésel y nos dio la oportunidad de apoyar el camino hacia la transición de energía de nuestros clientes/as, comenzando con soluciones integrales para el GNC y el GNR, 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.
Posicionar a Finning como socio de bajas emisiones para la industria minera del cobre, la cual deberá crecer para satisfacer la creciente demanda de vehículos eléctricos, minera del litio y de tierras raras, para captar oportunidades adicionales relacionadas con el crecimiento de vehículos eléctricos.	<p>A MEDIANO PLAZO:</p> <p>+ <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"> + En los siguientes años, esperamos ver más anuncios de tecnología y presentaciones de productos en áreas como la conducción eléctrica, baterías eléctricas, pilas de combustible de hidrógeno y asistencia de carros. Además, estamos comprometidos en ayudar a nuestros clientes/as para que reduzcan sus emisiones, a partir de la comprensión de los detalles de la oferta de estos productos y servicios. + Esperamos seguir avanzando para que, en los siguientes años, Finning se posicione como un socio de bajas emisiones para el cobre, litio y la industria minera de tierras raras, y desarrollar nuestra oferta de bajas emisiones es el primer paso de ese proceso.
Elaborar ofertas de servicios optimizadas y adaptar los modelos de negocio para aprovechar las oportunidades relacionadas con la transición a los equipos impulsados por hidrógeno y/o electricidad.	<p>A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO:</p> <p>+ <i>Electrificación/autonomía:</i> La transición a equipos impulsados por electricidad o hidrógeno puede presentar oportunidades de crecimiento de los ingresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> + En el 2021, trabajamos para ayudar a nuestros clientes/as a comprender el uso de hidrógeno para que alcancaran sus necesidades de eficiencia energética, disminuyeran su impacto en el medioambiente y cumplieran con sus objetivos de reducción de emisiones de carbono. + En septiembre del 2021, realizamos una Demostración de Tecnología en Calgary, en la que presentamos un grupo electrógeno de gas y un camión de fracturación hidráulica T4 DGB, con una solución completa de Cat para instalaciones petroleras. Mezclamos hidrógeno con gas natural en ambas aplicaciones (25% de hidrógeno para el grupo electrógeno y 20% de hidrógeno para el camión de fracturación hidráulica) sin pérdida de potencia en los motores. Con la implementación de la tecnología Cat, que busca optimizar la eficiencia operativa y sustituir el diésel por estas alternativas con bajas emisiones de carbono, la solución de energía de fracturación es capaz de producir hasta un 25-30% menos de emisiones de gases de efecto invernadero. + A lo largo del 2021, Cat hizo numerosos anuncios de nuevos equipos con bajas emisiones de carbono. En los siguientes años, esperamos ver más anuncios de tecnología y presentaciones de productos en áreas como la conducción eléctrica, baterías eléctricas, pilas de combustible de hidrógeno y asistencia de trolley. Además, Finning se compromete a ayudar a nuestros clientes/as a entender estas ofertas de productos y servicios, que reducirán significativamente el consumo de combustible y las emisiones de dióxido de carbono (CO2), metano (CH4) y NOx. + En el 2021, ofrecimos productos con bajas emisiones de carbono, entre los que se incluyen el Camión Basculante R1700XE para el Transporte de Carga Subterránea y la topadora de accionamiento eléctrico D11 XE de Caterpillar. + Hemos fortalecido nuestra posición y capacidad financiera para invertir en oportunidades orgánicas, como el apoyo al seguimiento en terreno de la tecnología cero emisiones de nuestros clientes/as, y el avance de nuestra estrategia M&A enfocada en los negocios complementarios que permitan la transición a fuentes de energía con bajas emisiones de carbono.

PILARES	OPORTUNIDADES	PROGRESO EN EL 2021
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>A CORTO PLAZO:</p> <p>+ <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"> + En CUBIQ™, desarrollamos funciones de monitoreo de salud para ayudar a nuestros clientes/as a prolongar la vida útil de sus equipos. CUBIQ™ garantiza el mantenimiento adecuado de los equipos de nuestros clientes/as, les avisa cuando es necesario un servicio y ofrece recomendaciones basadas en el análisis de datos. Esto prolonga la vida de los equipos y, por tanto, reduce las emisiones de GEI por unidad de producción. + En el 2021, también desarrollamos una nueva oferta en CUBIQ™ para monitorear el consumo de combustible de todos los activos conectados, lo que nos permite calcular las emisiones de carbono de estos activos. Además, estamos desarrollando ofrecer cálculos de GEI para ayudar a nuestros clientes/as a monitorear e informar sus emisiones.
Posicionar a Finning como un socio estratégico de gobiernos e industrias en la construcción de infraestructuras públicas y privadas resilientes al clima como carreteras, puentes, edificios e infraestructuras de agua. Además, mejorar nuestra oferta de servicios a clientes/as de la industria minera y del petróleo y el gas para ayudarles en las actividades de recuperación de sitios, de manera resiliente al clima y ambientalmente responsable.	<p>A LARGO PLAZO:</p> <p>+ <i>Infraestructura resiliente al clima:</i> 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 a los impactos del 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"> + Hemos estado apoyando a nuestros clientes/as para que recuperen la infraestructura que se dañó producto de las inundaciones en Columbia Británica. + En los siguientes años, esperamos ver más anuncios de tecnología y presentaciones de productos en áreas como la conducción eléctrica, baterías eléctricas, pilas de combustible de hidrógeno y asistencia de trolley. Además, estamos comprometidos a ayudar a nuestros clientes/as para que reduzcan sus emisiones, a partir de la comprensión de los detalles de la oferta de estos productos y servicios. + Esperamos seguir avanzando para que en los siguientes años Finning se posicione como un socio de bajas emisiones para el cobre, litio y la industria minera de tierras raras, y desarrollar nuestra oferta de bajas emisiones es el primer paso de ese proceso.
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, lo que se alinea con el aumento de nuestro objetivo de GEI del 20% al 40% para 2027, lo que incluye a 4Refuel.	<p>RIESGO DE TRANSICIÓN:</p> <p>+ <i>Aumento de los costos de operación:</i> El precio del carbono y las políticas climáticas repercuten en el costo de los bienes y la energía, lo que puede incrementar nuestros costos operativos a mediano plazo.</p>	<p>Para más información sobre nuestro progreso en torno a este pilar, referirse a la página 19. 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. + 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).



Recuperando la infraestructura de BC

Ayudar a nuestros clientes/as en su trabajo por recuperar la infraestructura dañada como resultado de las inundaciones en Columbia Británica.

GESTIÓN DE RIESGOS

Identificación de riesgos

El proceso de Gestión de Riesgos Empresariales (ERM) de Finning se lleva a cabo trimestralmente. Los/las líderes de la Compañía son encuestados sobre los riesgos actuales y emergentes, los que se recopilan y presentan para revisión del 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 información detallada sobre los diez riesgos globales más importantes. El proceso anual mejora y refuerza los resultados de los procesos trimestrales.

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. Aunque los riesgos relacionados con el clima no se consideran en nuestro sistema de puntuación en este momento, revisamos constantemente esta conclusión a la luz de la nueva información, tales como los resultados de nuestro análisis de escenarios climáticos. Además, los riesgos relacionados con el clima son supervisados y gestionados por el Vicepresidente de EHS y Sustentabilidad, y por el Comité Global de Sustentabilidad.

Integración en ERM

En el 2021, adoptamos nuevas medidas para integrar por completo los riesgos relacionados con temas y procesos estratégicos ESG y de oportunidades ERM a nivel global, lo que incluye la integración de aquellos identificados bajo el marco de TCFD dentro del alcance mundial.

Métricas y objetivos

Actualmente evaluamos los riesgos relacionados con el clima utilizando nuestra medición y objetivos de GEI. Los detalles sobre nuestra medición de emisiones y objetivo de reducción de GEI se encuentran en la [página 18](#).

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

PERFIL Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN		REFERENCIA DEL REPORTE
102-1	Nombre de la Compañía	Portada
102-2	Marcas, productos y servicios principales	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-3	Casa Matriz	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-4	Ubicaciones	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-5	Forma legal	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-6	Mercados servidos	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-7	Tamaño de la Compañía	Sección "Acerca de Finning" (página 2)
102-8	Número de empleados/as ²	Tablas de Desempeño
102-9	Descripción de la cadena de suministro	Sección "Acerca de Finning" (página 3)
102-10	Cambios en la Compañía o en la cadena de suministro	Sección "Cadena de suministro responsable" (página 29)
102-11	Principio o Enfoque de Precaución	Nota 1
102-12	Iniciativas externas	Sección "Introducción" (páginas 5 y 6)
102-13	Membresías	Nota 2
102-14	Mensaje del CEO	Sección "Introducción" (página 2)
GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA		
102-16	Valores, principios y normas de comportamiento	Sección "Gobierno Corporativo & Ética" (página 37)
102-18	Estructura de Gobierno Corporativo	Sección "Gobierno Corporativo & Ética" (página 35)
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS Y PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE REPORTES		REFERENCIA DEL REPORTE

NOTAS FINALES:

Nota 1: aunque no hemos adoptado formalmente el principio de precaución (como se describe en la Declaración de Río de las Naciones Unidas de 1992), nuestras prácticas y desempeño en materia de sustentabilidad demuestran nuestro compromiso de identificar y prevenir o mitigar proactivamente los impactos negativos.

Nota 2: Finning pertenece al Club del 30%, es miembro de Catalyst, es firmante del compromiso de Minerva y miembro de las redes de EHS de los Distribuidores de Caterpillar en las regiones en las que operamos.

Contenidos Generales Estandarizados GRI¹

102-40	Lista de grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-41	Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos	Tablas de desempeño
102-42	Proceso de identificación/definición de grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-43	Enfoque de la participación de los grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-44	Temas clave planteados por los grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-45	Entidades que se incluyen en los estados financieros	Sección "Introducción" (página 5)
102-46	Proceso para definir el contenido del reporte	Sección "Evaluación de Materialidad" (página 6)
102-47	Lista de temas materiales	Sección "Introducción" (página 6)
102-48	Ajustes de la información de reportes anteriores	Tablas de desempeño
102-49	Cambios en la presentación de reportes	N/A
102-50	Período de presentación de reportes	Sección "Introducción" (página 5)
102-51	Reporte de sustentabilidad más reciente	2020
102-52	Ciclo de reportes	Sección "Introducción" (página 5)
102-53	Persona de contacto para el reporte	sustainability@finning.com
102-54	Reclamos al reporte según GRI	Sección "Introducción" (página 6)
102-55	Índice de contenido de GRI	Sección "Índice GRI" (páginas 50-51)
102-56	Enfoque de aseguramiento externo	Sección "Introducción" (página 5)

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS³**GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018**

		REFERENCIA DEL REPORTE
103	Enfoque de gestión	Sección "Personas" (páginas 10-11)
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento GRI de Seguridad y Salud
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Sección "Personas" (páginas 10-11)
403-3	Servicios de salud ocupacional	Suplemento GRI de Seguridad y Salud
403-4	Participación de trabajadores/as, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Suplemento GRI de Seguridad y Salud
403-5	Capacitación de trabajadores/as en materia de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento GRI de Seguridad y Salud
403-6	Promoción de la salud de trabajadores/as	Sección "Personas" (página 11)
403-8	Trabajadores/as cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento GRI de Seguridad y Salud
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Tablas de Desempeño

GRI 404: CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN 2016

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
404-1	Promedio de horas de capacitación por empleado/a	Tablas de Desempeño
404-2	Programas de mejora de habilidades	Sección "Personas" (páginas 14-15)
404-3	Porcentaje de empleados/as a quienes se evalúa el desempeño	Tablas de Desempeño

GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2016

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
405-1	Diversidad del Directorio y empleados/as	Tablas de Desempeño

GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
Indicador de la Compañía	Acuerdos firmados sin interrupción de las operaciones	Sección "Personas" (página 16)

GRI 302: ENERGÍA 2016 Y GRI 305: EMISIONES 2016

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Medioambiente
302-1	Consumo de energía	Tablas de Desempeño
305-1	Emisiones directas de GEI	Tablas de Desempeño
305-2	Emisiones indirectas	Tablas de Desempeño

GESTIÓN DE RESIDUOS

		REFERENCIA DEL REPORTE
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Medioambiente

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS³**306-1: GENERACIÓN DE RESIDUOS**

306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con residuos	Sección "Medioambiente" (páginas 20 y 28)
306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	Sección "Medioambiente" (páginas 20 y 28)
306-3	Residuos generados	Tablas de Desempeño
306-4	Residuos no destinados a eliminación	Tablas de Desempeño
306-5	Residuos destinados a eliminación	Tablas de Desempeño

DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES

103	Enfoque de gestión	Sección de medioambiente "Suplemento GRI - Medioambiente" (página 21)
307-1	Derrames significativos, número y volumen	Tablas de Desempeño

GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO 2018

103	Enfoque de gestión	Productos
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)	Suplemento GRI - Productos

DESEMPEÑO Y LEALTAD DE CLIENTES/AS

306-4	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Productos
Indicador de la Compañía	Porcentaje de equipos conectados	Tablas de Desempeño

GRI 306: RESIDUOS 2020

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Productos
Indicador de la Compañía	Número de componentes remanufacturados	Tablas de Desempeño

CADENA DE SUMINISTRO

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Cadena de Suministro
205-2	Número de proveedores/as que firmaron el Código de Conducta para Proveedores	Tablas de Desempeño

INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Comunidades
Indicador de la Compañía	Horas de voluntariado (sólo STEM)	Tablas de Desempeño

GRI 205: ANTICORRUPCIÓN 2016

103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Ética
205-2	Comunicación sobre anticorrupción	Sección "Gobierno Corporativo & Ética" (página 35), Tablas de Desempeño

NOTAS A PIE DE PÁGINA:

1. Las divulgaciones de esta sección utilizan el estándar GRI 102: Contenidos generales 2016.

2. Los datos de empleados/as no están desglosados según el tipo de trabajo (a tiempo parcial o completo).

3. Todos los temas materiales utilizan como referencia el estándar GRI 103: Enfoque de gestión 2016.

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	11.877
GESTIÓN DE ENERGÍA	RT-IG-130a.1	1. Energía total consumida	Gigajoules (GJ)	994.770
		2. Porcentaje de la red eléctrica	%	89%
		3. Porcentaje renovable	%	11%
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS/AS	RT-IG-320a.1	1. Índice total de incidentes registrables (TRIR)	Índice	0,45
		2. Índice de fatalidad	Número	0,00083
		3. Índice de frecuencia de cuasi incidentes (NMFR)	Índice	Se identificaron 25.388 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 1.000 toneladas-milla	
	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	Fining no fabrica productos. Seguimos desarrollando soluciones de desempeño destinadas a proporcionar a clientes/as productos que generen menos emisiones directas. Lea más sobre nuestras iniciativas de responsabilidad en los productos en la sección de productos de este reporte.
	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 remanufacturación.	Divisa de referencia	Nuestra planta de OEM remanufacturación 16.120 componentes en 2021, un aumento del 13% desde 2020.

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

Las 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 norma de clasificación de incidentes de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo (CAPP).

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 monitoreo el factor de carga.
	TR-RO-000.C	Número de empleados/as, número de conductores de camiones	Número	575.380
EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO	TR-RO-110a.1	Emisiones totales y globales de Alcance 1	tCO ₂ e	18.096
	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 que comienza en el 2022, 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 Fanning 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) 229.148 (2) 0,46 (3) 0
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) 0,45, (2) 0
	TR-RO-320a.2	Tasa de rotación (1) voluntaria e (2) involuntaria por todos los empleados/as	Índice	(1)31, (2)11
	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 tensión repetitivas. 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/as. El programa cuenta con recursos para mantener un estilo de vida saludable.
GESTIÓN DE SEGURIDAD & ACCIDENTES	TR-RO-540a.1	Número de accidentes e incidentes automovilísticos	Número	34
	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) Mantención de Vehículos y (6) Cumplimiento de la Normativa sobre Materiales Peligrosos	Percentil	(1) 0 (2) 0 (3) 0 (4) - (5) 27 (6) 60
	TR-RO-540a.3	(1) Número y (2) volumen agregado de derrames y liberaciones al medioambiente	Número, Metros cúbicos (m ³)	Un derrame reportable, 1500 litros. Siete derrames no reportables, 1730 litros. Litros totales: 3.230. Metros cúbicos totales: 3,23.

MENSAJE DEL CEO	2
ACERCA DE FINNING	3
SUSTENTABILIDAD EN FINNING	4
NUESTRO ENFOQUE HACIA LA SUSTENTABILIDAD.....	4
HOJA DE RUTA DE LA SUSTENTABILIDAD.....	4
ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE NACIONES UNIDAS	5
ALCANCE DEL REPORTE.....	5
EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD	6
TENDENCIAS QUE ORIENTAN NUESTRAS ÁREAS DE INTERÉS	6
ACTUALIZACIÓN SOBRE COVID-19.....	7
PERSONAS.....	9
SEGURIDAD	10
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	12
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y LIDERAZGO	14
COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS	16
RELACIONES LABORALES	16
MEDIOAMBIENTE.....	17
REDUCCIÓN DE GEI.....	18
RESIDUOS	20
DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES.....	21
PRODUCTOS	22
SEGURIDAD DE CLIENTES/AS.....	23
DESEMPEÑO Y LEALTAD DE CLIENTES/AS.....	24
RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS	26
REMANUFACTURA: HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR.....	28
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	29

4REFUEL.....	30
PERSONAS.....	31
SEGURIDAD	31
REDUCCIÓN DE EMISIÓNES DE GEI	32
DERRAMES	32
COMUNIDADES.....	33
ENFOCANDO NUESTRAS INVERSIÓNES EN CANADÁ.....	34
PROMOVIEDO LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE PUEBLOS ORIGINARIOS	34
IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM	34
GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA	36
MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO.....	37
GESTIÓN DE RIESGOS	37
ÉTICA.....	37
MOTIVANDO A EMPLEADOS/AS A EXPRESARSE.....	37
CIBERSEGURIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS E INFORMACIÓN.....	38
DECLARACIONES ORIENTADAS AL FUTURO	39
TABLAS DE DESEMPEÑO.....	40
FINNING	41
4REFUEL.....	43
TCFD/ÍNDICE GRI/SASB	44
TCFD.....	45
ÍNDICE GRI	50
SASB.....	52