



2020

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

CONSTRUIR Y POTENCIAR UN
MUNDO MEJOR

MENSAJE DEL CEO

A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS:

El trabajo de construir y potenciar un mundo mejor no se detiene a pesar de los desafíos que trajo consigo el COVID-19. En el año 2020, apoyamos a nuestros clientes/as mientras ellos mantenían el mundo en movimiento mediante la construcción de infraestructura; extracción de materias primas; entrega de energía a hogares, empresas, hospitales y centros de datos y la mantención de los sistemas de agua potable y alcantarillado. Nuestros servicios, definidos como esenciales por los gobiernos, se tradujeron en la prestación de servicios críticos y apoyo de mantención que nuestros/as clientes/as necesitaron, en el momento y lugar dónde lo requirieron.

Este año, hemos aprendido que, sin importar qué tan preparados estemos, nada podrá reemplazar la capacidad de adaptación y resiliencia. Nuestro equipo demostró agilidad y una increíble habilidad para evolucionar a medida que nos adaptábamos a los desafíos del COVID-19, terminando el año con un 85% de valoración en el compromiso de empleado/a, lo que significa un aumento en comparación con el 2019; además de un crecimiento del 10% en la lealtad del cliente/a en comparación con el 2019; y \$870 millones en el flujo de caja. En estos tiempos inciertos, nos hemos enfocado en lo que podemos controlar, buscando formas de ser más eficientes y efectivos a través de la reducción de costos e inversiones de capital y, en última instancia, teniendo que tomar la difícil decisión de reducir nuestra fuerza de trabajo, aunque los programas de gobierno nos permitieron mantener esto al mínimo. A pesar de estas complejas decisiones, lidiar con esta crisis nos dejó importantes enseñanzas sobre cómo abordar los desafíos que puedan presentarse en el futuro, tales como los fenómenos meteorológicos extremos e interrupciones en la cadena de suministro. Nos sentimos con la energía para avanzar y preparados para hacer frente a nuevos desafíos.



Foto tomada antes de las restricciones

Seguimos avanzando, de forma segura e inclusiva. Nuestra gente le da vida a nuestra empresa y su seguridad es nuestra mayor prioridad. Hemos establecido procedimientos para evitar la propagación del COVID-19, sin perder de vista el foco en la prevención de incidentes de seguridad. Nos hemos asegurado de poner a disposición de nuestros empleados/as recursos y asistencia para que estén conscientes y aborden su propia salud mental y la de sus colegas. Nos complace compartir que los empleados/as que contrajeron COVID-19 en el año 2020 se han recuperado bien y siguen en contacto con sus equipos y trabajo. Además, redujimos nuestra frecuencia total de lesiones en un 35% en comparación con el 2019. También confirmamos que la inclusión es aquello que nos mantiene unidos y que nos hace sentir valorados y parte del equipo. Hemos adoptado una política global de respeto, inclusión y diversidad, focalizada en hacer de Finning un lugar de trabajo respetuoso, inclusivo y libre de acoso y, como otro testimonio de nuestros valores, me reuní con otros 200 CEOs con quienes tomamos una posición común contra el racismo. Nuestro equipo es capaz y resiliente, y hemos redefinido lo que ello significa para trabajar juntos, desde cualquier lugar.

Seguimos avanzando hacia un futuro más limpio. Sabemos, a partir del año pasado, que somos capaces de cambiar a un ritmo

mayor del que pensábamos También, que la protección del clima y medioambiente no pueden quedar en un segundo plano. Es por esto que hemos fijado el objetivo de reducir nuestras emisiones absolutas de GEI en un 20% para el 2027 (en relación a 2017, como línea base), y hemos comenzado a analizar nuestras oportunidades y riesgos relacionados con el clima en línea con las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Divulgaciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD). Así mismo, estamos evaluando cómo distintos escenarios de descarbonización pueden impactar nuestra estrategia comercial, y, a medida que comprendamos más, encontraremos mejores formas de divulgar nuestras emisiones. Hasta el momento, hemos reducido nuestras emisiones en un estimado de 10% desde el año 2017, y ya estamos innovando para promover una economía con bajas emisiones de carbono, ayudando a nuestros clientes/as a que reemplacen sus equipos diésel con equipos eléctricos o de gas natural de combustión más limpia, y a que conviertan los residuos biológicos en electricidad. Estamos encontrando nuevas eficiencias internas, tales como redefinir la manera en cómo entregamos nuestros repuestos utilizando casillas de autoservicio (buzones). Igualmente contribuimos con la economía circular al extender el ciclo de vida de nuestros equipos mediante la remanufacturación. Me enorgullece todo lo que hemos logrado hasta el momento, pero me entusiasman aún más, todas las soluciones innovadoras que desarrollaremos en los próximos años.

Seguimos avanzando gracias a que aprovechamos la tecnología.

Al comienzo de la pandemia, nuestros equipos administrativos tuvieron que pasar de la oficina al hogar casi de la noche a la mañana; y los equipos en primera línea se adaptaron rápidamente a una nueva realidad en nuestras instalaciones, con nuevos protocolos, procedimientos y nuevas formas de seguir conectados. Fuimos capaces de hacer esto sin interrupciones, una de las muchas formas en que nuestras inversiones en tecnología están rindiendo

fruto. Hemos seguido aprovechando nuestro portal de autoservicio, my.finning.com, y encontrando nuevas formas de usar la tecnología remota -tales como inspecciones virtuales-, para mantener a nuestros clientes/as seguros. Suministramos combustible a clientes/as a través de un servicio sin contacto: 4Refuel. También brindamos más de 68.000 horas de capacitación virtual a nuestros empleados/as través del sistema online de gestión del aprendizaje.

Continuamos avanzando e invirtiendo en las próximas

generaciones. Aunque tuvimos que modificar muchos de nuestros programas, hemos tenido éxito en todas las regiones en las que trabajamos ayudando a nuestros practicantes a graduarse. Invertir en talento especializado es invertir en el camino hacia la recuperación. Nuestro centro de capacitación de Sudamérica, en colaboración con los gobiernos locales y algunas ONGs, dio entrenamiento y formación a más de 1.000 personas en Chile con el objeto de fomentar la empleabilidad en un momento crítico. Nos hemos comprometido con más de 100.000 jóvenes a través de alianzas STEM.

Al igual que Earl Finning tuvo la visión de ver más allá de la Gran Depresión y compró un distribuidor de Caterpillar® en Vancouver, Canadá, en 1933, nosotros podemos ver un gran futuro hacia adelante. Nunca hemos estado más seguros sobre el propósito de nuestra Compañía de construir y potenciar un mundo mejor. Haremos esto promoviendo soluciones de energía más limpia, luchando por una sociedad más inclusiva y utilizando la tecnología para unirnos.

Juntos, seguiremos avanzando.

L. Scott Thomson
Presidente y CEO

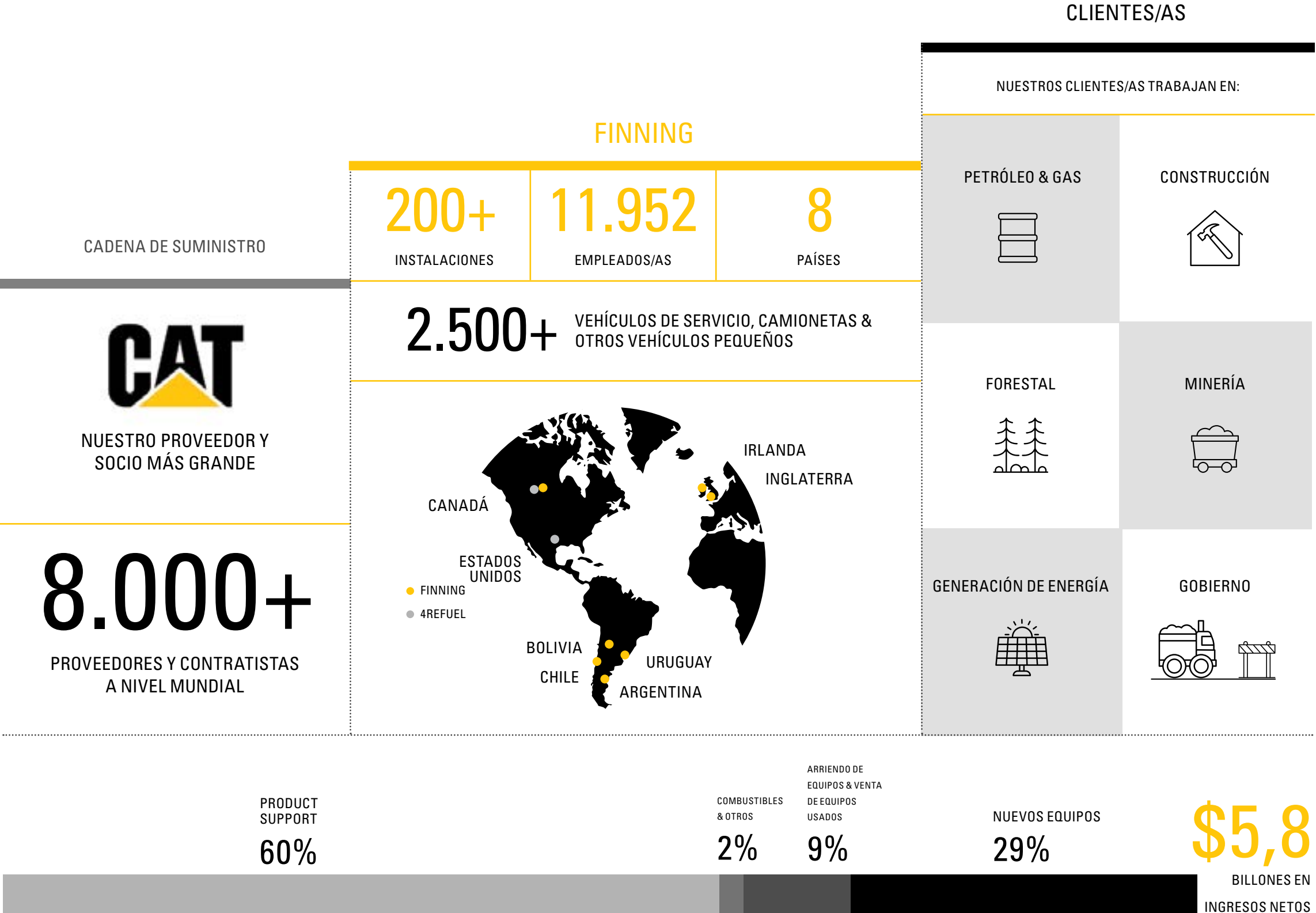
ACERCA DE FINNING

Finning, el proveedor de Caterpillar más grande del mundo, ha estado entregando 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, fiabilidad e ingenio. A lo largo de los años, la Compañía ha crecido gracias a un compromiso genuino por ganar la lealtad de los/las clientes/as.

Con nuestra amplia infraestructura de Soporte al producto y nuestras excepcionales capacidades de servicio, ofrecemos soluciones que permiten a los clientes/as reducir los costos operativos y maximizar la productividad.

Finning tiene su sede en Vancouver, BC, y opera en tres regiones: Canadá occidental, Sudamérica (Chile, Argentina, Bolivia y Uruguay) y Reino Unido (UK) e Irlanda. 4Refuel, nuestro servicio de reabastecimiento de combustible industrial adquirido en 2019, opera en Canadá y en Texas, Estados Unidos. Finning cotiza en la Bolsa de Toronto bajo el símbolo **FTT**.



SUSTENTABILIDAD EN FINNING

NUESTRO ENFOQUE HACIA LA SUSTENTABILIDAD

Nuestro enfoque en la sustentabilidad se centra en:

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

Foco en lo que es más relevante: Hemos invertido tiempo y recursos en gestionar más de 13 temas de sustentabilidad que representan los impactos, riesgos y oportunidades para nuestra Compañía. Ver [página 5](#) para más detalles.

Proveemos información de sustentabilidad para la toma de decisiones: Desde el 2017, hemos entregado esta información de acuerdo con el estándar GRI (Global Reporting Initiative). En el año 2020, alineamos nuestras divulgaciones con el Sustainability Accounting Standards Board (SASB). También estamos mejorando la forma en que divulgamos las oportunidades y riesgos relacionados con el cambio climático. Como primer paso, hemos alineado nuestro reporte de sustentabilidad con algunos de los requisitos del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Ver Anexo en la página 44 para más detalles. Seguiremos trabajando para lograr un alineamiento completo en los próximos años.

	PUNTOS DESTACADOS DE LA HOJA DE RUTA DE LA SUSTENTABILIDAD	ÁREA DE FOCO (2018-2023)	EJEMPLOS DE NUESTRO DESEMPEÑO
	PERSONAS	Reducir incidentes significativos y lesiones año a año	35% de reducción en la frecuencia del total de lesiones del 2019 al 2020
	MEDIOAMBIENTE	Monitorear, gestionar y reducir nuestras emisiones de GEI	10% de reducción en las emisiones de Alcance 1 y Alcance 2 en 2020 respecto del 2017
	PRODUCTOS	Seguimos enfocados en la conectividad de los datos y en entregar recomendaciones a nuestros clientes/as sobre cómo aumentar su eficiencia	70% de activos conectados
	COMUNIDADES	Optimizar nuestra estrategia de inversión en la comunidad	87 horas de voluntariado STEM por parte de nuestros empleados/as en 2020
	ÉTICA & GOBIERNO	Desarrollamos una capacitación mejorada de ética online y entrenamos a los empleados/as	89% recibieron capacitación de ética en el 2020

Una de las formas en que demostramos nuestra responsabilidad es estableciendo objetivos de sustentabilidad e informando nuestro progreso en relación con éstos. Nuestra Hoja de Ruta de la Sustentabilidad a cinco años, describe los objetivos de sustentabilidad e impulsa las mejoras en toda nuestra Compañía. En el 2020, progresamos en todas nuestras áreas de foco.

(Para la hoja de ruta y detalles completos de nuestro progreso, haga clic [aquí](#)).

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, las tendencias recientes en sustentabilidad, expectativas de nuestros/as empleados, clientes y otros grupos de interés, y las influencias sociales.

Los temas identificados en nuestra evaluación de materialidad de 2019 siguen siendo relevantes. Hemos incluido contenido adicional sobre ciberseguridad y continuidad operacional, con el fin de ampliar la divulgación en áreas que son relevantes para nuestra Compañía y grupos de interés. En este reporte también se incluye nuestra respuesta a los eventos sin precedentes causados por la pandemia del COVID-19 y sus efectos en nuestros/as empleados, clientes y comunidades locales. Planeamos revisar con regularidad los temas materiales para garantizar que éstos reflejen las expectativas de los grupos de interés y el cambiante entorno del negocio. En la siguiente página, se definen los temas de sustentabilidad de Finning.

EN NUESTRAS OPERACIONES			EN ASOCIACIÓN CON NUESTROS GRUPOS		
<div>8</div> <div>TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</div> <div></div>	<div>5</div> <div>IGUALDAD DE GÉNERO</div> <div></div>	Mantener un lugar de trabajo seguro e inclusivo	<div>7</div> <div>ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</div> <div></div>	<div>9</div> <div>INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA</div> <div></div>	Proveer equipos para soluciones energéticas que promuevan energía asequibles, confiables y limpias
<div>4</div> <div>EDUCACIÓN DE CALIDAD</div> <div></div>	Promover el aprendizaje de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), y apoyar el desarrollo de las habilidades STEM		<div>12</div> <div>PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div> <div></div>	<div>13</div> <div>ACCIÓN POR EL CLIMA</div> <div></div>	Facilitar la optimización de vehículos y flotas para reducir las emisiones de GEI a mayor escala
<div>12</div> <div>PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES</div> <div></div>	Reducir, reutilizar y reciclar los equipos de nuestras operaciones y extender su vida mediante la remanufactura y cambios de componentes.		<div>11</div> <div>CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</div> <div></div>	Brindar soporte técnico y equipos para soluciones de infraestructura que mejoren el acceso a servicios básicos, transportes y empleos, mejorando el estándar de vida en las comunidades	
<div>13</div> <div>ACCIÓN POR EL CLIMA</div> <div></div>	Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).				
<div>17</div> <div>ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS</div> <div></div>	Invertir en tecnología y capacitación				

ALINEAMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS

El propósito de Finning es asociarse e innovar para construir y potenciar 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 las 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 la oportunidad para propiciar cambios significativos. Aunque Finning indirectamente contribuye al logro de todos los objetivos, a través de este reporte se identifican los UNSDG en los cuales Finning tiene una contribución directa.

¹Los Objetivos de Desarrollo Sostenible corresponden a 17 objetivos establecidos por la Asamblea General de Naciones Unidas a ser alcanzado en el 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adapta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

ALCANCE DEL REPORTE

- Los términos "Finning", "nuestros", "nosotros", "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 2020. Cuando sea posible, se incluirán periodos adicionales de datos históricos a modo de referencia.
- Las métricas de recursos financieros, operacionales, ambientales, de recursos humanos y de seguridad para la empresa 4Refuel (adquirida en 2019) se presentan por separado en la [página 41](#) con un análisis cualitativo en las páginas 28 a la 30.
- Los datos financieros se encuentran 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 los empleados/as relevantes han revisado la información en este reporte y creen que es una representación exacta de nuestro desempeño.
- Las métricas incluidas en este reporte no han sido auditadas de forma externa.

ALINEAMIENTO DE ESTRUCTURA



Este reporte ha sido preparado de acuerdo con los Global Reporting Initiative (GRI): Core option. El índice GRI se encuentra en la [página 49](#).



Hemos hecho un mapa de nuestras divulgaciones de acuerdo con los requisitos del Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria que más refleja nuestro negocio: Maquinaria Industrial & Bienes. El índice SASB se encuentra en la [página 48](#).



Los ítems alineados con Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) se pueden encontrar en la [página 44](#).

TEMA MATERIAL

¿POR QUÉ ESTE TEMA ES RELEVANTE PARA FINNING?

SEGURIDAD Y SALUD	Mantener a nuestros trabajadores/as sanos y seguros es uno de los valores fundamentales de nuestra Compañía. La seguridad es una expectativa esencial de nuestros empleados/as, sus familias y las comunidades en las que operamos. También existe una correlación entre una cultura de seguridad robusta y productividad.
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Un entorno de trabajo inclusivo y diverso hace que nuestros empleados/as se sientan seguros, comprometidos y valorados, con sentido de pertenencia a Finning. Los equipos inclusivos con personas diversas son más colaboradores, creativos e innovadores, lo que lleva a una compañía más fuerte y a un mejor desempeño para nuestros clientes/as.
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y LIDERAZGO	Estamos comprometidos con la capacitación y el desarrollo continuo de nuestra fuerza de trabajo. Nuestro socio estratégico, Caterpillar, y nuestros clientes/as esperan de nosotros que contemos con conocimiento y experiencia especializada. El talento es nuestra ventaja competitiva y, en última instancia, es nuestro personal lo que nos distingue del resto.
RELACIONES LABORALES	Aproximadamente, el 69% de nuestros empleados/as se encuentran cubiertos por convenios colectivos. Garantizar relaciones positivas y productivas con los 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 Finning y para nuestros grupos de interés, incluidos nuestros/as inversionistas, clientes, empleados/as y la sociedad en general.
GESTIÓN DE RESIDUOS	Dado el fuerte interés local y global en la reducción de residuos, como el distribuidor de Caterpillar más grande del mundo, somos capaces de reutilizar y desviar grandes volúmenes de residuos del vertedero.
DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES	El agua es un recurso finito que compartimos con nuestras comunidades. Al proteger la calidad del agua, estamos ayudando a proteger la disponibilidad de este recurso común.
SEGURIDAD DEL CLIENTE/A	La seguridad de nuestros clientes/as es fundamental para Finning, por lo que es de suma importancia mantener la lealtad de éstos.
DESEMPEÑO Y LEALTAD DEL CLIENTE/A	Los/as accionistas y clientes hacen importantes inversiones en Finning, y esperan como respuesta un desempeño fiable y coherente. Los clientes/as satisfechos y leales son quienes sostienen a nuestra Compañía.
RESPONSABILIDAD EN LOS PRODUCTOS	Ayudar a nuestros clientes/as a reducir el impacto ambiental y aumentar la productividad, contribuye a asociaciones más eficaces y a la lealtad de los clientes/as.
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	Asegurar que nuestros proveedores/as compartan los valores de Finning y cumplan con nuestros estándares, reduce el riesgo y contribuye a la protección del medioambiente y de las personas a lo largo del mundo.
INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD	Nuestro foco filantrópico se basa en la educación STEM orientada a la juventud, porque creemos que las habilidades técnicas pueden apoyar a la sociedad a resolver desafíos ambientales y sociales. Las carreras STEM permiten a las personas mejorar sus estándares de vida y contribuir significativamente en sus comunidades. Para Finning, los/as profesionales entrenados en STEM son esenciales para lograr nuestro propósito y visión.
ÉTICA Y GOBIERNO CORPORATIVO	Nuestros rigurosos estándares de conducta comercial son razón clave de porqué nuestros empleados/as trabajan con nosotros, nuestros clientes/as y proveedores se asocian con nosotros, y nuestros/as inversionistas invierten en nosotros. Creemos que la ética y los altos estándares de gobierno corporativo son esenciales para operar de forma eficaz y aumentar el valor para los/as accionistas, y para convertirnos en socios comerciales confiables y miembros de la comunidad.

PERSONAS

LO DESTACADO DE 2020

- Reducción del 35% en la frecuencia total de lesiones en comparación con 2019
- Implementación de nuestra Política Global de Respeto, Inclusión y Diversidad
- El 90% de los líderes de la alta gerencia y nivel medio han completado la capacitación Construyendo Equipos Respetuosos
- El 100% de los ejecutivos estableció un objetivo para garantizar equipos diversos e inclusivos

PERSONAS

En 2020, la pandemia COVID-19 presentó un desafío extraordinario para las empresas y personas de todo el mundo, y trajo consigo un cambio sin precedentes en nuestra fuerza laboral y en la naturaleza de nuestro trabajo. A pesar de estos cambios y desafíos, seguimos enfocados en garantizar la seguridad y salud de nuestros empleados/as; en incluir y comprometer de forma significativa a personas con diversos talentos y perspectivas y en ofrecer oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL COVID-19

El COVID-19 presentó un grave riesgo para la salud de nuestros empleados/as, por lo que tomamos las medidas esenciales para evitar la propagación y mitigar el impacto de los casos. Protegimos la salud de nuestros empleados/as de COVID-19 de la siguiente forma:

PROTEGIENDO A LOS QUE DEBIERON PERMANECER EN EL TRABAJO

Durante las semanas más estrictas del confinamiento, los empleados/as de Finning de la primera línea que operaban o mantenían equipos para clientes/as de servicios esenciales también fueron considerados esenciales y continuaron trabajando. Implementamos protocolos detallados para asegurar su seguridad en el trabajo. Hemos llevado adelante actividades de prevención de COVID-19 para proteger a los empleados/as que trabajan en las instalaciones de Finning y de clientes/as, lo que incluye:

- **Exámenes:** en las zonas con las tasas de infección más elevadas, realizamos exámenes preventivos para identificar y aislar a los empleados/as asintomáticos y proteger a los demás trabajadores/as y sus familias.
- **Mantenimiento de espacios de trabajo seguros:** limitamos el acceso a las instalaciones, aumentamos la frecuencia de limpieza y desinfección e instalamos barreras o rediseñamos los espacios de trabajo para distanciar adecuadamente a los empleados/as.
- **Protección de los empleados/as en las instalaciones de Finning:** se solicitó a los empleados/as que realicen controles diarios de los síntomas, que practiquen el distanciamiento social, utilicen el equipo de protección adecuado, se laven las manos con frecuencia y que saniticen las áreas de trabajo. Modificamos los esquemas de turnos de los empleados/as y el servicio y procesos en las zonas de alimentación para asegurar un distanciamiento social adecuado.
- **Protección de los empleados/as en viajes:** en los casos en que los empleados/as necesitaron viajar a las instalaciones de los clientes/as en bus o avión, implementamos medidas de mitigación relacionadas con el equipo protección personal, sanitización y distanciamiento social adecuado.
- **Protección de los empleados/as en las instalaciones de los clientes/as:** Trabajamos estrechamente con nuestros clientes/as para asegurarnos de cumplir con sus procedimientos de seguridad. También se les exigió a nuestros empleados/as que adhiriesen a los protocolos de seguridad COVID-19 de Finning y utilizaran equipos de protección en las instalaciones de clientes/as.

LIMITANDO LA EXPOSICIÓN A TRAVÉS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL TRABAJO DESDE EL HOGAR

Para reducir la densidad y permitir un distanciamiento social más eficaz en las instalaciones y centros de Finning, muchos empleados/as que trabajan en oficinas o en funciones no operativas pasaron a hacerlo desde sus hogares. En los lugares con altas tasas de infección, y de acuerdo con la orientación de las autoridades sanitarias, se pidió a los empleados/as considerados de alto riesgo que trabajasen desde sus hogares cuando fuera posible, o que dejaran de hacerlo y se aislaran en sus domicilios.

BRINDANDO CAPACITACIÓN Y ENTREGANDO LA INFORMACIÓN ACTUALIZADA QUE NECESITAMOS PARA ESTAR SEGUROS

La información sobre COVID-19 fue cambiando a lo largo del año. Hemos actualizado nuestros mensajes a empleados/as, clientes/as y miembros/as de la comunidad basándonos en las últimas investigaciones y directrices de las autoridades. Todos los empleados/as tuvieron que completar nuestro curso online "COVID-19 en Finning", sobre cómo prevenir la transmisión en el trabajo y en el hogar, y cómo reaccionar ante casos sintomáticos o presuntos. Este entrenamiento se reforzó durante las reuniones de seguridad laboral y con la entrega de información continua a través de nuestra intranet global, Traction.

MONITOREANDO Y RESPONDIENDO A LOS CASOS

Hemos puesto en marcha protocolos de seguimiento y respuesta a los casos presuntos o confirmados de COVID-19. Los protocolos incluyeron cómo responder a los casos de personas que reporten síntomas y las medidas necesarias de aislamiento y transporte, tanto para aquellos empleados/as que trabajan a distancia o en una instalación.

3

8

ODS RELACIONADOS



Foto tomada antes de las restricciones por COVID.

SIENDO ÁGILES ANTE LOS CAMBIOS EN LA REINCORPORACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO

A medida que evolucionan las restricciones y orientaciones, nuestras regiones seguirán flexibles en cuanto a la forma de gestionar la reincorporación al lugar de trabajo. Nos atenemos a las directrices gubernamentales y de las autoridades sanitarias vigentes para asegurar que nuestros empleados/as, contratistas y clientes/as realicen sus actividades en un entorno seguro.

APOYANDO A NUESTROS EMPLEADOS/AS DURANTE EL COVID-19

Seguimos siendo, en esencia, una Compañía conformada por personas, encontrando nuevas formas de hacer nuestro trabajo, de conectarnos entre nosotros y de mantenernos seguros.

ADOPTANDO EL TRABAJO DESDE EL HOGAR

En abril de 2020, aproximadamente el 50% de nuestros empleados/as trabajaban desde sus hogares. Nuestros empleados/as demostraron una enorme capacidad de adaptación, y pudimos seguir suministrando nuestros productos y servicios sin interrupción ni pérdida de información (lea sobre ciberseguridad en la página 36). Para apoyar esta transición, publicamos nuestro curso online sobre Cómo Trabajar desde el Hogar; proporcionamos soporte informático adicional y creamos capacitaciones sobre herramientas de colaboración digital.

APROVECHANDO LAS TECNOLOGÍAS DE LA COMUNICACIÓN

Hemos colaborado a través de múltiples canales, entre ellos Microsoft Teams™, nuestro sistema de gestión de aprendizaje y recursos humanos y Traction (nuestra intranet). Los/as líderes y empleados/as utilizan Traction para compartir información importante sobre COVID-19, incluyendo:

- Sitios web de recursos globales y regionales de COVID-19 con protocolos de autoevaluación y de aislamiento, opciones para el pago de remuneraciones, detalles sobre permisos/vacaciones, orientación para utilizar Workshare, comunicación con clientes/as y proveedores/as, y actualizaciones de autoridades sanitarias y de gobierno.
- Preguntas y respuestas para asuntos relacionados con COVID-19.
- Alertas personalizadas para informaciones urgentes.

SORTEANDO LOS CAMBIOS EN LA FUERZA DE TRABAJO

En respuesta a las contracciones de la demanda del mercado relacionadas con COVID, redujimos nuestros costos operativos

y nuestra fuerza laboral. Finning aplicó los programas de apoyo gubernamentales en las tres regiones. Por ejemplo, el apoyo del programa Subvención de Salario de Emergencia de Canadá (CEWS), que nos permitió conservar más de 500 puestos de trabajo durante el 2020. Hemos recontratado a más de 100 técnicos desde junio de 2020, a medida que mejoraba el nivel de actividad del mercado. Para liderar con el ejemplo, los ejecutivos/as de Finning redujeron voluntariamente sus salarios: el CEO en un 20%, el Equipo de Liderazgo de Finning en un 12% y todos los demás ejecutivos/as en un 7%. Para minimizar el número de despidos, nos pusimos en contacto con los empleados/as y los sindicatos para ofrecerles alternativas, como la reducción de la jornada laboral y permisos/vacaciones.

ENFOCÁNDONOS EN LA SALUD MENTAL

En 2020, dimos prioridad al apoyo a la salud mental y proporcionamos a nuestros líderes capacitaciones y recursos especializados, entre ellos:

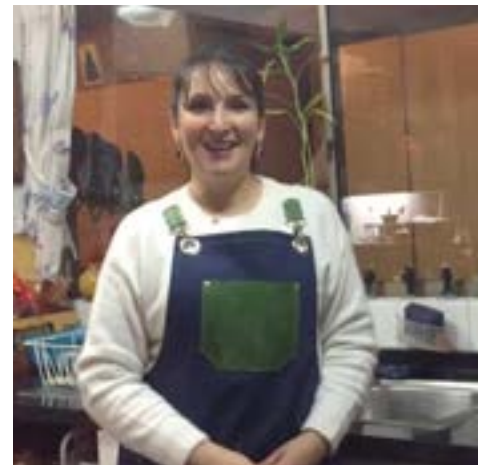
- **Liderazgo durante el COVID-19:** Una guía global de recursos para liderar durante una crisis. Los artículos y vídeos ofrecen consejos de expertos/as sobre temas como liderazgo adaptativo, desarrollo de la empatía, mantención de la concentración, equilibrio entre el trabajo y los niños/as en el hogar, manejo de la ansiedad, y aumento de la concientización y pensamiento positivo. Estos recursos se ponen a disposición a través de Traction, donde tuvimos entre 6.500 y 7.000 visitas diarias de nuestro equipo de trabajo.
- **Liderando equipos virtuales:** A este seminario virtual asistieron líderes de toda la empresa. La capacitación consistió en compartir las mejores prácticas sobre cómo mantener a los equipos motivados, fortalecer la comunicación, promover la mentalidad de colaboración y establecer expectativas claras para los equipos que trabajan a distancia.
- **Bienestar personal y del equipo::** A este seminario virtual asistieron 116 líderes en Sudamérica. La capacitación consistió en aprender a gestionar la incertidumbre y el estrés, pensar en el bienestar de forma holística, fomentar el bienestar personal y apoyar el del equipo.

CONECTADOS: APOYÁNDONOS EN LOS MOMENTOS DIFÍCILES



VOLUNTARIADO DURANTE UNA CRISIS EN CANADÁ

En abril de 2020, Fort McMurray, en Alberta, estaba gestionando la pandemia de COVID-19 y una importante catástrofe natural al mismo tiempo. Un bloqueo de hielo de 24 kilómetros en el río Athabasca provocó niveles de inundación que no se veían desde la década de 1970. Los empleados/as de Finning encontraron formas de apoyarse entre sí y a su comunidad, llenando sacos de arena para ayudar a salvar un parque local y apoyar a los residentes a evacuar en bote de sus vecindarios inundados. Finning también donó el uso de equipos, como un cargador, una excavadora y dos bombas de desagüe, así como el costo por las horas de los operadores.



APOYO PARA LOS EMPLEADOS/AS Y LAS FAMILIAS EN SUDAMÉRICA

Durante el confinamiento por COVID-19, los empleados/as crearon un sitio web con ideas de entretenimiento y actividades para toda la familia. Los empleados/as compartieron videos en los que mostraban sus pasatiempos, habilidades y otras ideas a sus colegas, entre ellas, recetas de cocina, recomendaciones para cortar el cabello y juegos para divertirse con los niños/as.

El sitio web era actualizado semanalmente. Este sitio también proporcionó valiosos recursos para apoyar el bienestar mental de los empleados/as.



ACTOS DE APOYO A LA COMUNIDAD EN EL REINO UNIDO E IRLANDA





Los empleados/as crearon una plataforma en Traction en la que podían publicar historias sobre los actos de apoyo a sus comunidades y coordinar los esfuerzos de apoyo durante el confinamiento por COVID-19. Algunos ejemplos son un empleado de Glasgow que estaba con permiso temporal y que pasó cinco semanas como voluntario recogiendo y entregando suministros médicos en un hospital local de Derbyshire; y una familia que adaptó cientos de batas hospitalarias para un hospital del condado de Kildare, alargándolas para que cumplieran con la normativa de seguridad.

SEGURIDAD

La seguridad y salud 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 vuelvan sanos y salvos a sus hogares con sus familias al final de cada turno.

SIEMPRE TENER PRESENTE LAS LESIONES IMPORTANTES

La implementación de estándares críticos de seguridad sigue siendo esencial para prevenir lesiones importantes, que tienen el potencial de resultar en lesiones que alteren la vida. A lo largo del 2020 hemos seguido entregando actualizaciones de capacitaciones virtuales sobre las siguientes áreas críticas:

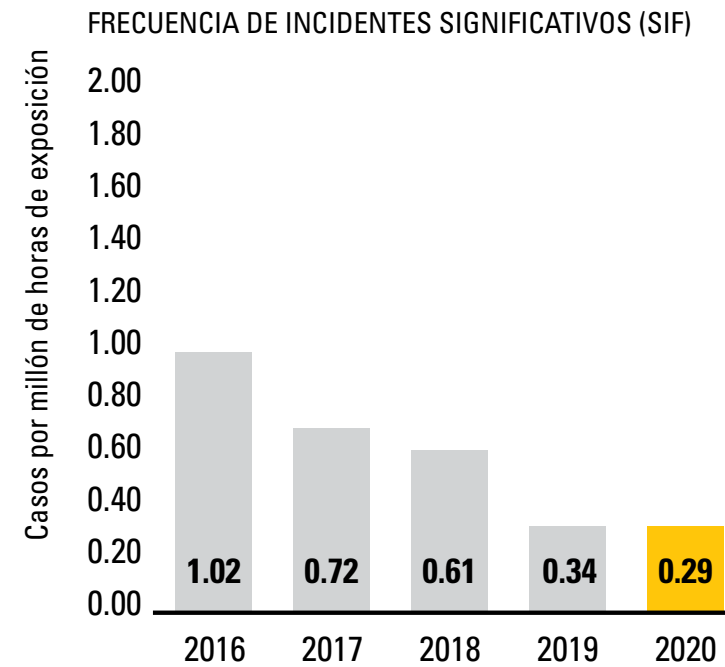
CAPACITACIÓN	# DE EMPLEADOS/AS
 REGLAS DE VIDA	4.348
 AISLAMIENTO DE ENERGÍA	6.053
 ELEVACIÓN E IZAJE	1.747
 LÍNEA DE FUEGO	5.697

ACCELERAR LA ADOPCIÓN DE TECNOLOGÍA

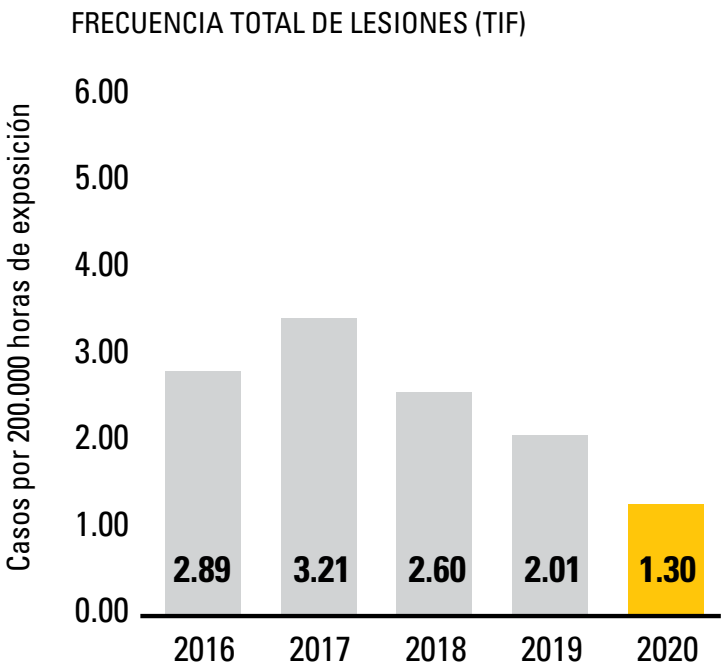
A medida que nos adaptábamos a las nuevas formas de trabajar, aprovechamos nuestras inversiones en tecnologías digitales para continuar con nuestros programas de seguridad.

Análisis de seguridad de tareas (AST): Todos los empleados/as deben identificar y registrar los peligros antes de comenzar una tarea o trabajo. Un número importante de AST se realizan ahora digitalmente utilizando nuestra propia Herramienta de AST electrónica.

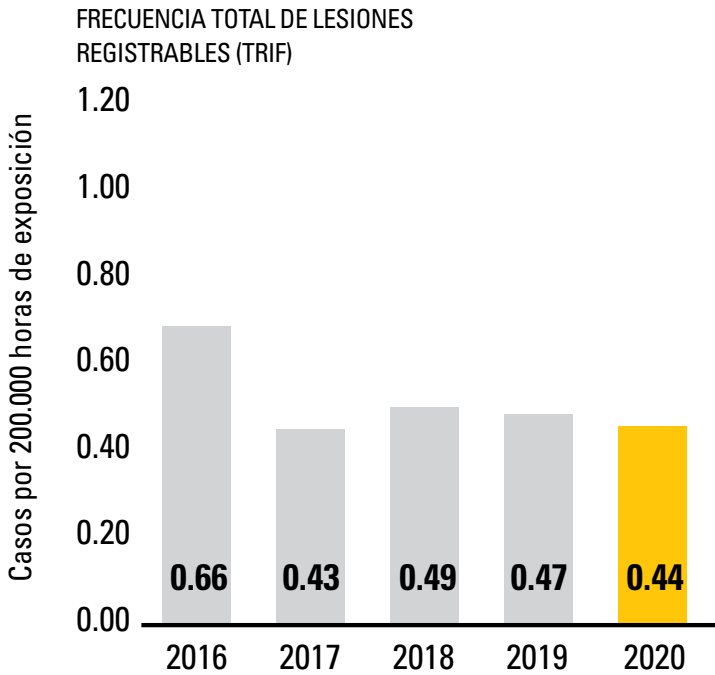
Auditorías: realizamos auditorías de seguridad regularmente para verificar el cumplimiento de nuestras normas fundamentales e identificar los peligros que implican riesgos de alto potencial, con el fin de mitigarlos. En 2020, desarrollamos una herramienta de auditoría digital para aumentar la eficacia y eficiencia de estas auditorías.



Frecuencia de Incidentes Significativos (SIF) - incluye el número total de incidentes de seguridad y de vehículos definidos según su gravedad.



Frecuencia Total de Lesiones (TIF) - incluye casos que recibieron primeros auxilios, tratamiento médico (MTC), 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 de tiempo perdido (LTI)

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Nos comprometemos a garantizar que todos/as en Finning se sientan seguros, valorados y con sentido de pertenencia, independientemente de cualquier diferencia, incluida la identidad o expresión de género, origen étnico, religión, edad, orientación sexual o capacidad física o mental.

CONSTRUYENDO UNA CULTURA GLOBAL DE INCLUSIÓN Y RESPETO

En 2020, seguimos fomentando una cultura más inclusiva en Finning a través de las siguientes actividades:

- Hemos implementado la Política Global de Respeto, Inclusión y Diversidad. Esta política es válida para todos los empleados/as y contratistas, y en ella se establece nuestras expectativas de comportamientos positivos inclusivos y respetuosos, así como nuestras estrictas expectativas contra los actos de violencia, discriminación y acoso.
- Nuestro CEO, Scott Thomson, y más de 200 otros CEO firmaron una declaración de compromiso contra del racismo, como parte de nuestro trabajo con el Business Council of British Columbia y el Canadian Business Council.
- El 77% de los empleados/as ha finalizado nuestra capacitación obligatoria “De Pie por el Respeto”, cuyo objetivo es prevenir el acoso y capacitar a los empleados/as para identificar y responder adecuadamente a los comportamientos inadecuados. Esta capacitación forma parte de nuestro proceso de inducción. Continuamos actualizando nuestra capacitación para líderes, Construyendo Equipos Respetuosos, con más del 85% de líderes -de alta gerencia y nivel medio- que completaron el curso durante el año 2020.
- A lo largo de la crisis del COVID-19, trabajamos para garantizar el equilibrio de género en nuestras decisiones de gestión de personas, así como para entregar instancias de aprendizaje virtual a los/as líderes sobre cómo dirigir de manera inclusiva a equipos que trabajan de forma remota.

5

8

ODS RELACIONADOS



En nuestra encuesta anual de 2020 sobre la experiencia de los empleados/as de Finning, obtuvimos una puntuación de 9 puntos por encima del estándar de referencia global de Cultura Inclusiva para empresas de alto desempeño y 17 puntos por encima del estándar de referencia para las industrias productivas.

CREANDO ESPACIOS DE INCLUSIÓN

Formalizamos el rol de los Aliados/as por la Inclusión en Finning y creamos una comunidad online, a través de nuestra intranet, Traction. El foro online ofrece un lugar para participar, educar y capacitar a los empleados/as para desafiar las suposiciones y comportamientos que puedan conducir a prejuicios y la exclusión. Además del foro, los Aliados/as por la Inclusión se asocian con los/as líderes y equipos de Recursos Humanos para impartir capacitaciones, facilitar conversaciones culturales y ofrecer tutorías recíprocas a otros/as líderes a medida que trabajamos para desarrollar la capacidad en toda la organización. La iniciativa Aliados/as por la Inclusión cuenta con más de 675 miembros apasionados por la inclusión.

Además, impartimos cuatro sesiones de capacitaciones virtuales de 60 minutos dirigidas por un instructor, tituladas "Different

Like Me" (Diferente como Yo) y "Stand by Me" (Apoyándonos). Las sesiones se realizaron tanto en inglés como en español y los empleados/as aprendieron acerca de comportamientos inclusivos, tales como valorar la variedad, juzgar con sabiduría, dar un paso adelante y prohibir y perdonar.

En honor al mes del Orgullo LGBTQ+ en junio y en respuesta a Black Lives Matter actualizamos el logotipo de Finning e invitamos a los empleados/as a usarlo en sus firmas de correo electrónico durante todo el año para demostrar su compromiso como aliados/as por la inclusión.

Como colaboradores de [Catalyst](#), nuestros empleados/as tienen acceso a una gran cantidad de recursos, seminarios web y herramientas que les permiten compartir y aplicar lo aprendido con sus equipos y acelerar el cambio cultural.

MUJERES EN ROLES DE LIDERAZGO (PORCENTAJE)

DIRECTORIO	2019	33	
	2020	33	
EJECUTIVO	2019	24	
	2020	21	
LÍDERES DE ALTA GERENCIA	2019	30	
	2020	31	
LÍDERES DE NIVEL MEDIO	2019	22	
	2020	21	
LÍDERES DE PRIMERA LÍNEA	2019	15	
	2020	16	

PROMOVIENDO LA INCLUSIÓN EN NUESTRAS REGIONES

Creemos que un lugar de trabajo inclusivo es un lugar de trabajo más fuerte. Fomentamos activamente una atmósfera de respeto mutuo en todas nuestras regiones y creamos un espacio para amplificar las voces de los talentos subrepresentados, de modo que podamos colaborar para resolver las desigualdades o eliminar las barreras al respeto y la inclusión.



IGUALDAD DE GÉNERO

Nos comprometemos a eliminar los sesgos de género en nuestras prácticas de contratación, desempeño, compensación y desarrollo.

En Sudamérica, nuestra sucursal en Santiago **alineó sus prácticas de contratación** con la [Norma Chilena 3262](#), cuyo objetivo es erradicar la desigualdad de género en el lugar de trabajo y reforzar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Hemos trabajado duro para eliminar las brechas salariales entre hombres y mujeres. Mediante la supervisión periódica de las compensaciones en cada región, nos aseguramos que **las iniciativas implementadas posean un enfoque sin sesgos de género y que estén en consonancia con nuestra filosofía de compensación por desempeño**.



MUJERES EN ROLES NO TRADICIONALES

La iniciativa pública-privada Mesa Nacional Mujer y Minería, es facilitada por el Gobierno de Chile y reúne a empresas mineras y sus grandes proveedores, con el objetivo de fomentar una industria más inclusiva en materia de género. Este año hemos presentado el modelo de identificación de posiciones masculinizadas que servirá para generar capacitaciones específicas, que permitirán que **un mayor número de roles, hoy ocupados mayoritariamente por hombres, sean desempeñados por mujeres**.

El programa de Canadá [Women Building Futures](#) ofrece capacitación y viviendas asequibles para mujeres que se incorporan a los sectores que servimos. En 2020, **contratamos a cuatro mujeres del programa y ampliamos la rotación laboral de una quinta mujer con nosotros, para asegurar que siguieran empleadas** a pesar de la recesión económica del COVID y la caída de los precios del petróleo.

Guiados por nuestro socio, Pride at Work Canada, **los empleados/as de la comunidad LGBTQ+ compartieron sus experiencias**, identificaron las barreras para su inclusión y formaron una red centrada en empleados/as LGBTQ+.

En Chile, Finning recibió una clasificación "A" (**el máximo reconocimiento**) por parte de **Pride Connection, por nuestras prácticas de inclusión LGBTQ+**. Hemos sido invitados a ser mentores de otras empresas en Chile.



IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN, ORIENTACIÓN SEXUAL



AMPLIANDO LA INCLUSIÓN

En Canadá, **presentamos nuestros Principios Rectores Indígenas**, los que esbozan cómo nos comprometemos con individuos, empresas y comunidades indígenas.

Se nos concedió el Gold Status (Certificado Oro) del Ministerio de Defensa de Reino Unido por nuestra labor en **reclutar y contratar ex personal militar**. Actualmente empleamos 27 veteranos militares y dos reservistas en nuestras operaciones en Reino Unido e Irlanda.

DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y
LIDERAZGO

El 2020 fue un año de desarrollo de conocimientos y pensamiento adaptativo para todos/as en Finning. Aprendimos a trabajar juntos y juntas y resolver desafíos de formas nuevas -y a menudo virtuales- a medida que atravesábamos por la pandemia, adaptando nuestros programas para seguir entregando el mismo nivel de capacitación para nuestros empleados/as.

ADOPCIÓN DEL APRENDIZAJE ONLINE

La emergencia del COVID-19 aceleró el trabajo que habíamos comenzado para que nuestros cursos de capacitación fuesen online. Los cursos incluyen desarrollo personal, liderazgo, inclusión y diversidad, ventas, salud y seguridad y teoría técnica. El aprendizaje y desarrollo virtual en nuestra plataforma online permitió que la capacitación fuera más accesible mientras muchos de nuestros empleados/as trabajaban desde sus hogares. En 2020, nuestros empleados/as completaron más de 79.239 horas de capacitación en esa plataforma.

DESARROLLO DE COMPETENCIAS TÉCNICAS

La capacitación técnica, incluyendo los cursos básicos implementados y específicos de productos, siguieron siendo una prioridad durante todo el año. Luego de haber suspendido la capacitación técnica en formato presencial por razones de seguridad debido al COVID-19, todas las regiones reanudaron algunas sesiones presenciales, asegurando que los protocolos de COVID-19 apropiados estuvieran implementados, y remplazaron otros cursos por sesiones virtuales. Seguimos preparados para interrumpir las capacitaciones presenciales de acuerdo con las recomendaciones de las autoridades regionales de salud.

MEJORAS EN LA CAPACITACIÓN EN VENTAS

Los empleados/as de ventas de Finning son nuestra primera instancia para ganar la confianza y lealtad de nuestros clientes/as. En 2020, a los empleados/as de ventas se les pidió que completaran una autoevaluación respecto a un conjunto de competencias de ventas recomendadas por CAT. Basándonos en los resultados, diseñamos un programa de capacitación adaptado para cerrar estas brechas. Comenzamos a impartir una combinación de seminarios y aprendizaje virtual y presencial a los empleados/as y líderes de ventas de toda la organización en 2020.

CAPACITACIÓN DE LÍDERES DE TODOS LOS NIVELES

En 2020, líderes de alta gerencia y nivel medio de Finning continuaron con nuestro programa de capacitación Power to Lead, que permite a los/as líderes ejecutar nuestra estrategia y cumplir con los objetivos de desempeño.

16

TÉCNICAS

58

VENTAS

19

LIDERAZGO

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN 2020
POR EMPLEADO/A, SEGÚN TIPO DE CAPACITACIÓN



Foto tomada antes de las restricciones por COVID.

APRENDIZAJES: INVIRTIENDO EN LA FUTURA FUERZA LABORAL

Nuestros programas de aprendizaje aseguran que tengamos acceso a una reserva de talento constituida por personal calificado con experiencia práctica y conocimiento técnico avanzado en equipos Caterpillar. Todos nuestros programas de aprendizaje técnico se alinean con los requisitos de Caterpillar y son adaptados para cumplir con las exigencias de los negocios locales en cada región.

Nuestro programa de aprendizaje canadiense, Think Big (Piensa en Grande), es una colaboración entre Finning, Caterpillar y Grande Prairie Regional College. En 2020, 36 nuevos estudiantes comenzaron su aprendizaje, y 32 aprendices se graduaron de este programa de 20 meses. Normalmente, contratamos a todos los aprendices graduados, pero tuvimos que escalonar y reducir la contratación en 2020 debido a la disminución en la demanda de mercado. Contratamos a un 20% de los graduados a finales de año.

En Sudamérica, en 2020, apoyamos a Caterpillar en la implementación de su programa de capacitación gratuito Técnicos para América Latina. El currículum incluye 18 cursos virtuales que pueden ser completados entre tres a seis meses. Una vez finalizados, los/as estudiantes pueden convertirse en técnicos/as de servicio en las industrias automovilísticas, de camiones o equipo pesado. Finning entrega capacitación técnica adicional para todos/as los estudiantes que completen los cursos básicos CAT. En Argentina, apoyamos a 148 estudiantes en este curso durante 2020.

Continuamos la capacitación de aprendices de mecánica y operadores de equipos en nuestro centro Finning Instrucción

Técnica (FIT) en Antofagasta, Chile. En 2020, FIT proporcionó 46.589 horas de capacitación para 2.493 aprendices y empleados/as de Finning.

Nuestro programa de Reino Unido e Irlanda, Academia de Aprendizaje, ofrece capacitaciones para dos funciones acreditadas por CAT:

- **Ingeniería de Servicios:** Este programa capacita a técnicos/as para el mantenimiento o reparación de máquinas CAT. En 2020, cuatro aprendices se graduaron, y aceptamos a un nuevo grupo de 11 estudiantes en diciembre.
- **Técnicos/as de Generación de Energía Eléctrica:** Este programa comenzó en 2020 y capacita a técnicos/as para realizar inspecciones detalladas de sistemas de generación de energía, y para mantener, reparar y realizar trabajos de reemplazo. Cinco estudiantes están inscritos en este programa.

También ofrecemos aprendizajes de Controllers en Reino Unido e Irlanda. Los Controllers desempeñan una función crítica dirigida al cliente/a, ya que interactúan para entender sus necesidades, y luego trabajan con los técnicos/as para agendar el mantenimiento y solicitar los repuestos. Cincuenta y ocho estudiantes están inscritos en este programa y el primer grupo se graduó en 2020.



Foto tomada antes de las restricciones por COVID.



FINNING RECONOCIDO POR SUS APRENDICES

En octubre de 2020, Finning fue reconocido por la Education and Skills Funding Agency del gobierno de Reino Unido como uno de los 100 mejores Empleadores para Aprendices 2020. De las más de 400 solicitudes recibidas, Finning ocupó el puesto 38 en la lista final.

COMPROMISO DE EMPLEADOS/AS

Estamos comprometidos a brindar oportunidades para que nuestras personas se sientan energizadas por su trabajo e interactúen exitosamente con la organización y entre ellas. Dados los importantes cambios en el trabajo y en el hogar por el COVID-19, en 2020 nos concentramos en ofrecer canales eficaces para que los empleados/as se conecten, compartan sus preocupaciones y busquen retroalimentación. Logramos esto a través de:

• **Nuestra encuesta sobre percepciones y preferencias en relación con el COVID-19:** La encuesta evaluó cómo los empleados/as estaban adaptándose y si estaban recibiendo los recursos y apoyo que necesitaban.

• **Nuestra encuesta anual acerca de la experiencia de los empleados/as:** Esta encuesta evaluó el nivel de compromiso de nuestros empleados/as. Estamos orgullosos de haber recibido un 88% de respuestas a las encuestas y un 85% de puntuación de experiencia en 2020. Para ayudar a construir una mejor experiencia de trabajo, los empleados/as pudieron optar a recibir Asesoramiento en Tiempo Real después de completar la encuesta de 2020. A través de esta opción, los empleados/as pudieron recibir sugerencias inmediatas basadas en las respuestas individuales de la encuesta.

• **Nuestra intranet global:** Traction, nuestra plataforma de intranet global se convirtió en un centro de comunicación para nuestros empleados/as reemplazando a las plataformas de intranet regionales. Compartimos noticias y recursos importantes, y los empleados/as usaron Traction para compartir historias y colaborar.

RELACIONES LABORALES

Finning busca desarrollar y mantener relaciones constructivas y estables con nuestros empleados/as y organizaciones que los representan. Estamos comprometidos a negociar de buena fe los términos de nuestros acuerdos laborales. Para finales de 2020, aproximadamente el 63% de nuestros empleados/as son representados por sindicatos en virtud de 15 convenios colectivos. Puede encontrar mayor información acerca de nuestros acuerdos colectivos en nuestro [Annual Information Form \(AIF\)](#) más reciente.



RESPUESTAS A LA ENCUESTA GLOBAL SOBRE PERCEPCIONES Y PREFERENCIAS EN RELACIÓN CON EL COVID-19

89% de los empleados/as coincidieron en que se sintieron "bien conectados, incluidos y parte de un equipo durante este tiempo."

91% de los empleados/as estuvieron de acuerdo en que "esta organización está manteniendo a los trabajadores/as informados sobre asuntos que nos afectan durante este tiempo."

95% de los empleados/as estuvo de acuerdo en que "puedo colaborar fácilmente con mis colegas cuando lo necesito mientras trabajo desde el hogar."

MEDIOAMBIENTE

LO DESTACADO DE 2020

- Establecer el objetivo de reducir nuestras emisiones absolutas de GEI en un 20% para el 2027 en referencia a nuestra línea base del 2017
- 9985 toneladas de residuos no peligrosos y 2696 toneladas de residuos peligrosos reciclados
- 73% de residuos no peligrosos desviados de vertederos



MEDIOAMBIENTE

Nos esforzamos para reducir las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) en nuestras instalaciones y flotas; mejorar la gestión de residuos y aguas residuales en nuestras instalaciones y minimizar los riesgos de derrame en el suelo y agua.

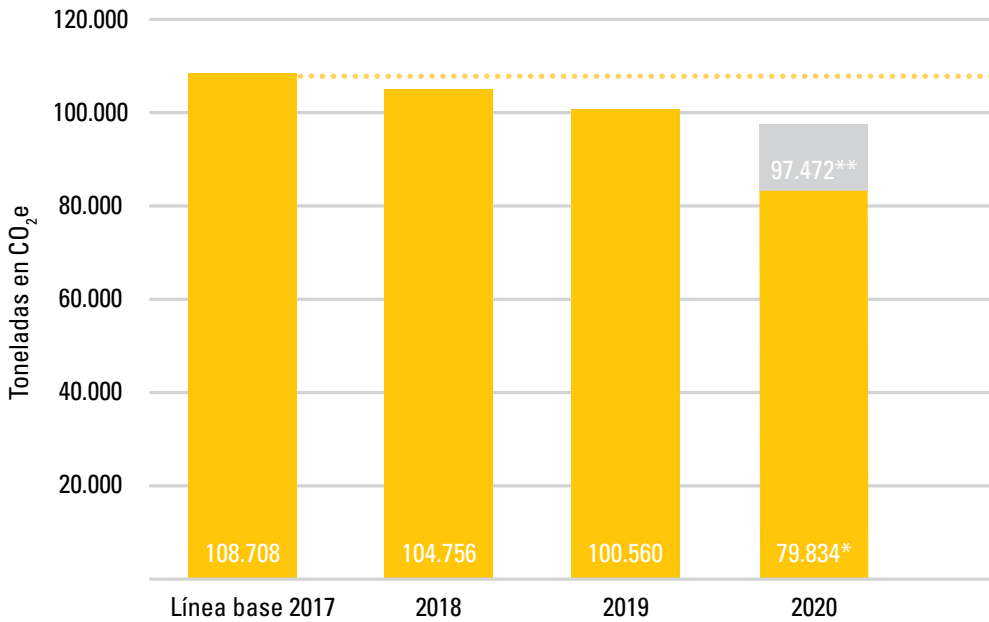
REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI

Finning reconoce el cambio climático como un desafío global serio, y estamos comprometidos en reducir las emisiones de GEI y el consumo de energía vinculado a nuestras operaciones.

Hemos establecido el objetivo de reducir nuestras emisiones absolutas de GEI en un 20% para el 2027, en referencia a nuestra línea base del 2017. Este objetivo no incluye las emisiones de 4Refuel. Sin embargo, tenemos la intención de elaborar un plan de reducción para esa empresa durante el 2021. Para lograr nuestro objetivo, seguimos invirtiendo en actividades de eficiencia energética y de reducción de emisiones en todas nuestras regiones, lo que incluye el cambio a uso de energía renovable, mayor eficiencia de la flota e implementación de actividades de mejora conductual en nuestras sucursales e instalaciones. Ver la [página 12](#) para más detalles.

Divulgamos nuestros impactos y oportunidades en relación con el cambio climático a través del Carbon Disclosure Project (CDP), organización global sin fines de lucro que está a cargo de la plataforma de divulgación ambiental líder en el mundo. Lea más sobre cómo identificamos y mitigamos los riesgos relacionados con el clima en nuestra divulgación de TCDF [aquí](#).

EMISIONES ABSOLUTAS DE GEI

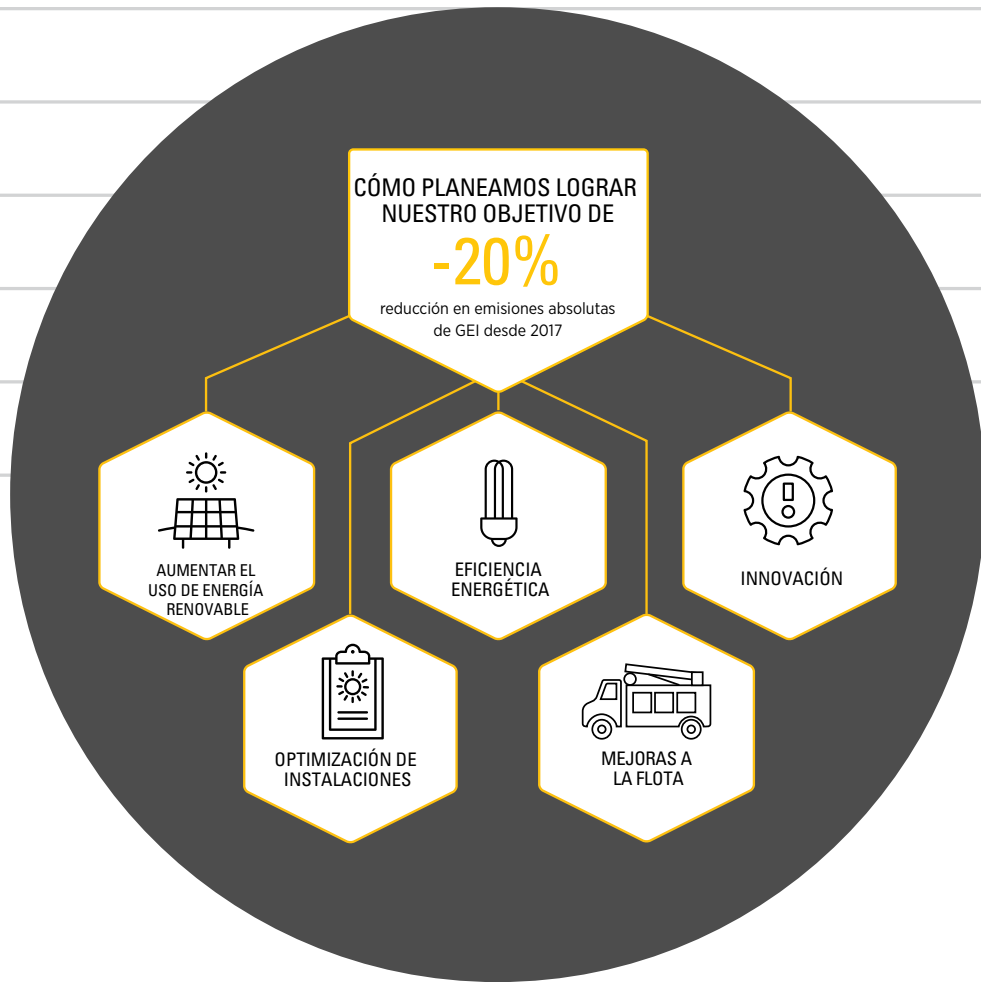


Hemos establecido el objetivo de lograr un 20% de reducción en nuestras emisiones de GEI para el 2027 en relación con nuestra línea base del 2017.

- Las emisiones de nuestra flota incluyen el diésel utilizado durante pruebas y diagnósticos.
- Las emisiones de alcance 1 provienen de actividades bajo el control de Finning (por ejemplo, el combustible utilizado en camionetas de servicio y el gas usado para calefacción).
- Las emisiones de alcance 2 provienen de electricidad usada en nuestras instalaciones. En este gráfico, las emisiones de alcance 2 se dividen por mercado. Para las emisiones según ubicación, ver la tabla de desempeño, [página 40](#).
- Las emisiones del 2020 son significativamente más bajas, debido a los impactos asociados al COVID-19. Probablemente, algunas de estas emisiones volverán a los niveles anteriores a medida que se depongan las restricciones.
- Emisiones estimadas sin el impacto de Covid-19. La estimación se ha hecho descontando de las emisiones reales del 2019, el impacto de los proyectos de reducción implementados en 2020.

20%

REDUCCIÓN EN RELACIÓN A LÍNEA BASE



86.966

Objetivo 2027

INICIATIVAS DE REDUCCIÓN DE EMISIONES 2020

REDUCCION APROXIMADA DE TONELADAS EQUIVALENTES DE DIÓXIDO DE CARBONO (TCO₂E)

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 realizados en 2020.



LUMINARIA LED

916 TONELADAS

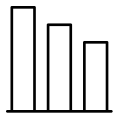
- En Canadá, dos instalaciones pasaron a luminaria LED.
- En Sudamérica, una instalación pasó a luminaria LED.
- En Reino Unido e Irlanda, estamos pasando a luminaria LED en toda la Compañía, que se estima que reduzca el uso de energía y la producción de carbono en un 50% al año.



ELECTRICIDAD VERDE

1,068 TONELADAS

- Las instalaciones en Reino Unido e Irlanda siguen abasteciéndose de energía con un productor certificado de energía renovable.



CONSERVACIÓN DE ENERGÍA

681 TONELADAS

- En todas nuestras instalaciones, hemos continuado las actividades de conservación de energía en procesos diarios. Por ejemplo, nuestras sucursales canadienses reciben informes mensuales que muestran el ahorro en electricidad y gas en comparación con el año anterior, y el progreso respecto a la reducción anual objetivo del 2%.



EFICIENCIA DE LA FLOTA

423 TONELADAS

- En Canadá, hemos instalado 50 power packs en vehículos de nuestra flota. Éstas reducen el consumo de combustible al mantener el vehículo en ralentí.
- 97% de la flota canadiense cuenta con GPS/telemetría para mejorar las conductas de manejo que llevan a un consumo innecesario de combustible.
- En Reino Unido e Irlanda, hemos reemplazado algunos vehículos de nuestra flota de camionetas de servicio por modelos con manejo eficiente del combustible y de bajas emisiones.

RESIDUOS

Para gestionar los residuos en todas nuestras operaciones, adoptamos una mentalidad de economía circular. Esto significa reducir los residuos cuando sea posible y encontrar mercados para nuestros flujos de residuos. Nuestras actividades regionales para el año 2020 incluyen:

En Canadá, seguimos trabajando estrechamente con nuestro proveedor de servicio de residuos para encontrar oportunidades que permitan aumentar nuestros ciclos de reciclaje, obtener valor de nuestros flujos de residuos y reducir los costos de gestión. Probamos la tecnología de sensor en dos instalaciones, que resultaron en un menor número de recorridos, aumento de tonelaje por recorrido y menores costos. La tecnología también monitorea la contaminación y avisa a las instalaciones para que corrijan infracciones que puedan derivar en multas y en mayores costos en los vertederos. Vimos resultados alentadores en las instalaciones gestionadas por nuestro contratista central de residuos en el 2020. Los incidentes de contaminación se redujeron en un 75% respecto al 2019. Las tasas de desvío aumentaron en distintas categorías: 5% de aumento en volúmenes de reciclaje de cartón, 2% de aumento en desvío de material orgánico. Una mejora de un 7% en el aumento de capacidad por recorrido evitó 95 viajes.

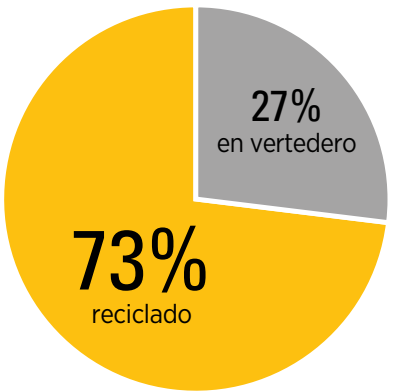
Los desechos enviados a vertederos fueron 526 toneladas métricas menos que lo enviado en 2019. Durante el año, gracias a las gestiones de reciclaje se salvaron 5.577 árboles, se ahorraron 1,14 millones de kilowatts en electricidad, 3,14 millones

de galones de agua y se evitaron 1.742 toneladas de CO2e de emisiones de GEI. También realizamos una auditoría de residuos que tuvo como resultado la identificación de oportunidades para aumentar la desviación de desechos desde las instalaciones en más de un 30%.

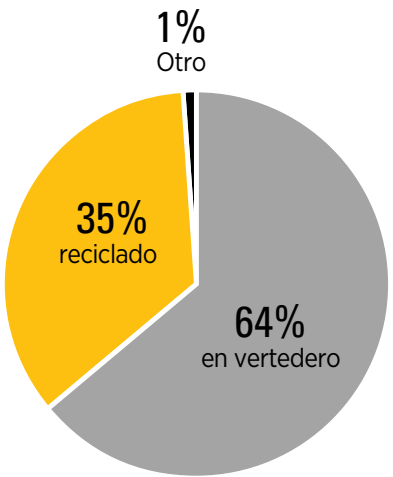
En Sudamérica, iniciamos dos proyectos relacionados con residuos en el 2020. En primer lugar, enviamos 2.400 ampolletas fluorescentes (que hemos reemplazado con luminaria LED durante los últimos años) a una instalación de procesamiento especial para su correcta eliminación y desviación del vertedero. Como resultado de nuestro trabajo para reemplazar la luminaria poco eficiente con tecnología LED, nuestro Centro Logístico de Antofagasta recibió dos certificaciones del Ministerio de Energía de Chile: el [Sello de Excelencia Energética](#) y [Certificación CAPE](#) para las organizaciones que han implementado proyectos de ahorro de energía en sus instalaciones y procesos. La segunda iniciativa corresponde a un proyecto piloto en una de nuestras sucursales, en colaboración con nuestro socio de gestión de residuos, con el fin de procesar o recuperar todos los residuos de la instalación sin enviar nada a vertederos. Una vez implementada, esperamos obtener la certificación de Cero Residuo del Ministerio del Medio Ambiente de Chile.

En Reino Unido e Irlanda, hemos trabajado arduamente para minimizar la cantidad de residuos que enviamos a vertederos. En el año 2020, menos del 1% de los residuos que generamos terminaron en vertederos, mientras que el 31% fue reciclado y el 68% fue desviado de otras formas.

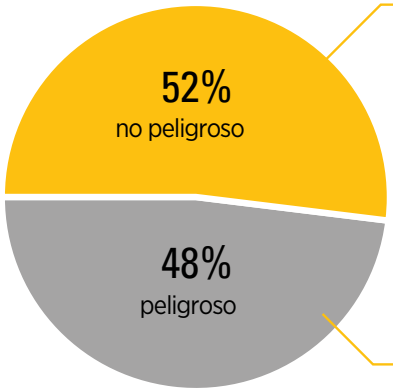
RESIDUOS POR TIPO DE ELIMINACIÓN (NO PELIGROSO)



RESIDUOS POR TIPO DE ELIMINACIÓN (PELIGROSO)



RESIDUOS POR TIPO DE ELIMINACIÓN



Los tipos más comunes de fuentes no peligrosas de residuos en nuestro caso incluyen metal, cartón, madera, residuos secos sólidos y reciclables mixtos. Los residuos de metal provienen de nuestros motores u otros repuestos usados 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 que son comunes incluyen los líquidos contaminados (por ejemplo, aceite usado, glicol, agua de áreas de lavado, lodos de 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

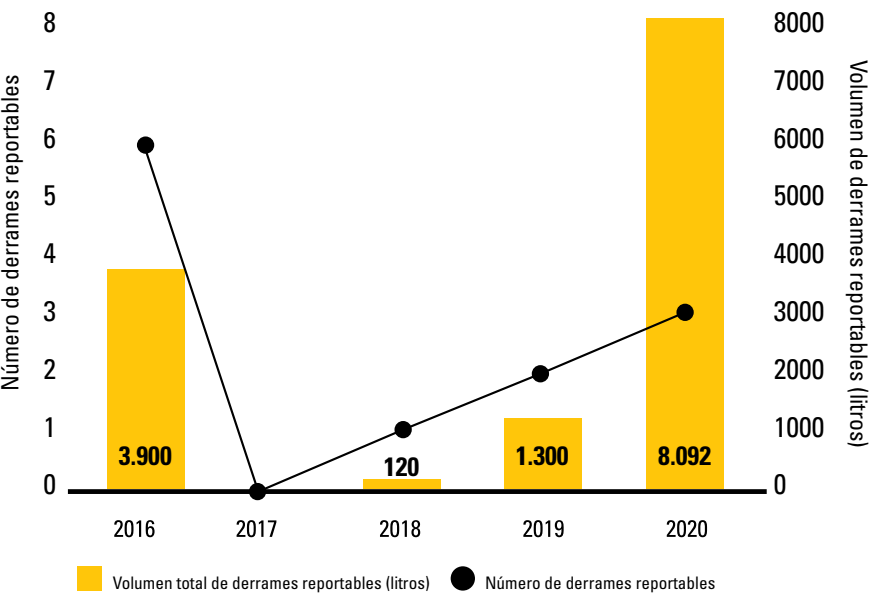
Nuestros mantenimientos de equipos y actividades de servicios y el almacenamiento químico en nuestras sucursales presentan potenciales riesgos de derrame. Contamos con procedimientos estrictos enfocados en prevenir derrames en todas las áreas de nuestra Compañía. Todos los derrames se reportan, y cualquier derrame que tenga el potencial de un impacto en el medioambiente se investiga y se toman y monitorean las medidas correctivas. En el 2020, todas las regiones fueron auditadas en relación con nuestro Estándar Global de Prevención de Contaminación en términos de notificación y respuesta a derrames.

Finning registró tres derrames reportables en el 2020.

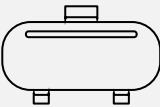
Dos estuvieron relacionados con fallas en los sistemas de contención del área de lavado que liberaron cerca de 4.755 litros y 3.000 litros de líquido de aguas residuales, respectivamente. El tercero involucró la liberación de 337 litros de fluido hidráulico desde un equipo durante pruebas. Los derrames fueron reportados inmediatamente al regulador, y fueron contenidos rápida y eficazmente. Después de la limpieza y la restauración, realizamos una toma de muestras del suelo para asegurar que no hubiese impactos en el suelo ni en el agua. Se implementaron medidas correctivas, lo que incluyó mejorar la contención de las reservas del foso del sumidero, aumentar la frecuencia de los controles de los equipos en los patios, y aumentar la inspección de los contenedores y repuestos de contención de aguas residuales.

Lea cómo se previenen derrames en 4Refuel en la página 30.

DERRAMES REPORTABLES

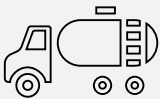


PREVENCIÓN DE DERRAMES EN NUESTRAS OPERACIONES



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 equipo de contención de derrame, tales como bandejas de derrame.



CAMIONETAS DE SERVICIO

Todas nuestras camionetas de servicios 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

LO DESTACADO DE 2020

- Aumento de un 110% en los usuarios de **my.finning.com**
- Se evitó el envío de 2.903 toneladas de metal hacia vertederos durante el 2020 a través de nuestros servicios de remanufactura.

PRODUCTOS

Brindamos a nuestros clientes/as soluciones para mejorar la seguridad y el desempeño, mediante la combinación de tecnología líder, con conocimientos basados en datos y a la vez reducimos su huella ambiental. En la entrega de productos y servicios, apuntamos a asociarnos con proveedores que compartan nuestros valores y estándares.

SEGURIDAD DEL CLIENTE/A

Mantener a nuestros clientes/as seguros es una extensión de mantener a los empleados/as seguros. Permanecemos atentos mientras trabajamos en las instalaciones de nuestros clientes/as, aprovechamos las tecnologías para reducir su exposición y continuamos promoviendo operaciones remotas y autónomas.

EMPLEANDO ESTRUCTOS PROTOCOLOS DE COVID-19

Contamos con protocolos detallados para los empleados/as que trabajan en instalaciones de clientes/as, que por lo general están en áreas remotas. Los protocolos incluyen requisitos de distanciamiento social durante los viajes a instalaciones mineras, cuestionarios de control sanitario, controles de temperatura, uso de equipos de protección personal, lo que incluye overoles desechables, y limpieza más profunda de buses, herramientas y lugares de trabajo. Los empleados/as también deben adherirse a los procesos y protocolos de los clientes/as. Muchos de nuestros

empleados/as trabajan en turnos de 7 días, por lo que hemos implementado protocolos de comunicación y seguimiento de síntomas durante sus semanas libres. En las áreas con las tasas más altas de infección, hemos realizado exámenes preventivos de empleadas/os a fin de identificar y aislar a las personas asintomáticas.

PRESTANDO SERVICIOS VIRTUALES

Maximizamos el uso de la tecnología para brindar servicios de manera virtual y minimizar la exposición de los/as clientes y empleados. Algunos de nuestros servicios virtuales incluyen:

- **Inspecciones virtuales:** Reemplazamos las visitas a las instalaciones con inspecciones virtuales utilizando cámaras de teléfonos, mostrando a los clientes/as los avances en las reparaciones de equipos mediante reuniones en línea.
- **Verificaciones digitales del estado de los equipos:** Evaluamos virtualmente el estado de los equipos conectados para reducir las visitas no urgentes o innecesarias a las instalaciones.
- **Capacitación en línea a clientes/as:** Transformamos la mayor cantidad de capacitación posible a un formato online, brindando capacitación virtual a los/las operadores de nuestros clientes/as.
- **Seminarios virtuales técnicos sin costo:** En 2020, más de 450 clientes/as asistieron a seminarios técnicos web que organizamos en Canadá. Los temas incluyeron aplicaciones de energía, control y operación en paralelo de equipos de

generación, calibración de equipos de generación, soluciones de micro redes y estrategias de refaccionamiento.

- **Casillas para devoluciones:** En 2020, expandimos nuestras redes de casillas para devoluciones, con el fin de entregar productos de forma sustentable, a la vez que evitamos el contacto humano 2020. Ver [página 26](#) para un estudio de caso.

HABILITACIÓN DE OPERACIONES AUTÓNOMAS Y REMOTAS

Las operaciones remotas ayudan a nuestros clientes/as a mejorar la seguridad de los empleados/as y disminuir los costos operacionales. Trasladar el puesto de un/una operador/a desde el lugar de trabajo a un centro de control reduce los riesgos de seguridad para los operadores/as de equipos y reduce los costos relacionados con el transporte y alojamiento de empleados/as en sitios remotos. Las operaciones remotas también ayudan a las empresas a atraer operadores/as que, de lo contrario, no elegirían trabajar en una ubicación remota.

El siguiente paso después de las operaciones remotas son las operaciones autónomas. Los vehículos autónomos no necesitan un operador/a (cuentan con una ruta predeterminada y sólo son monitoreados por razones de seguridad). Las operaciones autónomas continúan a la vanguardia de las operaciones mineras seguras y eficientes. La necesidad de asegurar distancia física entre los empleados/as debido al COVID-19, ha vuelto a la autonomía aún más atractiva para los clientes/as. Nos hemos adjudicado un contrato de suministro de camiones autónomos y tecnología para el transporte autónomo en Quebrada Blanca Fase 2 de Teck, en Chile.

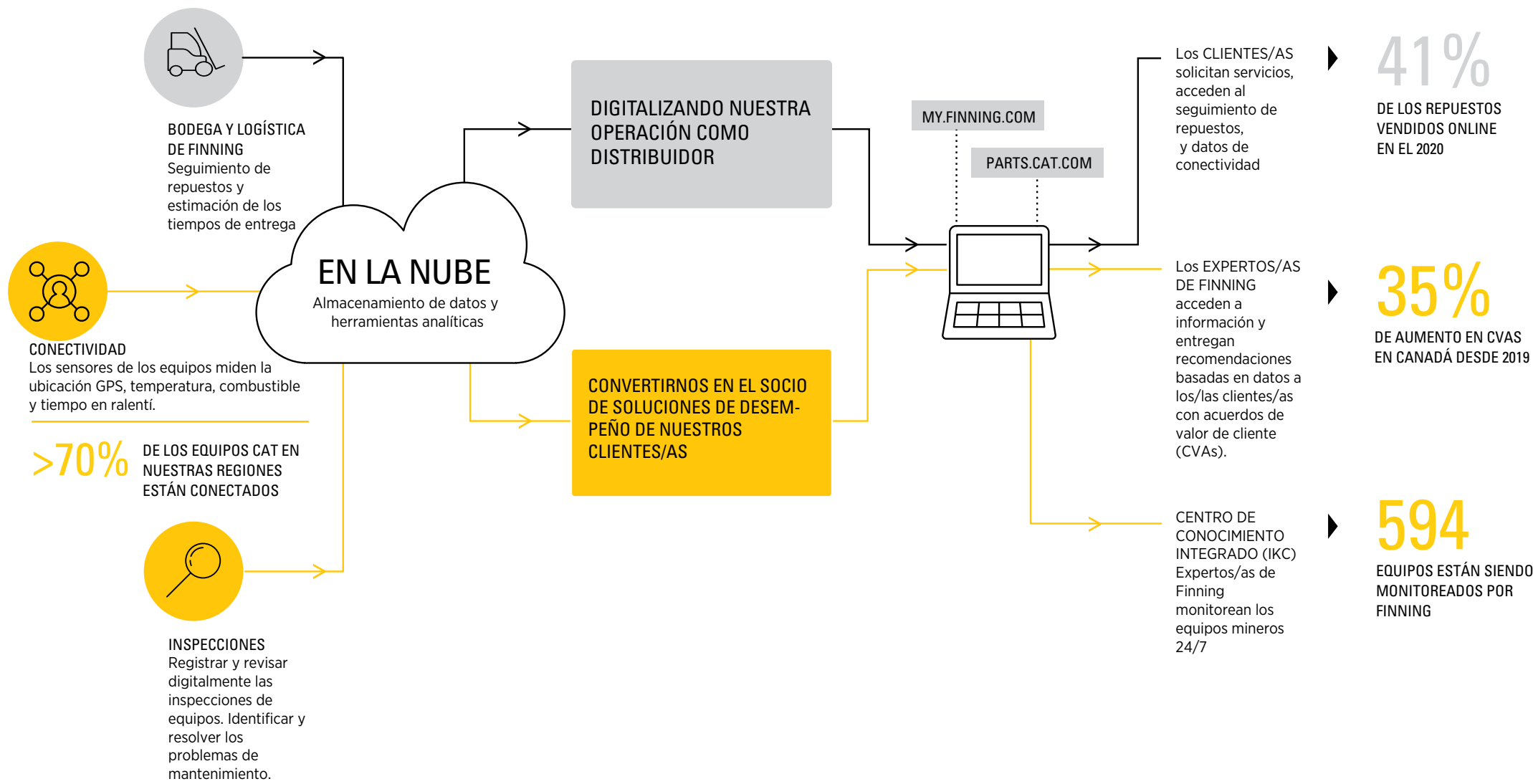


DESEMPEÑO Y LEALTAD DEL CLIENTE/A

Las soluciones digitales de Finning mejoran el desempeño de nuestros clientes/as al proporcionar conocimientos basados en datos que reducen los costos, mejoran la eficiencia, reducen las emisiones al disminuir el tiempo en ralentí y ayudan a los/las clientes /as a optimizar su flota. El COVID-19 ha acelerado la adopción de tecnología por parte de nuestros clientes/as, y estamos en una buena posición para satisfacer el aumento de demanda de servicios en línea.

Nuestras ofertas digitales tienen dos objetivos para mejorar la experiencia de los clientes/as. Primero, digitalizar nuestra operación como distribuidor, haciendo que nuestros servicios estén disponibles en cualquier momento y lugar. Esto nos permite servir mejor a nuestros/as clientes/as, expandir nuestra base y reducir nuestros costos operativos. Segundo, convertirnos en el socio de soluciones de desempeño de nuestros/as clientes/as. Finning Performance Solutions, a disposición de nuestros/as clientes/as a través de los acuerdos de valor al cliente (CVA), nos permiten revisar y analizar los datos de los equipos en tiempo real, para así ayudar a nuestros/as clientes/as a tomar mejores decisiones y aumentar su productividad. En 2020, seguimos creciendo en las ventas a través de omnicanales y de servicios de performance solutions.

NUESTRAS SOLUCIONES DIGITALES



RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS

El compromiso de Finning con la protección del medioambiente se extiende al apoyo que entregamos a nuestros clientes/as, lo que incluye ayudarles a reducir sus impactos ambientales mediante:

- **Ofreciendo productos de emisiones reducidas:** Ofrecemos equipo Tier 4 que provee una reducción de un 94% en las emisiones (NOx y material particulado) en comparación con los estándares Tier 3 ([Reporte de Sustentabilidad de Caterpillar 2019](#)), equipo híbrido que combina componentes eléctricos y de diésel, y motores de Mezcla Dinámica de Gases (DGB), para aplicaciones distintas de generación, que desplazan el consumo de diésel hasta en un 85% sin sacrificar el desempeño. En 2020, entregamos un kit de DGB a un cliente /a de servicios de perforación, el cual de forma permanente proveyó hasta un 69% de sustitución de gas natural en lugar de combustible diésel. Aunque el diésel todavía es necesario, esta tecnología ha reducido de gran manera la necesidad de transportar el combustible diésel a varios sitios de perforación, y ha significado importantes ahorros en este tipo de combustible. Los camiones de minería eléctricos y las excavadoras híbridas reducen el consumo de combustible en aproximadamente 20% a 25% en comparación con los modelos diésel tradicionales, gracias a que combinan componentes diésel y eléctricos.
- **Entrega de soluciones de energía de bajas emisiones:** Hemos diseñado soluciones y conseguido y conectado una gama de equipos de energía renovables y de bajas emisiones para nuestros/as clientes/as.
- **Extensión de la vida de los equipos:** Nuestros programas de remanufactura y intercambio de productos extienden la vida de los equipos y los componentes. Se puede leer más al respecto en la [página 25](#).
- **Haciendo posible que se generen reducciones de emisiones de GEI a través de la optimización digital:** La conectividad de nuestros equipos y el análisis de datos ofrecen a nuestros clientes/as el potencial de optimizar el uso de sus equipos, aumentar la productividad y, posteriormente, reducir sus

ESTUDIOS DE CASO: SOLUCIONES DE DESEMPEÑO

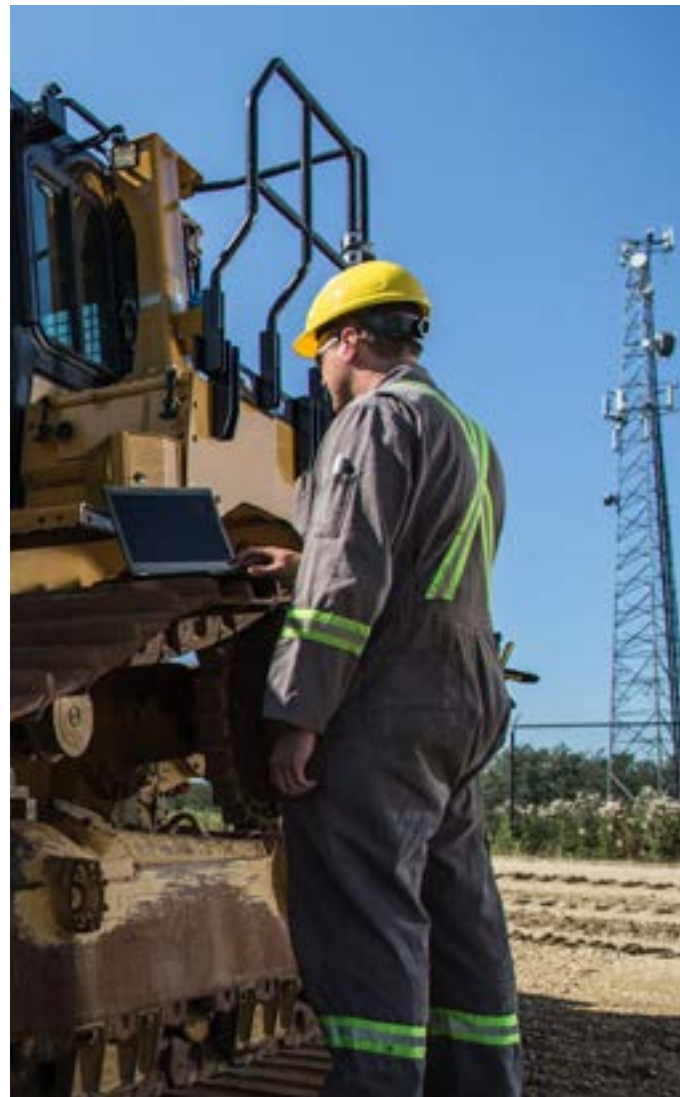


Foto tomada antes de las restricciones por COVID.

HABILITACIÓN DEL MONITOREO REMOTO DE EQUIPOS EN CANADÁ

Gahcho Kué es la mina nueva de diamantes a rajo abierto más grande del mundo. Se ubica en los Territorios del Noroeste Canadá, cerca del círculo Ártico, donde las temperaturas pueden descender a -45°C. Es esencial contar con energía y calor confiables para la seguridad de las más de 300 personas que viven y trabajan en Gahcho Kué.

El monitoreo remoto de equipos para generadores de energía, un servicio digital que identifica proactivamente las necesidades de reparación y mantenimiento de los equipos de generación en la mina, han sido esenciales para esta operación. En alianza entre De Beers, Finning y Caterpillar, los/las analistas de monitoreo de condiciones supervisan los grupos generadores de forma remota, y pueden identificar los problemas antes de que ocurran. Basados en los datos generados en tiempo real y algoritmos especializados, cuando se detecta un problema potencial, el sistema alerta a nuestros técnicos/as de Finning en la mina para que completen las reparaciones de manera proactiva. Además de plantear preocupaciones de seguridad, los problemas que no se abordan pueden interrumpir la operación de la mina y resultar en costosos tiempos de inactividad y reparaciones.

Desde el comienzo de las operaciones de la mina hace tres años, nuestro equipo -en conjunto con Caterpillar-, ha demostrado que el mantenimiento predictivo es una herramienta esencial para la operación continua de Gahcho Kué.

Vea este [video](#) para saber más al respecto.

PRUEBA DE SOLUCIÓN DE DESEMPEÑO DE MOVIMIENTO DE TIERRA EN REINO UNIDO

Finning y nuestros socios de tecnología Caterpillar® y Trimble®, completaron un ensayo comercial en Reino Unido para probar nuestra nueva solución integrada de desempeño de movimientos de tierra. La prueba implicó trabajar con un/una cliente /a clave y su cadena de suministro de movimiento de tierras para excavar, mover y apilar con éxito volúmenes significativos de material.

El ensayo también permitió probar una gama de nuevas tecnologías involucradas en el servicio digital de movimientos de tierra, que mejoran la eficiencia en áreas clave de operaciones para clientes/as, tales como, seguimiento de movimiento de material, monitoreo de carga útil, monitoreo de equipos integrados y gestión de flota, monitoreo de combustible, emisiones de carbono y seguridad.

Al combinar los servicios gestionados con nuestras recomendaciones y plataforma de análisis, podemos reunir datos de una multitud de sistemas independientes para proveer reportes y recomendaciones integradas en tiempo real, que pueden reducir considerablemente el costo e impacto ambiental, así como mejorar la productividad y seguridad de las operaciones de movimientos de tierra de nuestros/as clientes./as

ENERGÍA RENOVABLE Y DE BAJAS EMISIONES EN EL MUNDO

NORTE DE ALBERTA Y COLUMBIA BRITÁNICA: GAS NATURAL PARA PROVEER ENERGIA ELECTRICA EN PERFORACIÓN

Un generador Caterpillar de gas natural de 3 MW, en combinación con baterías de almacenamiento de energía para los equipos de perforación eléctricos, que tiene actualmente nuestro cliente Tourmaline, utiliza gas natural de combustión limpia, un sistema inteligente de gestión de energía y baterías. Tourmaline calculó, en una presentación para inversionistas [en mayo del 2020], que esto reducirá sus emisiones absolutas de GEI en cerca de un 50% con respecto a los niveles actuales.

EDMONTON: SISTEMA COMBINADO DE CALOR Y ELECTRICIDAD PARA UN AEROPUERTO

Un sistema combinado de calor y energía de 4.5 MW de potencia suministrado por tres generadores Caterpillar de gas natural, suministra electricidad al Aeropuerto Internacional de Edmonton y el calor residual alimenta su circuito de agua caliente, lo que reduce el número de calderas en la instalación, compensa la generación eléctrica local en base a carbón y reduce los costos de electricidad y gas.

REINO UNIDO E IRLANDA: ELECTRICIDAD A PARTIR DE LOS DESECHOS DE UN VERTEDERO BIOGÁS

La energía se genera a través de grupos generadores de electricidad suministrados y/o mantenidos por Finning y flotas para proyectos de biogás en vertederos municipales, lo que ayuda a alcanzar niveles más bajos de emisiones en Reino Unido e Irlanda. Los generadores de gas de los vertederos utilizan el biogás de los materiales orgánicos en descomposición para producir electricidad.

CHILE: ELECTRICIDAD A PARTIR DE RESIDUOS ORGÁNICOS BIOGÁS

Un generador de biogás de 2 MW y un sistema de cogeneración entregados por Finning ayudarán a la segunda empresa láctea más grande de Chile, COLUN, a generar aproximadamente 4.600 kW de electricidad a partir de desechos orgánicos y reutilizar cerca de 1.800 kW de calor de los gases de escape y de su sistema de enfriamiento. Este proyecto reemplazará las calderas a combustible fósil convencional, y se espera que esté operando en el 2021.

REDUCCIÓN EN CARBONO & ENERGÍA RENOVABLE SE LOGRARON MEDIANTE:

- Reemplazo parcial o total de diésel por gas natural
- Producción de biogás a partir de residuos y su transformación en electricidad
- Generación combinada de calor y energía para mejorar la eficiencia (CHP - Combined heat and power)

REMANUFACTURANDO HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR

Seguimos contribuyendo con el desarrollo de una economía circular al continuar usando productos o materiales el mayor tiempo posible a través de la remanufacturación. Esto reduce los residuos y minimiza el uso de materiales para producir nuevos repuestos. Un ejemplo de la durabilidad y confiabilidad de los camiones de transporte minero a los que damos servicio es el 797A, que ha establecido un récord mundial de 150.000 horas. Después de 21 años de proveerle servicio al equipo y completar 10 reconstrucciones de motor, el equipo 797A todavía está operando a máximo rendimiento en la Mina Aurora de Syncrude.

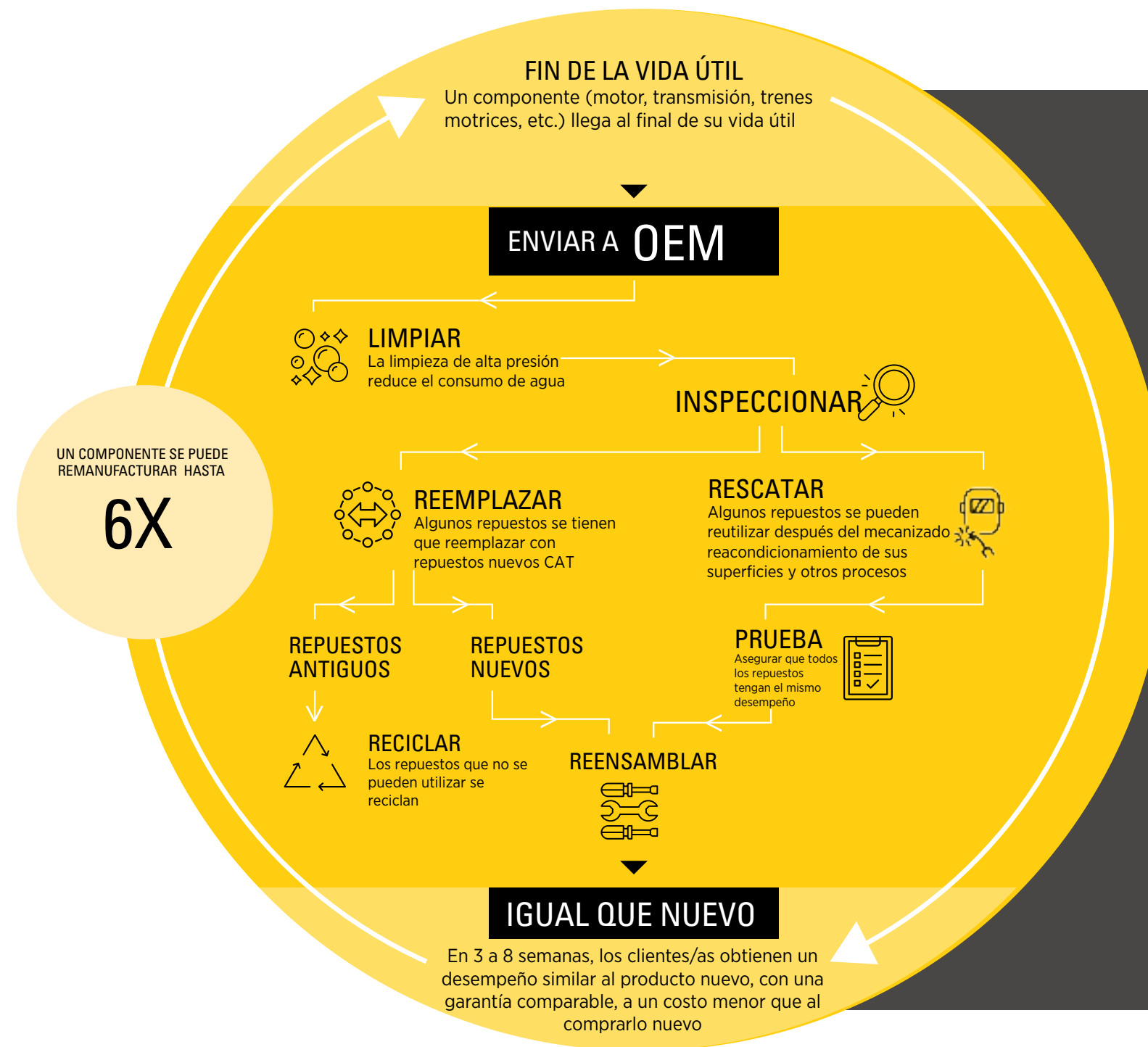
Para conocer más sobre nuestra instalación de remanufactura en Canadá, ver este [video](#).

IDENTIFICANDO OPORTUNIDADES PARA MEJORAR NUESTROS PROCESOS

En 2020, nuestra planta de OEM cambió su operación tradicional de cromado por el proceso de combustible de oxígeno de alta velocidad (HVOF). Este proceso es un método más ecológico de revestimiento de metal que aumenta la resistencia a la erosión y el desgaste, mejora la protección a la corrosión y extiende la vida útil del producto.

RECONSTRUCCIÓN CERTIFICADA: AMPLIANDO EL IMPACTO DE LA REMANUFACTURACIÓN

Además de nuestro programa de remanufacturación, que se enfoca en componentes únicos, contamos con un Programa de Reconstrucción Certificada por Caterpillar en todas las regiones. Este programa se enfoca en la reconstrucción de equipos completos a las especificaciones de Caterpillar, entregando equipos con garantías similares a equipos nuevos, a una fracción del costo de un equipo nuevo comparable.



BENEFICIOS MEDIOAMBIENTALES DE LA REMANUFACTURACIÓN

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

798

Empleados/as trabajan en OEM

14.359

Componentes remanufacturados en 2020

12%

De aumento anual en componentes remanufacturados

2903

toneladas de metal reciclado en 2020

Se evitó enviar todos los metales reciclados a vertederos (lo que equivale a 34 aviones Boeing 747).

CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE

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

INTEGRANDO NUESTRO CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Compramos bienes y contratamos servicios de más de 8.000 proveedores/as a nivel mundial. Queremos trabajar con proveedores que compartan nuestros estándares ambientales, sociales, éticos y de seguridad.

En 2020, hicimos de la firma de nuestro [Código de Conducta para Proveedores](#) (Código para Proveedores) un requisito del proceso de adquisiciones de Finning. Nuestro Código contiene compromisos en torno a la seguridad y salud, anti-acoso y la diversidad e inclusión de los grupos subrepresentados y marginados, lo que incluye a mujeres. También aborda la corrupción, esclavitud moderna, protección de datos y programas de integración ambientales y comunitarios.

Como parte de nuestro proceso formal de Licitaciones, a los nuevos/as proveedores se les solicita que revisen y firmen un Código para Proveedores antes que se les adjudique un contrato. Se les solicitó a los/las proveedores que ya tenían contrato que revisaran y firmaran el Código para Proveedores antes del 31 de diciembre de 2020.

COMPROBANDO LA RESILIENCIA EN LA CADENA DE SUMINISTRO

La pandemia global se ha convertido en un evento sin precedentes que ha puesto a prueba hasta a las cadenas de suministro más robustas. El equipo de protección personal (EPP) fue uno de nuestros suministros esenciales en riesgo debido a la alta demanda relacionada con el COVID. Nuestras estrechas relaciones con nuestros proveedores/as nos permitieron suplir nuestras necesidades adicionales de EPPs de manera oportuna.

Los cambios en las condiciones afectaron a muchos de nuestros proveedores. Hemos abierto un canal de comunicación de dos vías para los/las proveedores que puedan estar con dificultades para cumplir, quienes pueden comunicarse con su contacto de adquisiciones o VP Global de Abastecimiento. Estas experiencias han reforzado nuestra creencia en el valor de las relaciones sólidas con los proveedores/as y la comunicación proactiva en la construcción de una cadena de suministro resiliente.

ESTUDIO DE CASO: CASILLAS DIGITALES: ENTREGA DE NUESTROS PRODUCTOS MÁS SOSTENIBILIDAD

Desde 2019, hemos aprovechado una red existente de buzones digitales de terceros en Reino Unido e Irlanda. Los buzones digitales son casillas grandes y modulares, con candados de código digital que mejoran la experiencia de nuestros clientes/as y la eficiencia de nuestra red de distribución. Los/as clientes o técnicos de Finning reciben un correo cuando su orden es entregada y retiran los repuestos según su conveniencia. Basados en el éxito de los buzones digitales de Reino Unido e Irlanda, en 2020 hemos instalado 25 nuevas casillas digitales en Canadá.



Los buzones proveen opciones de entrega a nuestros/as clientes/as y mejoran nuestro alcance en áreas sub-atendidas. Vea este [video](#) para más detalles.

BENEFICIOS PARA CLIENTES/AS:

- **Flexibilidad:** los buzones ofrecen una opción de entrega adicional.
- **Mayor disponibilidad de repuestos:** Los repuestos son enviados desde centros de distribución nacionales que tienen más inventario que las sucursales locales.
- **Conveniencia:** los buzones son de autoservicio, se encuentran en ubicaciones convenientes y se puede acceder a ellos las 24 horas del día, toda la semana.

BENEFICIOS AMBIENTALES:

- **Menos emisiones de los vehículos:** Un buzón central para devoluciones reduce el viaje a distintas ubicaciones de entrega y los "kilómetros muertos" (vehículos que no llevan carga completa).
- **Menos residuos de repuestos:** Menos repuestos se almacenan en distintas sucursales, donde se podrían volver obsoletos o ser discontinuados antes de su venta.
- **Menos residuos de embalaje:** Se requiere menos embalaje para prevenir los daños durante la entrega directa en los buzones.

4REFUEL

LO DESTACADO DEL 2020

- 42% de reducción de los accidentes de vehículos motorizados respecto al 2019
- Cero derrames significativos en 2020, con 860.941.022 litros de combustible bombeados



4REFUEL

En 2019, Finning adquirió 4Refuel, una compañía líder en el abastecimiento de combustible móvil en las instalaciones de clientes/as. En 2020, seguimos integrando 4Refuel en nuestras prácticas empresariales y de sustentabilidad.

BENEFICIOS PARA FINNING Y NUESTROS CLIENTES/AS

4Refuel permite a Finning ofrecer un servicio complementario que agrega valor a nuestros clientes/as en Canadá y en Texas, Estados Unidos. 4Refuel ayuda a nuestros clientes/as a mejorar el desempeño de sus empresas al:

- **Disminuyendo la exposición al riesgo del operador/a:** Al suministrar combustible directamente a los equipos en las instalaciones de clientes/as, reducimos la exposición del operador/a a los riesgos medioambientales y de seguridad durante el tránsito a la estación de reabastecimiento de combustible.
- **Reduciendo el tiempo de inactividad:** 4Refuel suministra directamente a los equipos in situ, lo que elimina el tiempo de inactividad relacionados con el traslado a una estación de reabastecimiento de combustible. También suministramos y reabastecemos el combustible a los equipos por la noche y durante las horas de menos trabajo a modo de maximizar la productividad del cliente/a.
- **Haciendo posible el monitoreo de consumos de combustible:** El consumo de combustible es uno de los mayores costos operativos de clientes/as. Cada vez que 4Refuel abastece un equipo, los

detalles de la transacción se transmiten a un servidor central. Esta tecnología permite a los/las clientes/as gestionar sus costos de consumo de combustible en tiempo real, apoyar la prevención de robos y obtener información sobre el consumo de combustible.

GESTIONANDO LOS RIESGOS DEL COVID-19

El suministro de combustible sin contacto de 4Refuel ayuda a nuestros clientes/as a prevenir la propagación de COVID-19. Nuestros servicios reducen los puntos de contacto al actuar como única fuente de combustible en la instalación del cliente/a, lo que evita que múltiples empleados/as toquen la misma manilla de la bomba y luego regresen a sus camiones. Asimismo, ajustamos los horarios de los turnos para minimizar la interacción en nuestras sucursales antes y después del trabajo, y sanitizamos las cabinas de los camiones antes y después de cada turno a fin de reducir la exposición de nuestros empleados/as. Los empleados/as que cumplen labores administrativas de oficina han trabajado desde sus hogares siempre que ha sido posible. En los casos en los que las tasas de infección locales eran elevadas, realizamos pruebas proactivas a los empleados/as para identificar a los potencialmente asintomáticos que pudiesen propagar el virus sin saberlo.

INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Como parte de nuestro trabajo para construir una cultura de inclusión y diversidad en toda la Compañía, el grupo de líderes de alta gerencia de 4Refuel completó en 2020 la capacitación Construyendo Equipos Respetuosos, así como el curso de capacitación para Empleados/as sobre la Sensibilidad en el Lugar de Trabajo. La capacitación sobre inclusión y diversidad para todos los empleados/as de 4Refuel se llevará a cabo en 2021.



SEGURIDAD

Nuestra adquisición de 4Refuel agregó aproximadamente 260 camiones cisterna a nuestra flota y 575 empleados/as a nuestra fuerza de trabajo, aumentando las horas de exposición en aproximadamente un 5%. En 2019, completamos una evaluación de brechas de las prácticas de 4Refuel respecto a los estándares críticos de seguridad de Finning (priorizando nuestro estándar Global de Seguridad Vehicular). En 2020, alineamos nuestros procesos de clasificación y reporte de incidentes.

Las actividades de seguridad de 4Refuel se centran en la gestión de



Foto tomada antes de las restricciones.

los siguientes riesgos críticos para la seguridad:

CONDUCCIÓN Y ACCIDENTES DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

Todos los de 4Refuel (Profesionales de Reabastecimiento Certificados, CRP) han realizado capacitación en conducción defensiva del Sistema Smith, un programa de entrenamiento online para conductores/as de camiones, cuyo objetivo es promover comportamientos de conducción seguros y prevenir accidentes. Esta formación es obligatoria para todos/as los conductores nuevos.

Los camiones de la flota 4Refuel están equipados con sistemas GPS que recogen datos para apoyar los hábitos de conducción segura y la eficiencia del combustible. Esta tecnología analiza los excesos de velocidad, así como las aceleraciones y frenadas bruscas. Utilizamos los datos para identificar las áreas que requieren capacitación de refuerzo. En 2020, añadimos cámaras en las cabinas de casi 100 camiones para apoyar las actividades de entrenamiento sobre comportamiento seguro del conductor/a. El resto de la flota será equipada a finales de 2021.

Además, en 2020, mejoramos nuestras prácticas de seguridad contratando a un/una especialista en conducción defensiva para nuestra región del sur de Ontario, reforzando los principios clave de la conducción defensiva y mejorando el compromiso entre los supervisores/as y conductores/as, con el fin de validar las medidas de control.

Como resultado de nuestro programa de seguridad en la

conducción, en el 2020 logramos una reducción del 42% de los accidentes vehiculares en comparación con el 2019.

Nos entristece profundamente informar sobre dos incidentes ocurridos en 2020, en los que se vieron involucrados camiones de 4Refuel y vehículos de terceros, los que provocaron la muerte de tres personas que no eran empleados/as de 4Refuel.

MANIPULACIÓN Y TRANSPORTE DE SUSTANCIAS INFLAMABLES

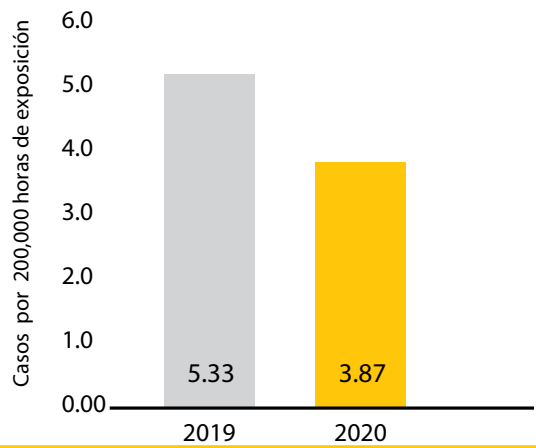
4Refuel asegura el cumplimiento de los requerimientos nacionales y regionales de transporte de mercancías peligrosas. Los conductores

y conductoras canadienses están certificados por el programa de certificación de conductores/as de la Canadian Fuel Association. Conductores/as de EE.UU. tienen las clasificaciones para materiales peligrosos y camiones cisterna en conformidad con los requisitos de ese país. Todos los camiones se someten a una inspección anual y a otros programas de mantenimiento preventivo, y cumplen con los requisitos aplicables de la autoridad de Transporte de Canada y del Departamento de Transporte de EE.UU.

TAREAS RUTINARIAS

Los empleados/as realizan Evaluaciones de Seguridad en el Trabajo para identificar los riesgos y controles relacionados con tareas rutinarias, como por ejemplo el trabajo en altura al subir a los equipos para abastecer de combustible.

FRECUENCIA TOTAL DE LESIONES REGISTRABLES (TRIF)



27% REDUCCIÓN DE LA FRECUENCIA TOTAL DE LESIONES REGISTRABLES CON RESPECTO A 2019

42% REDUCCIÓN DE LA TASA DE ACCIDENTES VEHICULARES CON RESPECTO A 2019

EMISIONES DE LA FLOTA

Hemos desarrollado procesos para comenzar a capturar y reportar las emisiones de GEI generadas por la flota de 4Refuel y las relacionadas con consumos de electricidad y gas, en línea con el Protocolo de GEI de Finning. En este reporte presentamos por primera vez estos datos.

DERRAMES

Contamos con sistemas y procedimientos destinados a minimizar los derrames durante el abastecimiento de combustible:

EVITANDO LOS DERRAMES DURANTE EL ABASTECIMIENTO DE COMBUSTIBLE

Además de la rigurosa capacitación en procedimientos operativos y de respuesta ante derrames que reciben los operadores/as, 4Refuel cuenta con prácticas y controles exhaustivos de prevención de derrames. Entre éstas se incluye el mantenimiento e inspección de equipos críticos (mangueras, tanques, carretes), inspecciones obligatorias previas a cada viaje, y mecanismos de detención de emergencia en los dispositivos móviles portátiles que detienen el bombeo de combustible.

EVITANDO LOS DERRAMES EN LOS TANQUES DE ALMACENAMIENTO

Un pequeño porcentaje de nuestras instalaciones utiliza tanques de almacenamiento locales para satisfacer nuestras necesidades de suministro. Estos tanques cumplen con rigurosas normas e incluyen características como paredes dobles y tecnología de prevención de sobrellenado. Llevamos a cabo inspecciones rutinarias y el mantenimiento de nuestros equipos e instalaciones. En caso de derrame, minimizamos el impacto ambiental asegurándonos de que nuestros empleados/as sigan el plan de respuesta a derrames y lo remedien según sea aplicable.



860.941.022

LITROS DE COMBUSTIBLE
BOMBEADOS EN 2020

4.638.110

EQUIPOS DE CLIENTES/AS
REABASTECIDOS DE COMBUSTIBLE

713.357

ENTREGAS

0

DERRAMES REPORTABLES*
ESTE AÑO

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

COMUNIDADES

LO DESTACADO DEL 2020

- En colaboración con organizaciones en alianza, impartimos cerca de 100.000 horas de capacitación para alrededor de 1.000 personas en Chile.
- Implementamos nuestros Principios Guía para Pueblos Originarios en Canadá.
- Más de 100.000 jóvenes participaron en alianzas STEM

COMUNIDADES

Creemos que apoyar a las comunidades en las que vivimos y trabajamos contribuye al bienestar de nuestros/as empleados, proveedores y socios, y crea competencias para el futuro.

Retribuimos a nuestras comunidades asociándonos con organizaciones que inspiran a los/as jóvenes a participar en carreras STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática), y capacitando a los/as miembros de la comunidad para trabajos calificados.



ENFOCANDO NUESTRAS INVERSIONES EN LA COMUNIDAD

Para maximizar el impacto de nuestros aportes a la comunidad, hemos desarrollado una estrategia de inversión que alinea nuestras inversiones con nuestros valores y prioridades. Nuestra estrategia de inversión en la comunidad se centra en cuatro áreas prioritarias: STEM, mujeres y niñas, comunidades en riesgo y comunidades de pueblos originarios.

Nuestra estrategia incluye un proceso de solicitud y revisión centralizado. Las solicitudes de financiamiento se presentan en línea, y existen directrices para ayudar a los comités regionales a evaluar y asignar fondos a las propuestas que mejor se ajusten a nuestras áreas prioritarias y valores.

PROMOVIENDO LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

Nuestros [Principios Guía para Pueblos Originarios](#), elaborados en 2019, describen cómo nos relacionamos con comunidades, empresas y pueblos originarios de Canadá. En 2020, compartimos estos principios con nuestros grupos de interés externos. Éstos guían nuestros procesos de contratación, adquisiciones, relaciones estratégicas y de nuevos negocios y de inversión en la comunidad. Como primer paso para la incorporación de estos principios, estamos buscando un proveedor de capacitación de concientización sobre pueblos originarios. Esperamos impartir esta capacitación a los empleados/as durante el 2021.

IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM

Nuestro enfoque filantrópico central es la educación STEM enfocada en los/as jóvenes, porque creemos que es esencial para nuestro propósito de construir y energizar un mundo mejor. Las disciplinas STEM producen ingenieros/as, analistas de datos, químicos/as, biofísicos/as y otros profesionales técnicos y científicos que ayudan a conducir el mundo de hoy, orientado a la innovación.

Finnning proporciona apoyo financiero y práctico a programas que inspiran a estudiantes a participar en carreras STEM y oficios técnicos. Realizamos alianzas con organizaciones sin fines de lucro para apoyar la programación y participar directamente en actividades relacionadas con carreras STEM.

ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN VIRTUALES DE CARRERAS STEM DURANTE EL COVID-19

En respuesta a las restricciones de COVID-19 sobre reuniones públicas, trabajamos con nuestras alianzas para cambiar su programación a un formato virtual, cuando fue posible. Las actividades del 2020 incluyeron:

En Canadá, concedimos 5 becas para fomentar el acceso equitativo a programas de educación post-secundaria relacionados con STEM. También seguimos colaborando con organizaciones como [Actua](#), [Let's Talk Science](#), y [Girls Inc.](#), para ofrecer programas STEM a los/as jóvenes, a las comunidades subatendidas y a niñas. 16 empleados/as fueron voluntarios para eventos STEM, entre ellos:

- **Geering up (¡Preparándose!):** campamentos de verano que ofrecieron actividades STEM, demostraciones, tutorías y desafíos de diseño.
- **Summer Brainbuster Quiz Show (Cuestionarios de Verano):** Una serie de preguntas virtuales de 10 semanas de duración, para que las familias aprendan cómo STEM está en todo nuestro alrededor.

- **Encuentros profesionales:** eventos virtuales en los que empleados/as compartieron su experiencia y respondieron a preguntas sobre los tipos de carreras disponibles en las disciplinas STEM.

En Sudamérica, trabajamos con [Chicas en Tecnología](#) y [Inspiring Girls](#) para ayudar a mejorar el acceso a los cursos STEM y tutorías en Chile y Argentina. Donamos 160 computadores a estas organizaciones y más de 20 de nuestras trabajadoras mujeres se registraron para ser mentoras STEM con éstas y otras ONGs, con el fin de reducir los estereotipos y fomentar la inclusión de niñas y mujeres jóvenes en las disciplinas STEM.

En Reino Unido e Irlanda, continuamos nuestra participación con los [Embajadores STEM](#). Siete de nuestros empleados/as ofrecieron su tiempo y experticia, incluyendo la participación en un evento virtual de dos semanas que puso en contacto a más de 800 estudiantes con ingenieros/as de diferentes campos.

4

5

17

ODS RELACIONADOS



ODS RELACIONADOS

FOMENTANDO LA EMPLEABILIDAD EN LAS COMUNIDADES DE SUDAMÉRICA

Creemos que los conocimientos técnicos ayudan a los/as miembros de la comunidad a aumentar su estándar de vida y crear un impacto positivo duradero en las comunidades. Contar con una población formada en STEM facilita que las comunidades aumenten su atractivo con industrias desarrolladas con empleos de alto valor. Esto, a su vez, contribuye a la creación de una economía local activa y estable.

Durante este difícil año, hemos seguido brindando capacitación para fomentar la empleabilidad en diferentes regiones de Chile. A través de nuestras asociaciones con instituciones públicas y organizaciones sin fines de lucro, proporcionamos casi 100.000 horas de capacitación, en gran parte a través de nuestro Finning Instrucción Técnica (FIT), a cerca de 1.000 personas, incluyendo:

- 640 estudiantes matriculados/as en instituciones secundarias y postsecundarias recibieron capacitación en mantenimiento de maquinaria pesada.

Esto incluye una nueva asociación con un reconocido instituto de

desarrollo profesional en Chile ([IP Chile](#)).

- 238 miembros de la comunidad recibieron formación en mantenimiento de equipo pesado, logística y operaciones de grúa horquilla a través de nuestros acuerdos con las oficinas locales de empleo, encargadas de identificar las brechas de habilidades en las distintas regiones. Los alumnos/as recibieron la parte virtual de la capacitación y se espera que completen la parte presencial en 2021.
- 17 personas recibieron capacitación técnica a través de una nueva alianza con [ELEVA](#), una asociación público-privada que desarrolla habilidades técnicas para apoyar a la industria minera en Chile.
- 37 estudiantes recibieron becas, 20 bomberos recibieron capacitación como operadores de grúa horquilla y 39 personas recibieron capacitación técnica gracias a nuestra colaboración de larga data con la [Fundación Tierra de Esperanza](#).
- Estudiantes de post-secundaria realizaron aprendizajes online con Finning, lo que les permitió completar sus estudios para titularse.

GOBIERNO CORPORATIVO &
ÉTICA

GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA

LO DESTACADO DEL 2020

- Respuesta eficaz de toda la Compañía a la pandemia del COVID-19
- 5.020 de los empleados/as completaron la capacitación de ciberseguridad
- Capacitación del Código de Conducta alcanzó un 89%

INFORMACION SOBRE EL DIRECTORIO Y GOBIERNO CORPORATIVO

Cantidad de miembros del Directorio	12
Edad promedio de los directores/as	64
Número de directores/as independientes	11
Edad de jubilación obligatoria	72
Separación de funciones del Presidente y CEO	Sí
Proceso exhaustivo de evaluación del Directorio	Sí
Presidente independiente	Sí
Duración promedio en directorio	6,3 años
Elección anual de directores/as	Sí
Acceso a Proxy	Sí
Política de votación por mayoría	Sí
Código de Conducta para directores/as, ejecutivos/as y empleados/as	Sí
Reuniones de Directorio celebradas en 2020	9
Lineamientos para propiedad de acciones para los/las directores y ejecutivos	Sí
Asistencia a reuniones del Directorio y comités en 2020	99,5%
Política sobre compraventa de acciones y cobertura	Sí
Voto consultivo para propuesta de compensaciones	Sí
Apoyo al enfoque de compensación ejecutiva (promedio en 5 años)	90,2%
Mujeres miembros del Directorio	33%
Política de Diversidad e Inclusión del Directorio	Sí
Sesiones en cámara exclusivamente con directores/as independientes en cada reunión de Directorio y comité	Sí

GOBIERNO CORPORATIVO & ÉTICA



ODS RELACIONADOS

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

GESTIÓN DE CRISIS Y ASEGURAR LA CONTINUIDAD DE LAS OPERACIONES

Seguimos preparados para responder a incidentes que puedan tener impacto en nuestra capacidad de continuar las operaciones con normalidad, lo que incluye eventos ambientales, interrupciones en el trabajo o suministro, y otros eventos, tales como el COVID-19. Contamos con planes de gestión de crisis y de continuidad de negocios en todas las regiones, con miembros que representan a todas las unidades de negocio. Estos equipos colaboran para asegurar que nuestra respuesta sea eficaz ante interrupciones y que podamos continuar operando durante una crisis o desastre.

En marzo del 2020, activamos nuestros planes de gestión de crisis y de continuidad operacional en respuesta al COVID-19. Vea más información sobre las medidas tomadas para manejar el COVID-19 en la [página 9](#).

MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO

El Directorio de Finning cuenta con cuatro comités permanentes: Auditoría, Recursos Humanos, Gobierno Corporativo y Riesgo y Seguridad, Medioambiente y Responsabilidad Social. Nuestro Directorio proporciona supervisión y responsabilidad de negocios, y colabora con el Equipo de Liderazgo de Finning para construir a partir de las mejores prácticas y así seguir mejorando nuestro gobierno corporativo. Nuestras prácticas y métricas de un gobierno corporativo clave se resumen en la siguiente tabla a la izquierda. Para más información sobre nuestro Directorio, vea nuestra [Management Proxy Circular](#) más reciente.

ÉTICA

Definimos nuestros valores y expectativas de conducta ética en el [Código de Conducta de Finning \(el Código\)](#). El Código guía la forma como ponemos en práctica nuestros principios de transparencia, ética y profesionalismo en el día a día, e incluye temas como conflictos de interés, confidencialidad, anti-soborno y corrupción y el uso de redes sociales. Revisamos y actualizamos el Código anualmente, y los empleados/as reciben una capacitación anual sobre esto. Los empleados/as también fueron evaluados durante la capacitación, y se les exigió un puntaje de al menos 80% para aprobar.

Instamos a nuestros empleados/as a preguntar o presentar sus inquietudes si no están seguros de si una conducta o actividad se adhiere a nuestros valores o Código, pues contamos con una Política de Denuncia que protege a los empleados/as de cualquier tipo de represalias como resultado de plantear inquietudes éticas. Las inquietudes pueden ser planteadas de forma anónima -si se prefiere- por medio de nuestra línea directa para denuncias. Los reportes de potenciales infracciones a nuestro Código son investigados por el comité de ética regional correspondiente, bajo la supervisión de nuestro comité de ética global. Nuestro comité de ética global investiga reportes que involucran a cualquier persona de la organización, de la oficina principal o que involucra un alto riesgo. El comité de ética global está conformado por miembros de nuestro equipo de Alta Gerencia en las áreas Legal, Finanzas, Recursos Humanos y Auditoría Interna. Los comités éticos regionales están compuestos por la alta gerencia en estas áreas a nivel regional. En 2020, nuestro sistema de denuncias recibió reportes relacionados con 80 potenciales violaciones a nuestro Código de Conducta. De estas denuncias, 70 han sido resueltas, y diez casos siguen en investigación. De los casos cerrados, 25 estaban parcial o completamente justificados, y se tomaron las medidas adecuadas, que incluyeron desde capacitación a sanciones disciplinarias a desvinculación.

CIBERSEGURIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS

Con muchos de nuestros empleados/as trabajando de forma remota durante el 2020 y el aumento constante en el número de clientes/as, es clave que sigamos protegiendo la información de Finning y datos de nuestros/as clientes/as.

MEJORANDO LA CIBERSEGURIDAD

En los últimos años, completamos el trabajo fundacional para abordar los riesgos de ciberseguridad. Este trabajo incluye la integración de antivirus modernos y soluciones de firewall en un Centro de Operaciones de Ciberseguridad, que analiza y responde a los incidentes de este tipo. Enfrentamos los desafíos de ciberseguridad presentados por la pandemia sin pérdidas importantes de información, a través de lo siguiente:

- Aprovechamos nuestras inversiones en tecnología para permitir y asegurar una fuerza de trabajo móvil.
- Integramos las instrucciones de ciberseguridad en nuestras comunicaciones y recursos acerca del trabajo a distancia. Las instrucciones incluían la importancia de almacenar los documentos e información de la Compañía de forma segura.
- Entregamos concientización de ciberseguridad obligatoria a nivel

- global a todos los/as técnicos en terreno, empleados trabajando desde sus hogares, contratistas y proveedores de servicios.
- Realizamos tests de phishing regularmente para determinar el nivel de vulnerabilidad de nuestra red.Compartimos los resultados con los/as líderes de operaciones en cada región, para ayudarles a mantener a los empleados/as conscientes de las medidas adecuadas.

MANTENIENDO UN ROBUSTO GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS

Seguimos trabajando en nuestra estructura de Gobierno Corporativo de información y Datos que implementamos en 2018 y el que, entre otras cosas, guía la forma en cómo usamos, manejamos y protegemos los datos que pertenecen a nuestros/as empleados, clientes, proveedores y socios. En 2020, continuamos socializando la estructura con varias áreas de la Compañía mediante la capacitación y difusión de la importancia de los principios de gobierno corporativo de datos, que incluye obtener consentimiento para recoger y utilizarlos, uso y protección de datos, procedimientos de respuesta ante la filtración de datos, y almacenamiento y eliminación de datos. Además, nuestra capacitación anual del Código de Conducta para empleados/as incluye información sobre el uso aceptable de los datos y proporcionamos -regularmente- capacitación interna para asegurar que los empleados/as

comprendan todas las reglas y requisitos.

Cuando es aplicable, incluimos una declaración de gobierno corporativo de datos, para que nuestros/as clientes, proveedores y socios entiendan cómo recolectamos, utilizamos y divulgamos sus datos.

Seguimos adaptando nuestra estructura establecida a los cambiantes requisitos legales y expectativas de nuestros grupos de interés. Nuestra estructura es la base crítica que nos ayudará a construir confianza y a seguir logrando más transparencia en nuestras interacciones con nuestros diferentes grupos de interés.



ADVERTENCIA SOBRE INFORMACIÓN

Este informe contiene información sobre nuestra visión de negocios, objetivos, planes, prioridades estratégicas y otra información que no constituye un hecho histórico. La información que entregamos es con visión futura cuando usamos lo que sabemos y esperamos hoy, para dar información acerca del futuro. La información orientada al futuro en este reporte incluye, pero no se limita: nuestro objetivo de reducir las emisiones absolutas de GEI en un 20% para 2027 (en comparación con nuestra línea base de 2017); la evolución de nuestra divulgación de riesgos y oportunidades relacionadas con el clima, nuestra intención de lograr una alineación completa con los requisitos TCFD en los próximos años y nuestras áreas de foco de la hoja de ruta de la sustentabilidad a cinco años (2018-2023) que aparece en la página 3; nuestra intención de comenzar a ofrecer nuestro programa Powering Up a 1.800 líderes de primera línea en 2021; nuestra intención de elaborar un plan de reducción de emisiones de GEI para 4Refuel durante 2021; nuestra inversión continua en eficiencia energética y en actividades de reducción de emisiones en todas nuestras regiones, lo que incluye abastecimiento de energía renovable, mayor eficiencia de flota e implementación de actividades cuyo comportamiento contribuye a la eficiencia energética en nuestras sucursales e instalaciones (creemos que sí existen tecnologías y opciones de eficiencia energética eficaces y de reducción de emisiones, lo que incluye eficiencia de flota, y que se pueden implementar en nuestra sucursales y sitios a un costo no prohibitivo); nuestros planes para lograr la meta de reducción del 20% de emisiones absolutas de GEI para 2027 (de la línea de base de 2017) que aparece en la página 16; nuestro proyecto piloto en una instalación en Sudamérica para procesar o recuperar todos los desechos de la instalación, sin ningún desecho enviado a vertederos, y nuestra esperanza de obtener la certificación Cero Basura del Ministerio del Medio Ambiente de Chile en relación a este proyecto; nuestro objetivo de digitalizar nuestra cadena de suministro, disponibilizando nuestros servicios en todo momento y lugar (bajo el supuesto de que habrá conectividad a internet 24/7); nuestro plan de que el generador de biogás de 2MW y el sistema de cogeneración que entregamos a COLUN en Chile le ayudarán a generar un estimado de 4.600 kW de electricidad a partir de material orgánico y reutilizar un estimado de 1.800 kW de calor a partir de gases de escape y su sistema de refrigeración, operativo en 2021; nuestro plan para implementar capacitación de inclusión y diversidad para todos los empleados/as de 4Refuel en 2021; nuestra intención de instalar cámaras de seguridad en el resto de la flota de 4Refuel para finales de 2021; nuestro plan capacitar en concientización de pueblos originarios en 2021; nuestra esperanza de que nuestros aprendices en Sudamérica completen la parte presencial de su capacitación en

maquinaria pesada en 2021; el aumento constante del número de clientes/as conectados; nuestra gestión de los riesgos e incertidumbres asociadas con la pandemia del COVID-19; nuestros riesgos y oportunidades relacionados con el clima, lo que incluye cronogramas, que aparecen en la página 45; nuestros pilares estratégicos para abordar y gestionar el impacto de riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático, que aparecen en la página 46; nuestra intención de incluir a 4Refuel en nuestro sección de información para SASB en nuestro próximo reporte de sustentabilidad.

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 redactar este reporte. A menos que sea requerido por las leyes de valores canadienses, no tenemos ninguna obligación de actualizar o revisar la información orientada al futuro, ya sea debido a 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 pudieran 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 u información que no constituya hechos históricos relacionada con negocios y sustentabilidad. Como resultado, no podemos garantizar que ninguna parte de la información orientada al futuro se vaya a materializar. Los factores que podrían causar que los resultados o eventos reales difieran significativamente de aquellos expresados o implícitos en la información orientada al futuro incluyen: el impacto y duración de la pandemia del COVID-19 y las medidas tomadas por los gobiernos y empresas como respuesta; las condiciones económicas y de mercado generales, y las condiciones económicas y de mercado en las regiones donde operamos; los tipos de cambio; los precios de los commodities; el nivel de confianza y gasto de los clientes/as en nuestros productos y servicios, así como la demanda y precios de los mismos; nuestra habilidad para mantener nuestra relación con Caterpillar; nuestra dependencia de la aceptación continua del mercado de nuestros productos y servicios, incluyendo productos Caterpillar, y el suministro oportuno de componentes y equipos; nuestra capacidad para seguir reduciendo costos y mejorar la productividad y eficiencias operacionales sustentablemente, a la vez que mantenemos nuestro servicio al cliente/as; nuestra capacidad para gestionar

las presiones de costo a medida que aumentan los ingresos; nuestra habilidad para negociar de forma satisfactoria las condiciones y precios de compra o inversión, obtener las aprobaciones legales necesarias u otras, y asegurar financiamiento en condiciones atractivas o si es necesario; nuestra habilidad para gestionar la estrategia de crecimiento de forma eficaz; nuestra capacidad para atraer los suficientes recursos laborales calificados a medida que cambian las condiciones de mercado, la estrategia de negocio o tecnologías; nuestra capacidad para negociar y renovar los convenios colectivos con condiciones satisfactorias para nuestros empleados/as y nosotros; nuestra capacidad para mantener un entorno seguro y saludable en todas las regiones; la intensidad de la actividad competitiva; nuestra capacidad para reunir el capital necesario para implementar nuestro plan de negocio; las iniciativas o procedimientos regulatorios, litigios o cambios en las leyes o regulaciones; la volatilidad del mercado de valores; los 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; la 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; la 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; el potencial de que los reclamos de garantía sean más de los anticipados; la integridad, confiabilidad y disponibilidad, así como los beneficios de la tecnología de la información y los 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 y permitir a nuestros/as inversionistas y otros comprender mejor nuestras gestiones de sustentabilidad. Sin embargo, se advierte a los lectores/as que no siempre puede ser adecuado utilizar tal información orientada al futuro para otros propósitos. La información orientada al futuro que se entrega en este reporte se basa en un número de supuestos que juzgamos razonables el día en que recibimos la información, lo que incluye, pero no se limita a: 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 los commodities 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 mejorarán; que el nivel de confianza y de gasto de los clientes/as en nuestros productos y servicios se mantendrán, así como la demanda y los 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 competidores será la esperada; y que seguirán nuestras buenas relaciones actuales con Caterpillar, nuestros/as proveedores, contratistas 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 nuestra discusión y análisis de gestión (MD&A) anuales y trimestrales más recientes para riesgos financieros, que incluyen los riesgos actualizados relacionados con la pandemia del COVID-19.

Advertimos a 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 futura propagación geográfica del virus, gravedad de la enfermedad, duración del brote, pasos que nuestros/as clientes y proveedores podrían tomar en las circunstancias actuales, lo que incluye disminuir el ritmo o detener operaciones, duración de las restricciones de viaje y de cuarentenas impuestas por los gobiernos de los países afectados, y otros pasos que puedan ser tomados por tales gobiernos en respuesta a la pandemia. Los riesgos y las incertidumbres adicionales que no conocemos actualmente -o que en el presente no se consideran significativos-, 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 otros hechos particulares al mismo. Por lo tanto, no podemos describir el impacto esperado en forma significativa, ni de la misma forma en la que presentamos los riesgos conocidos que afectan nuestras operaciones.



TABLAS DE DESEMPEÑO

FINNING							
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONTEXTO DE LA COMPAÑÍA							
Ingresos¹	millones	6.257	5.628	6.256	6.996	7.290	5.768
Número de instalaciones²	número	N/A	N/A	221	225	214	210
SEGURIDAD³							
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	0.61	0.66	0.43	0.49	0.47	0.44
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	N/A	2.89	3.21	2.60	2.01	1.3
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por millón de horas de exposición	1.84	1.02	0.72	0.61	0.34	0.29
Fatalidades	cantidad	0	0	0	2	0	0
Incidentes vehiculares ⁴	cantidad			157	112	107	73
Lesiones totales por actividad:							
Manejo manual	porcentaje					30	31
Utilizando herramientas de mano	porcentaje					23	49
Desplazamiento - caminando	porcentaje					13	19
Montaje/desmontaje de componentes	porcentaje					4	6
Lavado de componentes	porcentaje					4	0
Montaje / desmontaje de equipos	porcentaje					2	6
Operación de grúas y equipo de levante	porcentaje					2	3
Utilizando equipo estacionario	porcentaje					1	2
Otros	porcentaje					17	42
Cuasi-incidentes e identificación de peligros⁵	porcentaje	26.633	25.334	18.210	22.651	28.292	20.195
Observaciones de supervisión	porcentaje			51.034	39.375	41.757	32.223
Recorridos de seguridad de ejecutivos/as	porcentaje			194	168	286	169
PERSONAS							
Empleados/as por región - Canadá	unidades	5.090	4.657	4.885	5.427	5.818	4.621
Empleados/as por región - Sudamérica	unidades	6.253	5.821	6.207	6.252	5.870	5.318
Empleados/as por región - Reino Unido e Irlanda	unidades	1.660	1.399	1.452	1.467	1.500	1.445
Empleados/as – Cantidad⁶	unidades	13.003	11.877	12.544	13.146	13.188	11.384
Empleados/as (incluyendo contratistas) – Cantidad⁷	unidades	14.325	13.039	14.077	14.732	14.290	12.545
Empleados/as cubiertos por convenios colectivos (incluye 4Refuel)	unidades	66	67	64	60	64	63

FINNING							
	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
INCLUSIÓN							
Fuerza de trabajo por grupo etario:							
Menor que 30 años	porcentaje				20	17	15
30 – 50 años	porcentaje				62	64	65
Over 50 años	porcentaje				18	19	19
Diversidad de género:							
Femenino	porcentaje				16	16	16
Masculino	porcentaje				84	84	83
Otro (no divulgado)	porcentaje						1
Mujeres en roles de liderazgo:							
Directorio ⁸	porcentaje	18	17	25	33	33	33
Ejecutivo/a	porcentaje				22	24	21
Líder Nivel senior	porcentaje				28	30	31
Líder Nivel medio	porcentaje				22	22	21
Líder de Primera Línea	porcentaje					15	16
RETENCIÓN Y COMPROMISO							
Índice de contratación	porcentaje	N/A	N/A	17	17	10	6
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	6	6	6	7	6	6
Rotación voluntaria (masculina)	porcentaje	N/A	N/A	N/A	N/A	6	6
Rotación voluntaria (femenina)	porcentaje	N/A	N/A	N/A	N/A	9	6
Índice total de rotación	porcentaje	16	18	12	13	13	14
Índice de respuesta a Encuesta Experiencia del Empleado/a	porcentaje	84	87	89	89	88	88
Índice de experiencia del empleado/a	Puntaje de 100	72	72	75	85	84	85
DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS/AS							
Empleados/as con evaluación de desempeño:							
Ejecutivo/a	porcentaje					85	95
Líder Nivel senior	porcentaje				81	88	93
Líder Nivel medio	porcentaje				91	92	96
Líder de Primera Línea	porcentaje				89	95	95
Colaborador/a individual (no sindicalizado)	porcentaje				95	93	92

FINNING

	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS (CONTINUACIÓN)							
Promedio de horas de capacitación, por tipo de capacitación:							
Técnica	porcentaje				23	29	16
Ventas	porcentaje				17	5	58
Liderazgo	porcentaje				30	25	18
Inversión en capacitación, por tipo:							
Técnica	\$				5.379.840	6.084.662	4.692.712
Ventas	\$				556.920	337.106	313.979
Liderazgo	\$				1.627.793	1.270.991	256.604
MEDIOAMBIENTE							
Emisiones de gases efecto invernadero (mercado) (total)	Toneladas de CO ₂ e			–	–	–	79.834
Emisiones de gases efecto invernadero (instalaciones) (total)	Toneladas de CO ₂ e			108.708	104.756	100.560	80.902
Emisiones directas por fuente:							
Instalaciones	Toneladas de CO ₂ e			26.894	27.892	25.674	23.924
Flota	Toneladas de CO ₂ e			33.970	34.619	33.864	23.671
Total	Toneladas de CO ₂ e			60.864	62.511	54.538	47.595
Emisiones indirectas por fuente:							
Electricidad (mercado) (total)	Toneladas de CO ₂ e			–	–	–	32.239
Electricidad (instalaciones) (total)	Toneladas de CO ₂ e			47.844	42.245	41.022	33.307
% de emisiones de energía renovable	porcentaje						3
Uso de energía:							
Combustible - gasolina	gigajoules				140.316	148.705	95.276
Combustible - diésel	gigajoules				374.100	373.194	266.886
Gasoil	gigajoules				1.691	1.785	1.288
Electricidad	gigajoules				262.441	243.987	226.697
Gas natural	gigajoules				496.735	424.685	415.639
Uso de energía (total)	gigajoules				1.275.283	1.192.356	1.005.786
Derrames:							
Número de derrames reportables	cantidad	2	6	0	1	2	3
Volumen total de derrames reportables	litros	360	3.900	0	120	1.300	8.092

FINNING

	UNIDADES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
MEDIOAMBIENTE (CONTINUACIÓN)							
Residuos peligrosos:							
Enviados a vertederos	toneladas	–	–	–	–	9.956	4.995
Reciclados	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
Residuos no peligrosos	toneladas						
Enviados a vertederos	toneladas	–	–	–	–	4.447	3.698
Reciclados	toneladas	–	–	–	–	9.422	9.985
Total	toneladas	–	12.378	11.911	14.215	13.869	13.683
PRODUCTOS							
Equipos conectados (% del total conectable)	porcentaje				68	75	70
Número de componentes remanufacturados (instalación OEM)	unidades				13.029	14.692	14.359
COMUNIDADES							
Horas de voluntariado (solo STEM) ⁹	horas				875	550	87
ANTICORRUPCIÓN Y ÉTICA							
Número total de empleados/as que completaron la capacitación sobre el código de conducta	porcentaje					90	89

NOTAS:

1. Los ingresos informados están en dólares canadienses. Todos los datos financieros son consistentes con los informes 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 los empleados/as y contratistas.
4. Incidentes de vehículos son los causados por un conductor/a de la Compañía e incluyen todo tipo de colisión con otro vehículo, objeto o persona. Datos de 2017 actualizados para ajustarse a esta definición.
5. En 2017 se establecieron definiciones globales para cuasi-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 el resumen de desempeño.
7. El número de empleados/as (incluidos contratistas) se utiliza para todos los cálculos de seguridad en este reporte y en el resumen de desempeño. La definición de contratista se ajusta a las Normas de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo (CAPP).
8. El porcentaje de mujeres en nuestro Directorio fue el que se determina posterior a la elección de Directorio que se realiza en la Asamblea General Anual de Finning, cada mes de mayo.
9. Las horas de voluntariado fueron menores en 2020, debido a la transición a programas virtuales por parte de nuestros socios/as comunitarios.

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020
CONTEXTO DE LA EMPRESA		
Número de instalaciones	número	32
SEGURIDAD		
Frecuencia total de lesiones registrables (TRIF)	casos por 200.000 horas de exposición	3,87
Frecuencia total de lesiones (TIF)	casos por 200.000 horas de exposición	5,15
Frecuencia de incidentes significativos (SIF)	casos por 200.000 horas de exposición	0,81
Índice de fatalidades	(cantidad/ total de horas trabajadas) * 200.000.	0
Fatalidades	cantidad	0
Incidentes vehiculares	cantidad	34
Lesiones totales por actividad:		
Manejo manual	porcentaje	6
Utilizando herramientas de mano	porcentaje	0
Desplazamiento - caminando	porcentaje	8
Montaje/desmontaje del equipo	porcentaje	0
Lavado de componentes	porcentaje	0
Montaje / desmontaje del equipo	porcentaje	13
Operación de grúas y equipo de levante	porcentaje	0
Utilizando equipo estacionario	porcentaje	0
Otros	porcentaje	5
PERSONAS		
Empleados/as	cantidad	568
Empleados/as (incluidos contratistas)	cantidad	585
INCLUSIÓN		
Fuerza de trabajo por grupo etario:		
Menor que 30 años	porcentaje	11
30 – 50 años	porcentaje	64
Sobre 50 años	porcentaje	25
Diversidad de género		
Femenino	porcentaje	13
Masculino	porcentaje	87

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020
RETENCIÓN Y COMPROMISO		
Índice de contratación %	porcentaje	36
Índice de rotación voluntaria	porcentaje	21
Índice total de rotación	porcentaje	37
Índice de respuesta a Encuesta Experiencia del Empleado/a	porcentaje	72
Índice de experiencia del empleado/a	Puntaje de 100	87
DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS/AS		
Empleados/as con evaluación de desempeño		
Líder Nivel senior	porcentaje	100
Líder Nivel medio	porcentaje	100
Líder de primera línea	porcentaje	100
Colaborador/a individual (no sindicalizado)	porcentaje	24
Promedio de horas de capacitación, por tipo de capacitación		
Técnica	porcentaje	36
Ventas	porcentaje	10
Liderazgo	porcentaje	10
Inversión en capacitación, por tipo:		
Técnica	\$	354.790
Ventas	\$	14.615
Liderazgo	\$	46.250

4REFUEL

INDICADORES	UNIDADES	2020
MEDIOAMBIENTE		
Directo (alcance 1)	Toneladas de CO ₂ e	18.734
Indirecto (alcance 2)	Toneladas de CO ₂ e	123
Emisiones de gases de efecto invernadero (Total)	Toneladas de CO ₂ e	18.857
Emisiones directas por fuente		
Instalaciones	Toneladas de CO ₂ e	1.166
Flota	Toneladas de CO ₂ e	17.568
Uso de energía:		
Combustible - gasolina	gigajoules	7.332
Combustible - diésel	gigajoules	241.375
Electricidad	gigajoules	1.502
Gas natural	gigajoules	16.396
Total	gigajoules	266.601
Derrames		
Número de derrames reportables	cantidad	0
Volumen total de derrames reportables	litros	0

TCFD / SASB / ÍNDICE GRI

REPORTE TCFD

El presente reporte es la primera divulgación de Finning que sigue las recomendaciones de TCFD. Reconocemos que el cambio climático es un problema global serio, que afecta a todas las compañías y comunidades. Nos comprometemos a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en nuestras operaciones y a aumentar la resiliencia al cambio climático en nuestra empresa. Además, nos consideramos socios valiosos de nuestros clientes/as para ayudarles a abordar las emisiones de GEI y aumentar la resiliencia en sus propias operaciones. Disponemos de mecanismos para evaluar y gestionar los riesgos y oportunidades relacionados con el clima. También mejoramos continuamente nuestras prácticas de gestión del clima, y actualmente estamos evaluando y mejorando nuestra estrategia sobre el cambio climático y llevando a cabo un análisis de escenarios de nuestra estrategia empresarial.

GOBIERNO CORPORATIVO

SUPERVISIÓN DEL DIRECTORIO

El directorio de Finning cuenta con cuatro comités que 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 con 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:

la supervisión de las emisiones; el reporte externo anual de los 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 las 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 la seguridad de los trabajadores/as durante eventos relacionados con el clima.

RESPONSABILIDADES

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

- Comité Global de Sustentabilidad (GSC): el Comité Global de Sustentabilidad, que a continuación se describe con más detalle, presenta propuestas al FLT sobre asuntos relacionados con el clima.
- El proceso de gestión de riesgos empresariales (ERM): en el ciclo 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 las divulgaciones corporativas y los programas de reducción de GEI. El Vicepresidente de EHS y Sustentabilidad además 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 emisiones de GEI.

Los/as 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.



ESTRATEGIA

RIESGOS Y OPORTUNIDADES DE FINNING RELACIONADOS CON EL CLIMA

Los riesgos y oportunidades de Finning relacionados con el clima se enumeran en la tabla de la derecha. Estos se identificaron mediante un proceso de evaluación cualitativa que incluyó el uso de datos climáticos y modelos económicos reconocidos internacionalmente, así como el aporte de grupos de interés internos.

ÁREA	TÍTULO	DETALLES	PLAZO
OPORTUNIDADES	TRANSICIÓN DE ENERGÍA	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.	A corto plazo
	ELECTRIFICACIÓN/AUTONOMÍA	La transición a equipos impulsados por electricidad o hidrógeno puede presentar oportunidades de crecimiento de los ingresos.	A corto, mediano y largo plazo
	EFICIENCIA DE LOS PROCESOS	Nuestras soluciones de desempeño ayudan a los clientes/as a aumentar la eficiencia de sus operaciones y a reducir el uso de energía y las emisiones de GEI.	A corto plazo
	METALES RELEVANTES PARA UNA ECONOMÍA BAJA EN CARBONO	Metales como el cobre, el litio y el zinc, abundantes en Canadá y Sudamérica, tendrán una mayor relevancia en la transición hacia una economía baja en carbono. El aumento de las actividades mineras de estos metales puede incrementar la demanda de productos y servicios de Finning.	A mediano plazo
	INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES AL CLIMA	El aumento de los impactos físicos del cambio climático puede conducir a un incremento de las inversiones de gobiernos y del sector privado para promover infraestructuras resilientes, tales como carreteras, puentes e infraestructuras de agua. Finning tiene la oportunidad de ser un socio de los gobiernos e industrias que buscan crear resiliencia a los impactos del cambio climático. Además, Finning tiene la oportunidad de ayudar a los/las clientes/as en minería, petróleo y gas a llevar a cabo actividades de recuperación de sitios de manera resiliente al clima y ambientalmente responsable.	A largo plazo
RIESGOS DE TRANSICIÓN	POLÍTICAS CLIMÁTICAS QUE AFECTAN A 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 LOS GRUPOS DE INTERÉS PARA REDUCIR LAS EMISIONES	Todas las industrias están intentando reducir las emisiones, lo que puede aumentar la demanda de electrificación de vehículos y otras medidas para reducir las emisiones y el uso de vehículos.	A mediano plazo
	AUMENTO DE LOS 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 los incendios forestales y las condiciones meteorológicas extremas (viento, lluvia, nieve, nubes de polvo) pueden afectar a nuestras operaciones y las de nuestros/as clientes.	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 las de nuestros clientes/as mineros en Sudamérica.	A corto plazo
	SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS/AS	El aumento de las temperaturas, así como el aumento de los eventos graves, pueden presentar riesgos para la salud y la seguridad de los empleados/as.	A largo plazo

PILARES ESTRATÉGICOS
RELACIONADOS CON EL
CAMBIO CLIMÁTICO

Aunque el cambio climático presenta riesgos, también presenta oportunidades, y estamos comprometidos a minimizar nuestros riesgos y maximizar las oportunidades para asegurar que Finning sea resiliente y fuerte frente al cambio climático. Los siguientes aspectos han sido definidos como prioridades estratégicas de Finning para gestionar el impacto de los riesgos y oportunidades relacionados con el cambio climático.

1

Para 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/as clientes/as a descarbonizar aún más sus operaciones, lo que incluye eficiencia/ descarbonización, servicios para potenciar el crecimiento de la producción de energía renovable y/o transición hacia la producción de combustible de hidrógeno.

2

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. Además, ampliar nuestra presencia en la industria minera del litio y de tierras raras, para captar oportunidades adicionales relacionadas con el crecimiento de vehículos eléctricos.

3

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.

4

Seguir integrando y ampliando fuertemente las soluciones de desempeño en todos los aspectos de nuestros productos y servicios, con el objetivo específico de ayudar a los clientes/as a alcanzar sus objetivos de reducción de emisiones.

5

Posicionar a Finning como un socio estratégico de gobiernos e industrias respecto a 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 los/as clientes de las industrias minera, de petróleo y de gas, para ayudarles en las actividades de recuperación de sitios, de manera resiliente al clima y ambientalmente responsable.

6

Reconocemos la necesidad de que todas las organizaciones aborden el impacto climático de sus operaciones, y nos comprometemos a reducir el impacto de nuestros negocios. En consonancia con esto, hemos fijado un objetivo de reducción las emisiones absolutas de GEI del 20% para 2027 (en comparación con 2017).

Los pilares anteriores seguirán siendo constantemente evaluados y perfeccionados según sea necesario.



GESTIÓN DE RIESGOS

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

El proceso de gestión de riesgos empresariales (ERM) de Finning se lleva a cabo trimestralmente. Los/as líderes de la compañía son encuestados sobre los riesgos actuales y emergentes, los cuales se recopilan y se presentan para revisión del FLT. Los riesgos se clasifican según las siguientes categorías:

- 1. Salud y seguridad
- 2. Lealtad del cliente/a
- 3. Personas
- 4. Finanzas
- 5. Reputación
- 6. Relaciones con Caterpillar
- 7. Relaciones con otros fabricantes de equipos
- 8. Relaciones con proveedores
- 9. Regulación jurídica y medioambiental (lo que incluye el cambio climático)

Nuestro grupo de ERM, en colaboración con el FLT, asigna una puntuación de 1 a 7 a cada riesgo en función del impacto y su probabilidad. Los riesgos que generan una puntuación de 6-7 en nuestra escala de riesgo se consideran sustanciales.

Cada año, el proceso se complementa con un análisis global de los riesgos emergentes que pueden ser relevantes para Finning, así como la evaluación comparativa de la exposición de Finning a los riesgos de nuestros pares, competidores y clientes/as. El

proceso anual mejora y refuerza los resultados de los procesos trimestrales. En 2020, realizamos una evaluación cualitativa de los riesgos para respaldar nuestra gestión de riesgos, la toma de decisiones estratégicas, y la elaboración de reportes relacionados con los riesgos y las oportunidades del cambio climático. Consulte la sección Estrategia para conocer los avances y los detalles. En 2020 también iniciamos un proceso de evaluación cuantitativa del riesgo. Estamos trabajando para comprender mejor nuestros riesgos y oportunidades cuantitativos con el fin de integrarlos en un futuro reporte de sustentabilidad.

GESTIÓN DE RIESGOS

Los riesgos materiales relacionados con el clima son gestionados por nuestro equipo de ERM a través de los procesos anuales y trimestrales, en colaboración con las áreas de negocios 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, 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

El sistema de ERM de la empresa, como se ha descrito anteriormente, integra y considera los riesgos y oportunidades relacionados con el clima en su totalidad.

MÉTRICAS Y OBJETIVOS

Actualmente, evaluamos los riesgos relacionados con el clima utilizando nuestra medición y objetivos de GEI.

Ver la [página 16](#) para detalles sobre la medición de nuestras emisiones y nuestro nuevo objetivo de reducción de emisiones de GEI.

SASB - MAQUINARIA INDUSTRIAL & BIENES

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	11.384
GESTIÓN DE ENERGÍA	RT-IG-130a.1	1. Energía total consumida	Gigajoules (GJ)	1.005.786
		2. Porcentaje de la red eléctrica	%	41%
		3. Porcentaje renovable	%	0,02%
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS/AS	RT-IG-320a.1	1. Índice total de incidentes registrables (TRIR)	Tasa	0,44 ¹
		2. Índice de fatalidades	Número	0
		3. Índice de frecuencia de cuasi-accidentes (NMFR)	Tasa	Se identificaron 20.195 cuasi accidentes 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 miles de toneladas	No aplicable a Finning.
	RT-IG-410a.2	Eficiencia de combustible calculada en función de las ventas de equipos no destinados al transporte	Galones por hora	Seguimos desarrollando soluciones de desempeño destinadas a proporcionar a los/as clientes productos que generen menos emisiones directas. Lea más sobre nuestras iniciativas de responsabilidad de productos en la sección de productos de este reporte.
	RT-IG-410a.3	Eficiencia de combustible calculada en función de las ventas para generadores estacionarios	Watts por hora	
	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 de 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.
REMANUFACTURACIÓN DISEÑO Y SERVICIOS	RT-IG-440b.1	Ingresos por productos remanufacturados y servicios de remanufacturaación.	Divisa de referencia	Nuestra planta de OEM remanufacturó 14.359 componentes en 2020, un aumento del 12% desde 2017.

⁴Refuel se considera dentro de la norma de transporte vial de la SASB, por lo que no se incluye en esta tabla. Tenemos la intención de incluir esta norma en el reporte de sustentabilidad del próximo

¹Las lesiones registrables, incluidos los casos de tratamiento médico (MA), los casos con trabajo restringido (RW) y los incidentes con tiempo perdido (LTI), se clasifican regionalmente según la norma de clasificación de incidentes de la Asociación Canadiense de Productores de Petróleo (CAPP).

ÍNDICE GRI

El presente reporte se ha preparado de conformidad con las normas de GRI: Opción básica. 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.

INDICADOR GRI - Divulgación para todas las organizaciones		
PERFIL Y ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN		REFERENCIA DEL REPORTE
102-1	Nombre de la compañía	2
102-2	Marcas, productos y servicios principales	2
102-3	Casa Matriz	2
102-4	Ubicaciones	2
102-5	Forma legal	37
102-6	Mercados servidos	2
102-7	Tamaño de la Compañía	2
102-8	Número de empleados/as	2
102-9	Descripción de la cadena de suministro	2
102-10	Cambios en la Compañía o en la cadena de suministro	26
102-11	Principio o enfoque de precaución	Nota 1
102-12	Iniciativas externas	6
102-13	Membresías	Nota 2
102-14	Mensaje del CEO	1
GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA		
102-16	Valores, principios y normas de comportamiento	35
102-18	Estructura de gobierno corporativo	35

INDICADOR GRI - Divulgación para todas las organizaciones		
PARTICIPACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS Y PRÁCTICAS DE PRESENTACIÓN DE REPORTE		REPORTE DE REFERENCIA
102-40	Lista de grupos de interés	Suplemento de GRI página 3
102-41	Porcentaje de empleados/as cubiertos por convenios colectivos	14
102-42	Proceso de identificación/definición de los 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	5
102-46	Proceso para definir el contenido del reporte	4
102-47	Lista de temas materiales	5
102-48	Ajustes de la información de reportes anteriores	N/A
102-49	Cambios en la presentación de reportes	N/A
102-50	Período de presentación de reportes	5
102-51	Reporte de sustentabilidad más reciente	2019
102-52	Ciclo de reportes	5
102-53	Persona de contacto para el reporte	sustainability@finning.com
102-54	Reclamos al reporte según GRI	5
102-55	Índice de contenido de GRI	49
102-56	Enfoque de aseguramiento externo	5

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 es miembro de las redes de EHS de los distribuidores de Caterpillar en las regiones en las que operamos.

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS		
SEGURIDAD Y SALUD		REFERENCIA DEL REPORTE
103	Enfoque de gestión	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-1	Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-3	Servicios de salud ocupacional	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-5	Capacitación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-6	Promoción de la salud de los trabajadores/as	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-8	Trabajadores/as cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo	Suplemento Seguridad y Salud - GRI
403-9	Lesiones relacionadas con el trabajo	Tablas de desempeño
DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS/AS		
404-1	Promedio de horas de capacitación por empleado/a	Tablas de desempeño
404-2	Programas de mejora de habilidades	12-13
404-3	Porcentaje de empleados/as a quienes se evalúa el desempeño	Tablas de desempeño
DIVERSIDAD		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
405-1	Diversidad del Directorio y los empleados/as	Tablas de desempeño
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
Indicador de la compañía	Acuerdos firmados sin interrupción de las operaciones	14
ENERGÍA Y EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Medioambiente
302-1	Consumo de energía	Tablas de desempeño
305-1	Emisiones directas de GEI	Tablas de desempeño

DIVULGACIONES ACERCA DE TEMAS ESPECÍFICOS		
305-2	Emisiones indirectas	Tablas de desempeño
CUMPLIMIENTO (EFLUENTES, RESIDUOS)		REFERENCIA DEL REPORTE
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Medioambiente
306-2	Residuos, por tipo y método de eliminación	Tablas de desempeño
306-3	Derrames significativos, número y volumen	Tablas de desempeño
SEGURIDAD DEL CLIENTE/A		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Medioambiente
403-7	Prevención/mitigación de los efectos en la salud y la seguridad en el trabajo relacionados directamente con las relaciones de negocios (seguridad del cliente/a)	Suplemento GRI - Productos
Indicador de la compañía	En desarrollo	NA
DESEMPEÑO Y LEALTAD DE LOS/AS CLIENTES		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Productos
Company indicator	Porcentaje de equipos conectados	Tablas de desempeño
RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS		
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
Indicador de la compañía	En desarrollo	NA
INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Personas
Indicador de la compañía	Horas de voluntariado (sólo STEM)	Tablas de desempeño
ÉTICA/ ANTICORRUPCIÓN		
103	Enfoque de gestión	Suplemento GRI - Ética
205-2	Comunicación sobre anticorrupción	35

MENSAJE DEL CEO	1	4REFUEL.....	27
ACERCA DE FINNING	2	BENEFICIOS PARA FINNING Y NUESTROS/AS CLIENTES/AS.....	28
SUSTENTABILIDAD EN FINNING	3	GESTIONANDO LOS RIESGOS DEL COVID-19	28
NUESTRO ENFOQUE HACIA LA SUSTENTABILIDAD.....	3	INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	28
HOJA DE RUTA DE LA SUSTENTABILIDAD	3	SEGURIDAD	29
ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE DE LAS NACIONES UNIDAS.....	4	EMISIONES DE LA FLOTA.....	30
EVALUACIÓN DE MATERIALIDAD	4	DERRAMES	30
ALCANCE DEL REPORTE.....	5	COMUNIDADES	31
TENDENCIAS QUE ORIENTAN NUESTRAS ÁREAS DE INTERÉS	5	ENFOCANDO NUESTRAS INVERSIONES	32
PERSONAS.....	6	PROMOVER LA CONCIENTIZACIÓN SOBRE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS	32
PREVENCIÓN Y RESPUESTA ANTE EL COVID-19.....	7	IMPULSANDO LA EDUCACIÓN STEM	32
APOYANDO A NUESTROS EMPLEADOS/AS DURANTE EL COVID-19	8	FOMENTANDO LA EMPLEABILIDAD EN LAS COMUNIDADES SUDAMERICANAS	33
SEGURIDAD	9	GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA	34
INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	10	GESTIÓN DE CRISIS Y ASEGURAMIENTO DE LA CONTINUIDAD DEL NEGOCIO	35
DESARROLLO DE EMPLEADOS/AS Y LIDERAZGO	12	MANTENIENDO UN GOBIERNO CORPORATIVO ROBUSTO.....	35
COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS/AS	14	ÉTICA.....	35
RELACIONES LABORALES	14	CIBERSEGURIDAD Y GOBIERNO CORPORATIVO DE DATOS E INFORMACIÓN.....	36
MEDIOAMBIENTE	15	ADVERTENCIA SOBRE INFORMACIÓN	37
REDUCCIÓN DE EMISIONES DE GEI	16	TABLAS DE DESEMPEÑO.....	38
RESIDUOS	18	FINNING	39
DERRAMES Y AGUAS RESIDUALES.....	19	4REFUEL.....	41
PRODUCTOS	20	TCFD	44
SEGURIDAD DEL CLIENTE/A.....	21	SASB	48
DESEMPEÑO Y LEALTAD DEL CLIENTE/A.....	22	ÍNDICE GRI	49
RESPONSABILIDAD DE PRODUCTOS	23		
REMANUFACTURANDO: HACIA UNA ECONOMÍA CIRCULAR	25		
CADENA DE SUMINISTRO RESPONSABLE	26		