







REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2022



















01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO D

CUIDADO DEL PLANETA

08.

ANEXOS

El propósito que nos mueve



Desarrollando el comercio nacional e internacional de Chile, conectando y resguardando la carga a lo largo de nuestro país.

A través del desarrollo del comercio exterior de Chile, ampliando la capacidad de transferencia y de servicios portuarios.

Mediante el desarrollo comercial del país, por medio de la logística y transporte de carga.

Valores

PASIÓN

Promovemos un ambiente dinámico, entretenido y desafiante porque nos mueve lo que hacemos.

INTEGRIDAD

Creemos en relaciones de confianza que se sostienen en la integridad de las personas y sus valores

EXCELENCIA

Buscamos hacer las cosas bien a la primera, entregar mejores resultados a nuestros clientes y superarnos constantemente.

SEGURIDAD

Nuestro foco son las personas, por eso cuidamos a nuestros colaboradores, proveedores y clientes.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Palabras del Presidente

Con mucho orgullo les presento el primer Reporte de Sostenibilidad de Sitrans y sus empresas relacionadas año 2022. El proceso de Reportabilidad es una buena oportunidad para monitorear en forma continua los impactos de nuestra gestión en el ámbito económico, ambiental y desarrollo social. Durante el año 2022, el panorama mundial se mostró complejo, sobre todo en lo que respecta al impacto en las exportaciones como consecuencia de la guerra entre Rusia y Ucrania, y el aumento de precios de la energía en Estados Unidos, Europa y China, además del incremento en los valores de los alimentos a nivel global.

Pese a lo anterior, fue un buen año para nuestras empresas. El escenario nacional e internacional nos desafía permanentemente a ser creativos y adaptarnos a las nuevas condiciones económicas e incertidumbres que surgirán en los años venideros. De la mano de nuestra estrategia de sostenibilidad buscaremos seguir entregando soluciones innovadoras y eficaces para los clientes de cada una de nuestras líneas de negocio.

Nuestros éxitos son el resultado de múltiples factores, pero sin duda la consolidación de nuestra visión de un desarrollo sostenible ha influido positivamente en el desempeño de las empresas que componen Ultramar. Hemos trazado un camino claro, donde el foco de gestión está en nuestras personas, en los clientes y en la excelencia operacional; en la confianza y transparencia que demostramos y, en la contribución al desarrollo social y el cuidado del planeta.

Desde la matriz hemos trabajado fuertemente durante el 2022 en aportar a la mitigación del cambio climático, incorporando tecnologías más limpias a nuestras operaciones en todo el mundo, con proyectos de electromovilidad y el estudio de combustibles alternativos como el hidrógeno verde. Sitrans se han unido en esta cruzada, integrando en sus líneas de negocio este tipo de iniciativas, como la incorporación de nueva maquinaria eléctrica, la certificación del uso de energía renovable en todas sus agencias y oficinas, iniciativas de reciclaje y medición de huella de carbono, entre otras.

Sitrans y sus líneas de negocio SIX Extraportuario, Mintral y El Libertador, han demostrado estar comprometidas con un desarrollo sostenible que no sólo se ha centrado en lo más evidente, que es el cuidado del medioambiente, sino también en el desarrollo de relaciones de confianza y largo plazo con sus colaboradores, clientes y proveedores; en el compromiso irrestricto con la seguridad y respeto por las personas, la diversidad e inclusión, así como también de las comunidades en donde operan.

Agradezco a todos quienes han hecho posible la publicación de este reporte. Los desafíos para este 2023 serán grandes para Sitrans, pero sabemos que de la mano de esta herramienta de gestión podemos hacerles frente.

Reciban un afectuoso saludo,

Richard von Appen LahresPresidente de Ultramar



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Bienvenida Gerente General

Nuestro compromiso con el desarrollo sostenible ha dado un nuevo paso. Hoy con mucho orgullo les presentamos el primer Reporte de Sostenibilidad de Sitrans, SIX, Mintral y ELB, documento que recopila el quehacer de nuestra compañía durante el 2022 y donde damos cuenta del desempeño ambiental, social y de gobernanza de cada una de nuestras líneas de negocio.

Este primer ejercicio de reportabilidad fue un gran desafío para el equipo que conforma nuestra organización. Hicimos un profundo análisis de cómo contribuimos a cada uno de nuestros grupos de interés y cómo nos hacemos cargo responsablemente de la gestión de nuestros impactos positivos y negativos a través de nuestras operaciones a lo largo de Chile.

Este reporte de sostenibilidad fue elaborado usando como guía los dos principales estándares internacionales de divulgación no financiera: utilizamos *Global Reporting Initiative (GRI)* como eje central metodológico de este instrumento y además, seguimos las recomendaciones del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ambos estándares nos permiten contar hoy con un documento consolidado, que, a través de un proceso consistente, aportará data importante para nuestra gestión.

A nivel general, este 2022 hemos puesto nuestros esfuerzos en generar una "cultura de liderazgo", reforzando las capacitaciones corporativas a todo nivel, elaborando programas de desarrollo de talento y potenciando el buen clima laboral. En este último punto, quiero destacar que fuimos reconocidos como una empresa *Great Place to Work*, lo que visibiliza nuestro esfuerzo por hacer de Sitrans un buen lugar para trabajar, basado en el respeto, la diversidad e inclusión.

Bajo este último compromiso, hemos trabajado responsablemente para atraer más talento femenino a nuestra organización, impulsando diversas iniciativas que nos permitieron alcanzar un 32% de mujeres a nivel nacional durante el 2022, lo que nos posiciona por encima del promedio regular de la industria.

Siempre desde la mirada de una cultura preventiva, nuestra aspiración es el 0 accidente, en Sitrans queremos que cada uno regrese a su casa sano y salvo y este año reforzamos la gestión del cumplimiento de protocolos invirtiendo más de 2.200 horas en capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.

Desde la gestión ambiental, estamos implementando acciones concretas que nos permitan avanzar sostenidamente en iniciativas que buscan mitigar nuestro impacto; midiendo nuestra huella de carbono, cambiando nuestro parque de grúas de menor tamaño a equipos eléctricos, ampliando nuestra matriz energética hacia energía renovable, invirtiendo e instalando

más de 460 paneles fotovoltaicos que permitirán generar 252kwp. para nuestra agencia de Antofagasta, aportando directamente al uso de su consumo energético.

Respecto al desempeño de nuestras líneas de negocio en Logística, hemos podido diversificar nuestros servicios abriendo nuevos nichos de negocio con la industria automotriz. Por su parte en Depósito integramos nuevos actores de la industria, permitiendo consolidar nuestra estrategia, trabajando hacia la diversificación de servicios y clientes. En el negocio extraportuario SIX, comenzó el año con nueva imagen corporativa, habilitó un nuevo almacén extraportuario en San Antonio Alto y cerramos alianzas estratégicas con algunas navieras. Con nueva marca e imagen, este año también nació Mintral, la línea de negocio de Sitrans que desde 2006 ofrece soluciones de logística de transporte y servicios de carga a la industria minera. Por último, destaco a ELB, que siempre comprometido con la seguridad vial, durante el 2022 amplió su flota de vehículos con tecnología de última generación que contribuye a nuestro objetivo del cuidado de la vida de nuestros conductores, además de aportar para seguir prestando el servicio de excelencia que nos caracteriza.

En las próximas páginas podrán entender cómo opera Sitrans, SIX, Mintral y ELB, buscando siempre ser un referente de excelencia y seguridad en servicios logísticos integrales, a través de soluciones tecnológicas y equipos dedicados que entreguen visibilidad y trazabilidad a nuestros clientes y grupos de interés.

Para fin alizar, quiero agradecer a cada una de las personas que conforman nuestro equipo, los logros y desafíos aquí descritos es fruto del compromiso y esfuerzo en conjunto.

Los invito a revisar este primer reporte de sostenibilidad que marcará pauta en nuestra gestión y que nos invita a mirar el futuro con una visión integral.

Atentamente,

Phillip Schaale Simpfendorfer Gerente General Sitrans



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO

CUIDADO DEL PLANETA

08.

ANEXOS

Soluciones logísticas al servicio de Chile



- +300 mil TEUS
- +112 mil viajes anuales
- +600 colaboradores



- +44 mil viajes anuales
- +40 colaboradores



- +33 mil viajes anuales
- +165 colaboradores



- +13 mil viajes anuales
- +150 colaboradores





01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

CONFIANZA Y TRANSPARENCI

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

1.1 Impulsando la logística en Chile

Con más de 40 años de historia, Sitrans ofrece soluciones de transporte, almacenaje y servicios de carga para multindustrias importadoras y exportadoras, con terminales distribuidos estratégicamente de Arica a Puerto Montt, lo que permite un alcance nacional para todos los clientes que atiende.







TERMINAL EXTRAPORTUARIO





LOGÍSTICA MINERA



TRANSPORTE





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06.

DESARROLLO SOCIAL

07.

CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

DEPÓSITO



Actividad Sitrans es líder en servicios de depósito de contenedores marítimos en Chile. Su actividad se basa en el control comercial y operacional de recepción, despacho y almacenaje de contenedores vacíos, formando parte integral en la cadena de comercio exterior (importación y exportación). Además, ofrece servicios de reparación y mantenimiento de contenedores Dry y Reefer; arriendo y venta de contenedores y otros servicios para exportadores u otros actores de la cadena logística terrestre, como higienizado de unidades para cargas especiales, tratamientos de frío, gasificados, entre otros.

> Otro negocio de Sitrans Depósito es el Warehouse Carrier, a través del cual vende repuestos Carrier para contenedores Reefer, siendo sus representantes oficiales en Latinoamérica.

Clientes

Sus principales clientes, son las líneas navieras que operan en Chile, a quienes se les ofrece el servicio de recepción, almacenaje, reparación, lavado, monitoreo y despacho de contenedores Drv. Reefer v Tanktainers vacíos.

Con las navieras, se establecen relaciones de largo plazo, a través de una cadena logística que incluye la recepción de sus contenedores aptos para consolidar carga según los requerimientos de sus clientes exportadores, priorizando que sus productos lleguen en condiciones óptimas a cualquier lugar del mundo para ser comercializados.

LOGÍSTICA



Actividad En el área de logística, Sitrans es experto en el transporte y almacenaje de carga suelta y contenerizada, realizando la gestión, coordinación y distribución a nivel nacional, según los requerimientos de sus clientes. Cuenta con un exclusivo servicio de transporte en tren, gracias a la conexión ferroviaria que tiene al interior de sus terminales en Santiago, San Antonio, Valparaíso y Talcahuano.

> Con más de cien mil metros cuadrados de bodegas y 2.500 m² de frigorífico para carqa congelada, Sitrans también administra bodegas in house, puede almacenar carga IMO, entre otras. Y, además, realiza servicios de conexión y monitoreo, consolidación y desconsolidación de contenedores, fulfilment y una completa logística de abastecimiento.

Multi-industria: como la automotriz, alimentos y bebidas, farmacéutica, consumo masivo y retail, high tech y tecnología, forestal, frutícola, construcción, vestuario y calzado.



Actividad Su actividad es principalmente la logística extraportuaria en Arica, Valparaíso y San Antonio. Opera carga de importación y exportación, gestionando documentalmente el proceso de recepción y despacho desde y hacia el puerto, cumpliendo con todos los trámites aduaneros. Ofrece a sus clientes apoyo en operaciones de logística integral, coordinando procesos aduaneros, almacenaje de carga refrigerada y congelada con un control y monitoreo 24/7, y cargas peligrosas y especiales con sobredimensión y sobrepeso. La trazabilidad de carga es en tiempo real y permite la descarga de documentación a través de sus sistemas, pagos web y procesos remotos.

Clientes

Buscamos atender al mercado de importación, exportación y tránsitos que pasan por puertos de Chile. Los clientes son de diferentes segmentos, como por ejemplo: navieras, agencias de Aduana, clientes convenio, agentes de carga y NVOCC (Non Vessel Operating Common Carrier).



Actividad Mintral busca llevar la experiencia de logística y servicios de carga a la industria minera. Dentro de los servicios, se encuentra el transporte de carga en carretera para servicios tradicionales y carga sobredimensionada, administración de la cadena de abastecimiento desde la activación de órdenes de compra de clientes, recepción de carga, servicio de Crossdocking, revisión de bultos, consolidación, optimización de transporte, despacho a cliente final y servicio de Home Delivery en faena.

Busca ser un socio estratégico procurando relaciones de largo plazo, es por ello que actualmente, el 90% de sus ingresos provienen de contratos de mediano y largo plazo.

Sus clientes son las principales empresas mineras que operan en Chile y que requieren operaciones logísticas de grandes volúmenes de compra y manejo de activos.

- BHP
- Antofagasta Minerals.
- Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi.
- Glencore.
- Kinross.
- Codelco (para servicio de cargas con sobredimensión o sobrepeso).

SITRANS: MÁS **DE 40 AÑOS EN** MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS

PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA OPERACIONAL

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS



Actividad ELB se dedica a prestar servicios de transporte de carga a nivel nacional y Home Delivery, el cual consiste en el movimiento de carga dentro de una faena (servicio entregado solo a través de Mintral). En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, ELB busca reutilizar y responsabilizarse por los desechos y residuos relacionados a su actividad, es por esto que su giro fue ampliado para realizar venta de partes, piezas y accesorios de vehículos, y así continuar con la venta de neumáticos acorde a la nueva Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP), que exige a productores e importadores organizar y financiar la recolección y valorización de los residuos que inserten en la industria.

Clientes

ELB es una empresa subcontratista, a través de Mintral, realiza operaciones en la mayoría de los clientes mineros con quienes operamos como holding, además de contar con clientes directos pertenecientes al sector público y privado.

Otras vinculaciones comerciales y gremiales









· ChileTransportes.

- Sociedades de transporte y gremios.
- · Comunidades locales.
- · SOFOFA.
- · Cámara Chilena de Comercio.
- · ALOG.

- · Aduana Nacional.
- · Aduana Regional.
- · SAG.
- · Cámara Aduanera.
- Terminales portuarios en Arica, Valparaíso y San Antonio.

- Asociaciones de industriales locales.
- · Aprimin.
- · Sicep.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA 1981

Valledor

Cuando todo comenzó en Lo

Sitrans nace el 3 de julio de 1981 con

el fin de satisfacer los requerimientos

logísticos de Chile, orientado a los

importadores y exportadores de

las Compañías navieras.

Puerto Montt

Puerto Montt.

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

1.2 Una historia en movimiento

2003

Nace Sitrans Valparaíso

Para satisfacer las necesidades del puerto de Valparaíso y de los distintos clientes relacionados con el comercio exterior de la región, abrimos la agencia Valparaíso, ubicada en el barrio industrial de Curauma.

2005

2005

Nace SIX Extraportuario

Llegamos a Antofagasta

Debido a la expansión de nuestras líneas de

negocio, aperturamos nuevas operaciones

en Antofagasta, que prestan servicios a

la minería, las cuales prontamente darán

frutos para una expansión mayor.

Con el propósito de contribuir al desarrollo del comercio exterior de Chile y a la calidad de vida de las personas, se amplía la capacidad de transferencia y de servicios documentales y portuarios con nuestra filial SIX Extraportuario.

2008

Abre agencia Copiapó

Seguimos posicionando el negocio de logística minera y, para dar mejor cobertura a los clientes de dicha industria, se inaugura la agencia de Copiapó.

2017

Se inaugura Pozo Almonte

En la Región de Tarapacá, contamos con servicios de depósito de contenedores, logística y servicios a la minería con el centro logístico en Pozo Almonte.

2015

Se inaugura Sitrans Antofagasta

Luego de varios años de operaciones en la ciudad, nos consolidamos y abrimos la agencia de Antofagasta en el Barrio Industrial La Negra, posicionando nuestra presencia en la región.

2014

Se inaugura Sitrans San Antonio Alto

Consolidando nuestra presencia en el puerto de San Antonio y, debido al gran volumen de movimiento de carga, inauguramos un nuevo depósito en San Antonio

2020 - 2021

Nueva identidad corporativa

Luego de una larga trayectoria en la industria, ya con un posicionamiento importante y valorado por nuestros clientes a nivel nacional, renovamos nuestra imagen corporativa y de nuestras líneas de negocio nacen nuevas marcas propias, con enfoque por cada industria que atendemos.

Sitrans, SIX, Mintral y ELB.

2022

Nace Mintral

Mintral nace de la especialización de las operaciones logísticas de Sitrans como un área de negocio; nuestra experiencia nos permitió desarrollar un servicio de alto estándar para abrirnos de forma más robusta al mundo de la minería.

1985

1988 - 1990

Apertura Sitrans Talcahuano y

Dada la expansión del negocio, inauguramos en 1988 la agencia Talcahuano

y en 1990 una nueva operación en

Nace Transportes El libertador

A pocos años de nuestros inicios, nace Transportes Nacional El Libertador para prestar servicios de transporte internacional hacia Brasil y Argentina. Actualmente, contamos con alrededor de 100 camiones y más de 140 rodados, dedicados al transporte en industrias altamente exigentes en seguridad y calidad.

1992

1994 - 1995

Inicio de operaciones en San Bernardo

Nos expandimos a la zona norte de Chile

Siguiendo con la expansión de nuestros

terminales, nos posicionamos en el norte

de Chile, con la apertura de nuestras

operaciones en Arica e Iquique.

El 7 de mayo de 1992 nos trasladamos a San Bernardo, donde hasta hoy están ubicadas la agencia Santiago y nuestra Casa Central. Este terminal responde a una nueva organización donde aumentamos la calidad en apoyo logístico para los clientes, sumando nuevos servicios.

Alto, ubicado en nuevo acceso al puerto.

11

01. SITRANS: MÁS

DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

1.3 Hitos 2022

A continuación, se dan a conocer algunos de los hitos de nuestros cuatro negocios durante el 2022.

Hitos transversales

Nuevas grúas eléctricas



Bajo el compromiso de seguir optimizando nuestras operaciones y reducir emisiones, en Antofagasta y Santiago contamos con más del 90% de grúas eléctricas (34 equipos), que nos ayudan a brindar soluciones integrales a nuestros clientes de forma segura, confiable y sostenible, además de contar con tecnología de alta calidad y un mejor estándar para nuestros equipos que las operan.

Piloto reutilización lubricantes



En cuanto a residuos peligrosos, en las agencias de zona centro se dio inicio a un plan piloto, en conjunto con Copec, que permite **filtrar lubricante usado** para extender su vida útil.

Reforzamiento de comunicación sobre el Sistema de Gestión de Ética

Para reforzar la cultura organizacional en esta materia y como parte de nuestro sistema de gestión de ética, **se reforzó en la inducción corporativa** la información sobre nuestros procedimientos de denuncia para todos los colaboradores de la empresa. Asegurando que desde su ingreso a la Compañía, sepan cómo se gestionan estas situaciones y cómo usar el canal de denuncias.

Certificación energía limpia



Durante el 2022, seguimos creciendo en nuestras alianzas sostenibles, firmamos un contrato con Colbún hasta el año 2027, en donde el suministro de energía para nuestros terminales de Santiago, San Antonio y Valparaíso provendrá de fuentes renovables. Así mismo, en Puerto Montt, la empresa SAESA, suministrará energía limpia para nuestras operaciones hasta 2029. Con esto, estamos asegurando que casi el 85% de nuestra matriz energética se origine de energías verdes, a través de un certificado I-REC de estándares internacionales. Gracias a estos acuerdos, buscamos contribuir de mejor manera al cuidado del medioambiente.





01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

Seguridad ante todo

La seguridad es uno de nuestros valores corporativos y parte de los compromisos de nuestra estrategia de sostenibilidad, por lo cual siempre tiene un papel trascendental en la gestión de la organización.

- Durante el 2022, en gestión de riesgos se acreditaron nuevamente cargos críticos de la operación para reforzar las herramientas técnicas y de seguridad, con el propósito de que los colaboradores cuenten con los conocimientos específicos de su función. Y se verificó la implementación de controles críticos de acuerdo con cada Control de Riesgo de Fatalidad a nivel nacional.
- Se implementó una **nueva Política de Alcohol y Drogas**, que cuenta con un nuevo sistema de muestreo, incluyendo a colaboradores directos, contratistas y conductores prestadores de servicios.
- Reformamos la gestión del cumplimiento de nuestros procesos y protocolos a través de la actualización de matrices "hombre máquina" a nivel nacional, para asegurar el cumplimiento de protocolos corporativos.
- Además, con foco en el alineamiento de mandos medios y supervisores, realizamos un programa de entrenamiento y otro de liderazgo en terreno enfocado en seguridad, obteniendo feedback valioso referente a nuestra performance en esta materia.
- Aseguramos el **cumplimiento del 90% del programa de liderazgo** para los diferentes roles jerárquicos, a través del cual se busca alinear a los líderes en su rol de seguridad, finalizando con una medición del impacto de las actividades del programa.
- También realizamos un levantamiento nacional para verificar el cumplimiento de requisitos en emergencias, estableciendo planes de mejoras de acuerdo al nuevo Manual de Respuestas a Emergencias desarrollado por las autoridades.
- Y se implementaron Comités de HSE separados por negocio, los cuales se desarrollan de forma mensual.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

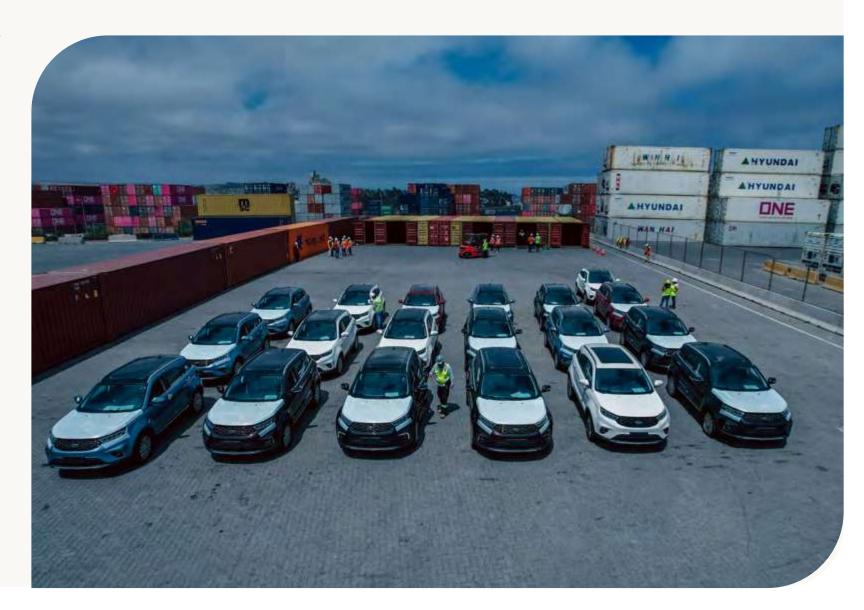
Hitos por líneas de negocio



Nuevo servicio de logística automotriz

Gracias a la gran capacidad de almacenaje en sus terminales, Sitrans movilizó más de 2.500 contenedores de vehículos durante el 2022, los cuales fueron recibidos desde diferentes partes del mundo en sus terminales de Valparaíso, San Antonio y Talcahuano. Este servicio nace como una alternativa ante el aumento de demanda de la industria automotriz en Chile, que sumado a la escasez de capacidad de buques Ro Ro (Roll on-Roll off) dificulta el traslado de vehículos de la forma tradicional. Este servicio consiste en la recepción desde el puerto, porteo, desconsolidado en sus instalaciones, inspección, accesorización menor y almacenaje hasta el proceso final de despacho de automóviles a camiones tipo cigüeña. Entre los avances destacables, se encuentra la optimización del uso de espacio del contenedor y nuevos flat racks especializados, lo cual hace más eficiente los traslados de vehículos y reduce la huella de carbono.





01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

SIX

Nueva zona primaria en SIX San Antonio

Durante el 2022, SIX Extraportuario implementó un nuevo almacén extraportuario habilitado por el Servicio Nacional de Aduanas hasta el 2027, de una extensión de 2,5 hectáreas, ubicado en San Antonio Alto. Este espacio tiene varios beneficios tributarios al ser zona primaria, junto con la gestión documental de carga de importación y exportación con la posibilidad de ofrecer a clientes una alternativa de almacenaje entre puerto y bodega. Además, ofrece servicios como la gestión frente a autoridades aduaneras, inspecciones SAG y Seremis, entre otras.

Retiros directos

Se implementó una nueva modalidad de retiros directos en el terminal de Valparaíso. Para desatochar al puerto se estableció que las unidades directas tenían que ser llevadas a los recintos extraportuarios, en donde el cliente debía retirar desde ahí. Esto impactó en una nueva operación e ingresos por concepto de movilización de estas unidades.



Nuevos equipos

Se adquirieron equipos marca Volvo de última tecnología ADS (Active driver system) que ofrecen máxima seguridad a los conductores en caso de que no den señales de atención por fatiga, somnolencia u otros indicadores de factores de riesgo para la seguridad de los conductores.

Formación de mujeres conductoras

Para ELB la equidad de género es un compromiso organizacional y para aportar a reducir brechas de género en la industria del transporte, durante el 2022 realizó tres cursos para mujeres de las comunidades donde operamos en Iquique (16 mujeres) y Antofagasta (23 mujeres) para obtener licencia de conducir profesionales A4 y posterior A5 (cuando ya tengan experiencia en ruta), a quienes después de su proceso de formación, que es sin costo para ellas, tienen la posibilidad de realizar una práctica con ELB y posterior incorporación a la organización.







SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL

PLANETA

08.ANEXOS



Nace Mintral

Como respuesta a la creciente demanda de servicios logísticos en la industria minera nace Mintral, bajo el alero de las operaciones de Sitrans, que con más de 15 años de experiencia en este rubro, busca posicionarse con una identidad corporativa única para prestar servicios de logística a la minería.

Ubicada estratégicamente en las principales ciudades mineras del país; Pozo Almonte, Antofagasta, Copiapó y también en Santiago, la Compañía cuenta con un modelo empresarial orientado al desarrollo de sus operaciones de forma sostenible que se basa en una hoja de ruta con cinco pilares destacando a las personas, una gestión de ética robusta, servicios con altos estándares de seguridad, innovadores y de excelencia para sus clientes, contribuir al desarrollo social de las comunidades donde opera y el cuidado del planeta.



Impulsando la economía circular

Se puso en marcha un proyecto de economía circular, innovador en la industria logística minera, donde se utilizaron materiales reciclados para confeccionar pallets, y además se adquirieron jaulas colapsables, ambos para disminuir el uso de madera. Fuimos pioneros en implementar una solución de este estilo en la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi, y ahora lo estamos replicando en otras faenas. Con este proyecto se buscará reducir a cero la utilización de pallet de madera para carga menor y así contribuir con la reducción de la huella de carbono.

Potenciando nuestro servicio:

Comenzamos el 2022 robusteciendo los servicios de nuestra torre de control, ofreciendo un monitoreo de servicios 24/7 con un equipo completamente interno para así dar soluciones personalizadas a los intereses de nuestros clientes, incluso contando con un operador exclusivo como es en el caso de BHP. Para lo anterior, fue necesario tener un equipo a cargo con los más altos estándares de seguridad, y hacer mejoras sustanciales en la plataforma de control, lo que hoy nos permite ser ágiles ante los nuevos requerimientos de los clientes, como son el control de estadías dentro de los terminales y faenas, o aplicar control de velocidades más restrictivos en zonas específicas.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Alianzas estratégicas y membresías

Somos parte de diversas alianzas con asociaciones del sector y de otros, además de organizaciones que promueven la defensa y desarrollo del rubro. Estas alianzas estratégicas nos permiten aprovechar sinergias, potenciar el crecimiento y desarrollo, a la vez que fortalece distintas áreas de la Compañía.

- **COMEX** (desde 2006): esta iniciativa busca incentivar las relaciones entre entes públicos y privados para fortalecer el comercio exterior, y asimismo, trabajar en conjunto para la facilitación del comercio.
- FOLOVAP (desde 2008): es una instancia de encuentro, participación y colaboración entre los distintos actores que participan de la comunidad logístico-portuaria ligada al puerto de Valparaíso. Busca integrar, optimizar y robustecer los procesos mediante la incorporación y desarrollo de soluciones asociadas a la comunidad logística y portuaria.
- APRIMIN Asociación de Proveedores de la Minería (desde 2011): es una institución que reúne a los principales proveedores de la minería y donde su propósito es ser un actor esencial en hacer de Chile un país más atractivo para una minería sustentable.



Cena anual de FOLOVAP 2022.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

- COLSA Comunidad Logística de San Antonio (desde 2014): incentiva el desarrollo sustentable junto con una mayor competitividad frente a otros organismos involucrados en la cadena logística.
- Asociación de Industriales Antofagasta (desde 2016): es una asociación que reúne a las empresas mineras y proveedores industriales de la región de Antofagasta. Su principal objetivo es impulsar acciones orientadas a fortalecer el desarrollo sustentable de la región. Su estrategia se enfoca en la competitividad empresarial, innovación, capital humano, valor compartido y encadenamientos productivos y nuevos negocios.
- COMLOG Comunidad Logística Portuaria de Talcahuano (desde 2017): su misión es potenciar e impulsar el sistema portuario de Talcahuano como referente de productividad y calidad, aportando al desarrollo del comercio exterior en armonía con sus comunidades y entornos.
- Acuerdo de Producción Limpia Logístico Minero Puerto Antofagasta (desde 2020): este es un proyecto común e integral tomado de manera voluntaria más allá de las obligaciones legales vigentes. Se gestó para enfrentar los desafíos ambientales existentes en el territorio común y las inquietudes de la comunidad, buscando incorporar las mejores técnicas disponibles en la logística asociada al transporte, acopio, embarque y desembarque de concentrados granel. Durante 2022, se trabajó en el proceso de certificación y el resultado debería conocerse el primer trimestre de 2023.
- rollo de la Región de Atacama (desde 2020): es una institución de derecho privado, sin fines de lucro, integrada por empresas y empresarios regionales que tienen por objeto diseñar, promover, ejecutar y apoyar estrategias de desarrollo regional que sean sustentables y que permitan elevar niveles de calidad de vida de la población. Asimismo, colaborará con la Universidad de Atacama y otras instituciones para los mismos fines.

- Conecta Logística (desde 2021): busca fomentar y apoyar la eficiencia, competitividad, producción y sostenibilidad del sector logístico, a través de la realización e investigación de tecnología e innovación.
- ALOG Asociación Logística de Chile (desde 2022): entidad gremial que reúne y representa a los diversos actores de la industria logística en Chile. Pretende fortalecer y desarrollar el sector favoreciendo las condiciones para un escenario transparente, de normas claras y ecuánime aportando al crecimiento del país.
- Chile Transporte (desde 2022): es una entidad nacional que representa a los gremios camioneros de Chile. Su misión es agregar valor a la industria del transporte terrestre de carga con solidez profesional, rigurosidad técnica y desarrollando credibilidad ante sus asociados, autoridades, clientes y la comunidad; promoviendo el cuidado del medio ambiente y la responsabilidad social empresarial en todos los aspectos.
- Volvo Iron Women (desde 2022): es una iniciativa organizada por Volvo Chile y Chile Transporte que busca aumentar la diversidad, inclusión y equidad de género en la industria, acompañando a las participantes en todo su proceso de formación como conductoras profesionales, en donde las participantes tienen la opción de realizar su práctica profesional en nuestra empresa, lo que dio como resultado que durante el 2022 se integraron tres mujeres al equipo.
- Asociación de industriales Iquique (desde 2022): asociación que reúne a las empresas mineras y proveedores industriales de la región de Iquique. Su principal objetivo es representar los intereses de los sectores productivos regionales, además de fomentar el crecimiento y desarrollo empresarial, a través de la generación y articulación de redes virtuosas.





















01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

1.4 Nuestro marco de gobernanza

Directorio de Sitrans

El máximo órgano de gobierno de Sitrans es el Directorio. Éste y los altos ejecutivos son responsables de la promoción y revisión de las políticas y códigos de relacionamiento con los diferentes grupos de interés, así como de impulsar las directrices, los valores y estrategia de sostenibilidad que emana de Ultramar. Recurrentemente se revisa y actualiza la estrategia del holding, la que es comunicada internamente a las diferentes unidades de negocio, para su adaptación e incorporación.

El Directorio de Sitrans está compuesto por tres miembros, todos altos ejecutivos de Kaptan. Los miembros del Directorio son elegidos en sesión de Directorio que preside el presidente de Ultramar, Richard von Appen. Cada director permanece en el cargo por un periodo de tres años renovables.



Richard von Appen Lahres

Presidente

Director desde el 6 de septiembre de 2016

Como presidente de Ultramar, posee amplio conocimiento de la cadena logística dentro de Chile. Lidera el holding desde el año 2020, con posición de director en diferentes unidades de negocio.

Es Ingeniero Comercial de la Universidad Católica de Chile con una maestría en la Universidad de Stanford.

Fue presidente de la Sofofa (2021 a 2023), impulsando las relaciones público privadas con énfasis en los ámbitos de carácter social y de desarrollo sostenible.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS



Felipe Vial Claro

Director desde el 23 de abril de 2020

Es miembro de la junta directiva de varias empresas del holding y también miembro de la junta directiva de Ultramar.

Es Abogado de la Universidad de Chile y socio senior de Vial & Cía, una firma de abogados de amplio prestigio en el país. Cuenta con experiencia académica como docente del curso de Derecho Civil en la Universidad de Chile y en la Universidad de Los Andes.

Tiene una larga trayectoria como miembro de la junta directiva de empresas que operan en minería, cemento, cerámica, productos de soldadura y gases industriales.



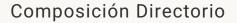
Roberto Barra Constanzo

Director desde el 23 de abril de 2020

Actual Controller corporativo de Ultramar y es director en varias empresas del holding.

Ingeniero Civil Industrial Universidad de Santiago de Chile, con MBA de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Diplomado en finanzas corporativas e Ingeniero en Informática.

CFO / Controller / CIO/ FP&A Manager con 18 años de trayectoria en posiciones ejecutivas en Administración & Finanzas en grandes empresas y multinacionales y 8 años liderando áreas de TI.









01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Criterio de selección de los directores

El Directorio se designa en base a la trayectoria laboral de los miembros y su conocimiento especializado en temáticas de interés de la organización.

Para los criterios de selección de los directores se realiza un énfasis muy relevante en la meritocracia, garantizando igualdad de oportunidades entre los posibles postulantes, pero definiéndolos por la preparación académica, trayectoria y conocimiento más que por alguna cuota específica.

Los accionistas son consultados en una sesión extraordinaria antes de seleccionar a los miembros del Directorio.

Capacitación del Directorio

Durante 2022 no se realizaron capacitaciones formales hacia el Directorio en cuanto a desarrollo sostenible, sin embargo, mensualmente los dos directores de Sitrans participan en el Comité de Sostenibilidad del corporativo donde se comunican avances y gestión de las unidades de negocio en esta materia.

Comité de Directorio

El Comité de Directorio sesiona una vez al mes y está compuesto por los tres directores además del Gerente General de Sitrans y Gerente de Administración y Finanzas, además de los gerentes líderes de las cuatro unidades de negocio (Sitrans, SIX, Mintral y ELB).

Periódicamente participan en el Comité otros gerentes corporativos, como los gerentes de Personas y Desarrollo Sostenible, Procesos y Proyectos TI y HSE (según corresponda).

En cada sesión se expone la información financiera de la organización, además de los eventos actuales y futuros más relevantes de cada unidad de negocio. Adicionalmente, la administración hace entrega de una "cuenta escrita" que informa de los avances de las áreas de la empresa, detallando la gestión realizada durante el mes en curso y en la cual se encuentran algunos indicadores mensuales previamente acordados con el Directorio.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Matriz general de riesgos

Cada seis meses se realiza una revisión de la matriz de riesgos de Sitrans, detectando el riesgo como tal, su eventual impacto, probabilidad de ocurrencia y las medidas de mitigación.

Adicionalmente la gestión cuenta con los siguientes mecanismos de seguimiento:

- Comité de Ética: gerentes corporativos designados por el Directorio participan en el Comité de Ética dos veces al año, en la cual se revisa el avance en la matriz de implementación del Modelo de Prevención del Delito, así como las principales denuncias y su resolución.
- Reportería de accidentes y contingencias ambientales: el Directorio también tiene implementado un sistema de reportería de accidentes del trabajo o cuasi accidentes de alto potencial, así como de posibles contingencias ambientales, en la cual están estipulados plazos concretos para reportar según tipo de contingencia.
- Comité de Alerta y Comité de Crisis: se activan ante contingencias que pudieran ocasionar una crisis reputacional o de cualquier otro tipo, en la cual parte del procedimiento es dar aviso de esto al Directorio.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04. Confianza y Transparencia

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Relación entre el Directorio y los grupos de interés

Sitrans y sus empresas cuentan con lineamientos precisos de la forma en que deben relacionarse con sus principales grupos de interés, por ejemplo, sindicatos, con los cuales se mantienen reuniones periódicas, tanto de los responsables de las agencias como con el presidente del Directorio, garantizando relaciones cercanas, transparentes y de colaboración.

Los principales puntos de contacto con grupos de interés, se gestionan en las agencias de la Compañía a lo largo del país y existen mandatos específicos por parte del Directorio que indican la creación y ejecución de un plan anual de relacionamiento, que es auditado todos los años a través del área de excelencia operacional y de asuntos corporativos del holding. Este plan es estructurado y va en línea con los focos corporativos definidos.

Cuando existe una situación que pueda afectar a algún grupo de interés en particular -y que en el Comité de Crisis es catalogado como de alto potencial-, es informado al Directorio a través de la Gerencia General. Posteriormente, durante las reuniones mensuales del Directorio o a través de la cuenta escrita mensual, la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible informa los avances en la gestión de la situación puntual que se comunicó.

Sitrans cuenta con un plan anual de relacionamiento con grupos de interés que es auditado y reportado a la matriz.

Conflictos de interés del Directorio y principales ejecutivos

La posibilidad de conflictos de interés de directores y ejecutivos es baja, ya que no existe participación accionaria cruzada con proveedores y otros grupos de interés; tampoco la existencia de accionistas controladores.

Desde 2015 Sitrans y sus empresas tiene implementado un Sistema de Gestión Ética que incluye cuatro pilares:

- · Modelo de prevención de Delitos ley 20.393.
- · Canal de denuncias.
- · Código de ética con un Comité debidamente conformado.
- Completo set documental de respaldo que incluye la matriz de riesgos y procedimientos representativos.

Remuneración y evaluación del Directorio y altos ejecutivos

La información sobre las remuneraciones del máximo órgano de gobierno y de los altos ejecutivos ha sido declarada como confidencial por parte de Sitrans.

Los objetivos de desempeño y de competencias anuales que tienen todos los trabajadores, con metas específicas por Compañía, que tienen como objetivo un avance en los indicadores de desarrollo sostenible.

Este proceso de evaluación, comienza en diciembre del año que termina e implica el establecimiento de objetivos en marzo del año que comienza. Durante el año se hace seguimiento de los objetivos y se promueven instancias de retroalimentación a todos los colaboradores.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Principales Ejecutivos



PHILLIP SCHAALE
Gerente General



MAURICIO CERDA

Gerente El Libertador



CHRISTOPHER COLLINS

Gerente Negocio

Minería



HUBANI MANZO

Gerente Negocio
Logística y Depósito*



BENJAMÍN IZQUIERDO

Gerente de Activos y

Desarrollo



MARCELA ARNABOLDI
Gerente de Personas y
Desarrollo Sostenible



MATÍAS CASTAGNOLA

Gerente de

Administración y

Finanzas



LUIS DELGADO

Gerente de Procesos y
Proyectos TI



RODRIGO SERVIERI
Gerente HSE

La administración de Sitrans está liderada por un equipo de altos ejecutivos que son los responsables de la implementación del plan estratégico de la Compañía.

La administración está encabezada por el Gerente General de quien dependen ocho gerencias que abarcan los principales procesos del negocio y de soporte de las cuatro unidades de negocio.

^{*}Martín Edwards D. fue Gerente de Negocio Logística y Depósito en 2022.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA **SOSTENIBILIDAD**

03. NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA OPERACIONAL

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

2.1 Estrategia de Sostenibilidad

En Sitrans gestionamos nuestros impactos a través de la Estrategia de Sostenibilidad corporativa, con focos estratégicos de gestión orientados a las realidades de nuestras líneas de negocio.

Para conocer más sobre la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, consulte aquí.

CUIDADO DEL PLANETA

comparable

DESARROLLO SOCIAL

· Medir la huella de carbono de forma

• Desarrollo de proveedores y contratistas

· Medir satisfacción de clientes sistemática y comparable.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Nuestra hoja de ruta 2023-2024

Para 2023 hemos trazado una hoja de ruta que nos permitirá avanzar en el cumplimiento de nuestra Estrategia de Sostenibilidad a través de objetivos con indicadores medibles.



Pilar estratégico	Foco de gestión 2023-2024	
Nuestras personas	Avanzar en igualdad de oportunidades laborales para mujeres y en la inclusión de personas con discapacidad.	
	Promover el desarrollo de carrera y el fortalecimiento del clima organizacional.	
Confianza y transparencia	Fortalecer el Sistema de Gestión Ética y Modelo de Prevención de Delito.	
daille comanza y transparencia	Impulsar relaciones laborales transparentes y de confianza con los sindicatos.	
Clientes y excelencia	Impulsar iniciativas hacia el fortalecimiento de la satisfacción de los clientes.	
operacional	Optimizar el rendimiento de nuestras operaciones.	
Desarrollo social	Impulsar una gestión de proveedores como socios estratégicos de Sitrans.	
Desarrollo social	Fortalecer relaciones comunitarias, el voluntariado corporativo y el monitoreo de cada grupo de interés.	
Ovide de del plemete	Impulsar la reducción de la huella de carbono incorporando tecnologías verdes.	
Cuidado del planeta	Promover la gestión socioambiental.	

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

O4. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

2.2 Gestión con nuestros grupos de interés

Impulsar relaciones transparentes de confianza y diálogo permanente con todos nuestros grupos de interés es una tema muy relevante para nuestra organización, parte importante de nuestro compromiso y Estrategia de Sostenibilidad, nos permite obtener perspectivas diversas y valiosas, para proponer un desarrollo sostenible en los diferentes territorios donde operamos. Trabajamos con una política de relacionamiento con grupos de interés corporativa que tiene el fin de promover una adecuada gestión de los stakeholders a nivel local, con una participación activa y así facilitar el desempeño en nuestras operaciones y fomentar la creación de valor compartido a través de prácticas que aseguren la sostenibilidad del negocio.

NUESTROS PRINCIPIOS

- Involucrarse de manera activa en los territorios en que opera.
- Dialogar de manera proactiva con los grupos de interés.
- Ser transparentes en su operación y entrega de información.
- Autonomía en cuanto a la gestión de grupos de interés.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Grupos de interés y compromisos

Los principales grupos de interés con quienes trabaja la organización son los siguientes:

GRUPOS DE INTERÉS

- · Autoridades.
- · Organizaciones sociales territoriales.
- · Sociedad civil organizada.
- · Asociaciones productivas.
- · Colaboradores y sindicatos.
- · Proveedores y contratistas.
- · Clientes.
- Empresas vecinas.
- · Medios de comunicación.

Para conocer la definición y alcance de cada grupo de interés, consulte **ANEXO 1.**

La política de relacionamiento con los grupos de interés declara 6 compromisos.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

PROVEEDORES

Trabajamos con proveedores comprometidos con el desarrollo sostenible de los negocios.

Buscamos un comportamiento ético y máxima transparencia.



CREANDO VALOR A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

DESARROLLO DEL NEGOCIO

Trabajamos en base a las buenas prácticas y mejora continua, avalados por certificaciones de calidad, seguridad, cuidado medioambiental, entre otras.

Cuidamos a nuestros colaboradores en todos los ámbitos (derechos humanos, laborales, remuneraciones, seguridad y salud).



CLIENTES

Entregamos un servicio de calidad conectando y resguardando su carga a lo largo del país.

Somos transparentes, éticos, confiables y mantenemos relaciones de largo plazo.



GESTIÓN DE LOS IMPACTOS

Medimos nuestra huella de carbono bajo el scope 1, 2 y 3.

Tenemos una política de manejo de residuos.

Cuidamos y favorecemos la disminución de consumo hídrico.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

O4. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

2.3 Alcance del Reporte y estándares de divulgación no financiera

Sitrans pone a disposición de sus grupos de interés su primer Reporte de Sostenibilidad, el cual considera el desempeño de Sitrans, SIX Extraportuario, Mintral y ELB y comprende el periodo desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2022.

Este informe se ha elaborado en conformidad con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en su versión 2021, lo que permite comprender a la organización e identificar, mediante un estudio de materialidad, los principales impactos positivos y negativos en los ámbitos ambientales, sociales y de gobernanza.

Al mismo tiempo, hemos utilizado el estándar Sustainability Accounting Standards Board (SASB), que evalúa las temáticas ESG consideradas relevantes financieramente en un total de 77 industrias. En el caso de este reporte se levantaron los indicadores correspondientes a las industrias "Carga Aérea y Logística" y "Transporte por Carretera".

Ambos estándares son reconocidos por diversos grupos de interés como los más utilizados a nivel global para divulgar el desempeño no financiero de una organización.

Este reporte no cuenta con verificación externa.

¿Cuáles son los estándares de divulgación no financiera utilizados?

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI)

El Global Reporting Initiative, o GRI, es una organización que promueve la transparencia y la estandarización de prácticas de reporte trabajando con múltiples actores del entorno regulatorio, empresarial, sindical y académico para formular criterios estandarizados de reporte. Es hoy en día el estándar más difundido y utilizado del mundo. Además del estándar global, provee guías para identificar la materialidad y avanzar hacía estrategias globales de sostenibilidad.

Durante 2021 GRI actualizó sus estándares realizando un cambio profundo en cómo identificar las temáticas materiales a reportar. De esta forma, el estudio de materialidad ahora impulsa la gestión de los impactos incorporando metodologías de análisis de riesgos.

SUSTAINABILITY ACCOUNTING STANDARDS BOARD (SASB)

El Sustainability Accounting Standards Board se fundó en 2011 con el objetivo de apoyar a las empresas a identificar y reportar temas de sostenibilidad relevantes para los inversionistas. Para ello, desarrollaron 77 sets de estándares específicos de distintas industrias que se enfocan en los temas ESG (factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo) financieramente materiales.

Los estándares por industria de SASB incluyen métricas relacionadas al tema (KPIs para medir el desempeño de la empresa), protocolos técnicos para compilar los datos, así como unidades de medida para estandarizar estos datos.

"Las normas SASB se han creado para identificar un conjunto mínimo de cuestiones de sostenibilidad con mayor probabilidad de afectar al desempeño operativo o la situación fin anciera de una empresa típica de un determinado sector, independientemente de dónde se encuentre". Estándar SASB

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

2.4 Estudio de materialidad

Para identificar los contenidos a informar en el presente reporte, el estándar GRI establece la realización de un estudio de materialidad que permite identificar los impactos más significativos de las organizaciones sobre la economía, el medioambiente y las personas, incluyendo su impacto sobre los derechos humanos. Por ello, durante el primer semestre del 2023, llevamos a cabo este proceso.













01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

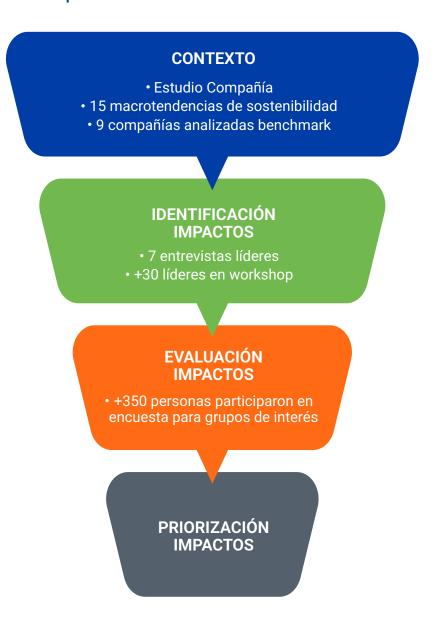
06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

Metodología: ¿Cómo lo hicimos?

De acuerdo con el estándar GRI, la metodología que utilizamos para el estudio de materialidad se compuso de cuatro etapas:



1. Contexto:

- Revisamos un levantamiento de información sobre la gestión y operación de la Compañía que nos permitió identificar posibles impactos.
- Identificamos macrotendencias de sostenibilidad de las industrias de logística y transporte a través de la revisión de estándares internacionales tales como Dow Jones Sustainability Index, GRI, SASB y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.
- Realizamos un benchmark de la industria de logística, depósito y transporte revisando información pública en materia de ESG de nueve compañías de logística, depósito y transporte de Chile y del mundo.

2. Identificación de impactos:

- Realizamos entrevistas a 7 líderes de Sitrans y sus líneas de negocio, incluidos al Gerente General.
- Realizamos un workshop con más de 30 líderes que tuvo como objetivo levantar impactos ambientales, sociales y de gobernanza, positivos y negativos, desde cada una de nuestras cadenas de valor. Además de esta

identificación de impactos, los participantes de la actividad tuvieron que evaluarlos de acuerdo con el alcance, gravedad o posibilidad de ocurrencia.

3. Evaluación de impactos:

 Se envió una encuesta de evaluación de impactos a nuestros principales grupos de interés. Participaron más de 350 personas entre clientes, proveedores, colaboradores/ sindicatos, clientes, comunidad, autoridades/ente regulador y gremios/asociaciones pertenecientes a Sitrans y sus empresas relacionadas.

4. Priorización de impactos:

 Cuando ya fueron evaluados los impactos por parte de los grupos de interés y considerando además el contexto de la organización y la evaluación realizada en el workshop, trabajamos en la agrupación de los impactos. Esto permitió definir los impactos más relevantes de la operación de Sitrans y sus empresas relacionadas.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

O6.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Temas materiales



S (SOCIAL)

Generación de empleo

Salud y seguridad de la operación



Para dar cuenta de la gestión de cada uno de estos impactos durante 2022, utilizamos a lo largo de este reporte, indicadores GRI, indicadores SASB e indicadores propios.

Tema material	Subtemas tratados	Por qué es material	Tipo de impacto (positivo/negativo, real/potencial)	Capítulo donde se profundiza la temática
Huella ambiental de la operación	Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI). Gestión de residuos. Huella hídrica.	Llevar a cabo nuestra propuesta de valor, impactando lo menos posible al ambiente es nuestro objetivo. Por ello, nos preocupamos de gestionar eficientemente los recursos con el objetivo de disminuir nuestro impacto.	Impacto realImpacto potencialNegativo	Capítulo 7
Generación de empleo	Dar empleo de calidad.	Nuestras operaciones están a lo largo de Chile. El principal impacto social es entregar empleo. Velar por dar trabajo de calidad y con las mejores condiciones es un desafío constante para nosotros.	→ Impacto real✓ Positivo	Capítulo 3
Seguridad y salud ocupacional	Salud y seguridad de los colaboradores. Certificaciones de seguridad y calidad.	La seguridad y salud de cada uno de nuestros colaboradores es central para nuestra operación y nuestro mayor desafío. No escatimamos esfuerzos en lograr que nuestra operación sea lo más segura posible.	→ Impacto real✓ Positivo✓ Negativo	Capítulo 3
Ética y transparencia	Modelo de prevención del delito. Sistema de gestión ética. Relacionamiento activo con grupos de interés.	Entendemos que cada uno de nuestros clientes deposita en nosotros su confianza. Por ello, nos preocupamos de establecer reglas claras y transparentes que nos permitan operar con los mejores estándares éticos, resguardando siempre la relación con cada uno de nuestros grupos de interés.	→ Impacto real✓ Positivo✓ Negativo	Capítulo 4

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DE PLANETA

08. ANEXOS



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

3.1 Un equipo en movimiento

Nuestras personas y nuestra cultura son el activo más valioso de Sitrans. Definimos que nuestro propósito es contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio nacional e internacional, por lo cual es clave apoyar el crecimiento de cada una, impactando positivamente en su crecimiento.

Compromisos de Sitrans con sus equipos:



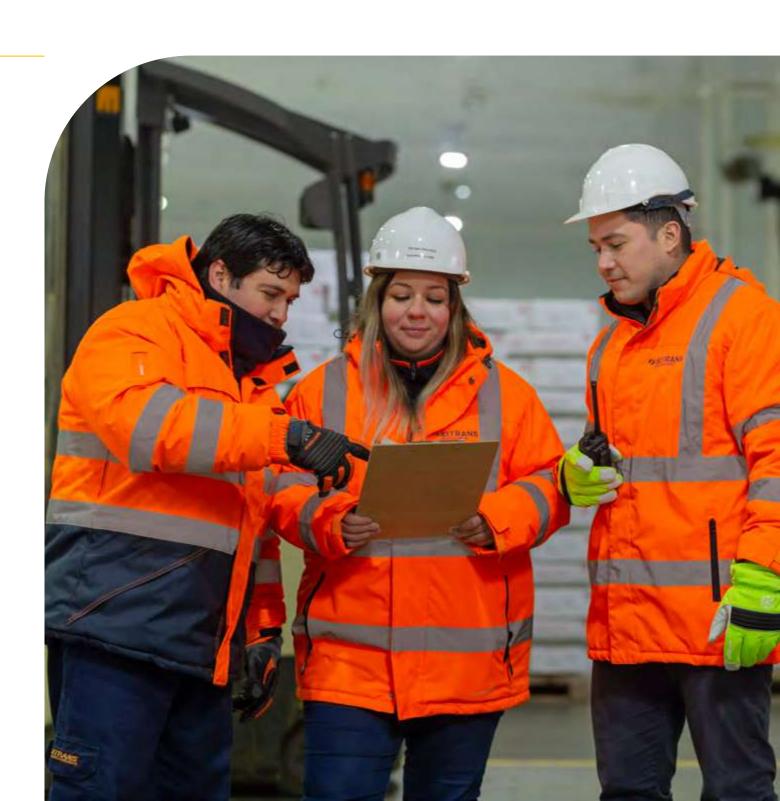
Desarrollar el talento de los colaboradores, valorando el mérito y diversidad.



Cumplir los más altos estándares de seguridad.



Asegurar un buen clima laboral.





01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. Confianza y Transparencia

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Estrategia 2022 Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible

Para cumplir con esta declaración de intenciones, hemos desarrollado e implementado una estrategia, a cargo de la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible, con foco en cinco pilares: cultura, compensaciones, gestión del talento, sostenibilidad y comunicaciones.



Estrategia de la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible

COMUNICACIONES

• Fortalecer canales de comunicación.

Posicionamiento externo de las marcas.

ÁREA DE PERSONAS Y DESARROLLO SOSTENIBLE

COMPENSACIONES

- Fortalecimiento de la política de compensaciones.
- Actualizaciones de descripción de cargos y mapa de cargos.

GESTIÓN DEL TALENTO:

- Inducción & onboarding.
- Mapeo y gestión de talentos.
- · Gestión de clima laboral.

Impulsar cultura de

interés.

SOSTENIBILIDAD

- sostenibilidad.

 Gestión de grupos de
- Diversidad e inclusión.

R

CULTURA

- Transformación digital
- Políticas visibles y socializarlas.
- · Control interno.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. **NUESTRAS PERSONAS**

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

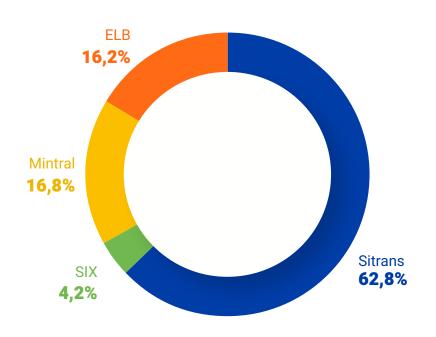
08. ANEXOS

Dotación 2022

Al 31 de diciembre del 2022, contamos con un equipo de 980 personas trabajando a tiempo completo, 309 colaboradores son mujeres y 671 son hombres. 930 son indefinidos y 50 a plazo fijo. El año 2021 la dotación total al 31 de diciembre era de 879.

Es importante recalcar que los trabajadores de Sitrans y sus empresas asociadas no tienen participación accionaria en la Sociedad.

Dotación por línea de negocio

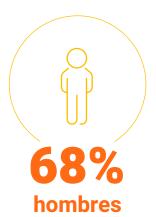


















^{*}Empleados de contratistas que operan en las instalaciones de Sitrans y sus líneas de negocio.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

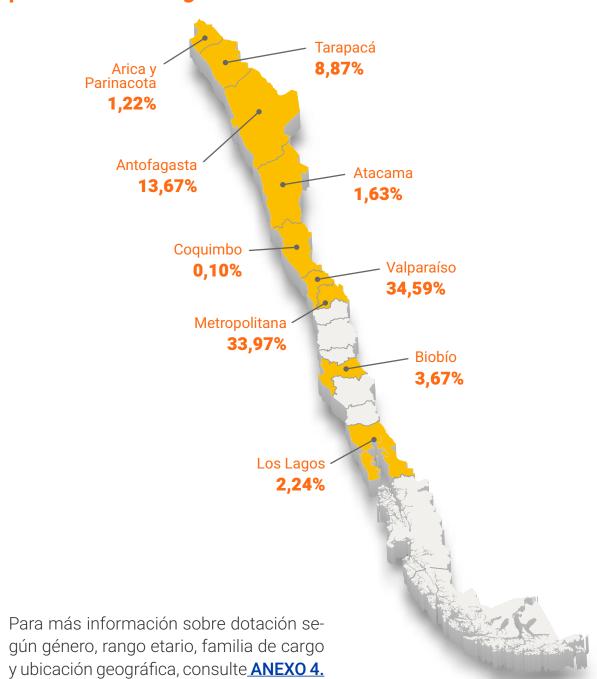
05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Nuestros equipos están presentes en 9 regiones de Chile







01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

3.2 Potenciando nuestros talentos

Ser una Compañía que se preocupa por sus personas y por contribuir en los lugares donde tenemos operación, es un compromiso que buscamos cumplir día a día. Dar empleo de calidad es uno de los temas determinantes para Sitrans y sus líneas de negocio y por eso fue considerado como un tema material en la metodología para identificar los impactos principales de la empresa.





01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

TEMÁTICA DE IMPACTO: GENERACIÓN DE EMPLEO ⇒ Impacto real ≥ Impacto potencial Tipo de impacto (real o potencial) Positivo Tipo de impacto (positivo o negativo) Materia Mediante su actividad o como resultado de Mediante su actividad. sus relaciones comerciales RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN Política y procedimientos de reclutamiento y selección. **DESARROLLO DE CARRERA** Programa de desarrollo de habilidades para mandos medios. Programa de gestión de talentos "Inspira". FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO Política y/o procedimientos para gestionar Programa de continuidad de estudios. Programa On Boarding. el tema · Programas de capacitación. **CALIDAD DE VIDA Y BENEFICIOS** Legislación vigente en términos de beneficios sociales. Programas de salud. **CLIMA LABORAL** Encuesta anual GPTW. · Inducción corporativa. RECLUTAMIENTO Y ROTACIÓN · Inducción corporativa. Programa de gestión de talentos Inspira. Programa On Boarding. Encuestas de salida. Evaluación de remuneraciones. **DESARROLLO DE CARRERA** Evaluación de remuneraciones. Programas específicos que permiten reconocer y gestionar el talento. FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO Cómo se gestiona Becas para continuación de estudios de pre y postgrado. • Plan anual de capacitación. Otros beneficios que potencian la calidad de vida. • Programa "Sello de liderazgo". Programa jóvenes profesionales. **CALIDAD DE VIDA Y BENEFICIOS** Bonos y aguinaldos. Beneficios de formación (becas de estudio, programas de formación, concursos de promoción interna). Seguros de salud. Convenio con instituciones de salud, beneficios legales. **CLIMA LABORAL** • Desarrollo de instancias formales de reunión entre líderes y equipos para rescatar la opinión de todos en la estrategia del área. · Medición GPTW. Gestión del Desempeño Operativo. · Tasa de rotación. • Encuesta de salida. Tasa de promoción interna. Cómo se evalúa Resultados de la encuesta Great Place To Work. Proceso de Desarrollo de Personas. Cursos abiertos a la comunidad. Cómo la participación de los grupos de inte-Se robustece el proceso de inducción corporativo (desde cargos administrativos hasta alta gerencia), agregando módulos respecto a TI, HSE, SGE, política de rendiciones, rés ha influido en las medidas adoptadas y sistema de abastecimiento, entre otras. Realización de focus group con ingenieros en cargos de inicio para levantar información de interés e indagar cómo hacer de Sitrans una experiencia laboral relevante cómo ha informado si han sido efectivas para las personas.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Reclutamiento y selección 2022

Sitrans cuenta con una Política y Procedimiento de Reclutamiento y Selección, a la que adhieren todas las unidades de negocio para realizar sus procesos de incorporación de nuevos colaboradores. Durante su desarrollo, se resguarda la afinidad de los candidatos con la cultura de Sitrans y se promueve y asegura la diversidad e inclusión, resguardando la no discriminación. En 2022 ingresaron 298 nuevos colaboradores alcanzando una tasa de rotación de 22,8%.

Encuesta de salida

Durante 2022 se implementó como iniciativa la encuesta de salida como herramienta para hacer seguimiento a la rotación y sus posibles causas. Esto permitió evaluar aquellos cargos que necesitaban más atención, tomando medidas de mitigación como planes de formación, análisis de remuneraciones, intervenciones en clima laboral, entre otras.

Programa On Boarding

Este nuevo mecanismo de fidelización de nuevos colaboradores se implementó durante 2022 y consiste en hacer seguimiento periódico (al mes, tres meses y seis meses) a los cargos profesionales recién ingresados a la Compañía.





01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



de nuevos colaboradores ingresaron a Sitrans en 2022.

SIX

SITRANS
DEPÓSITO & LOGÍSTICA

176

6

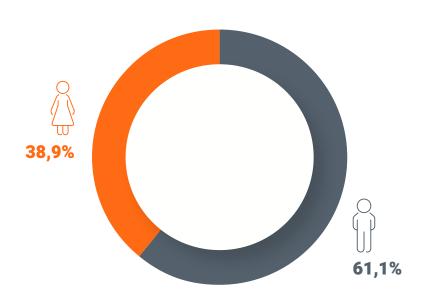
MINTRAL LOGÍSTICA MINERA

17

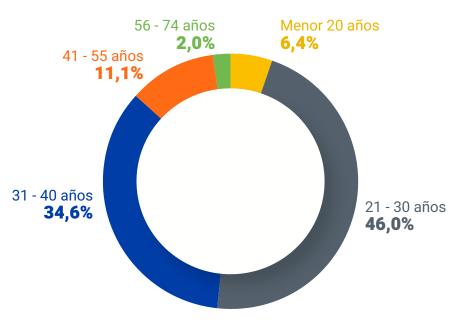
EXCELENCIA EN TRANSPORTE

46

Nuevas contrataciones por género



Nuevas contrataciones por rango etario



Para más información sobre reclutamiento y rotación según género, rango etario, familia de cargo y ubicación geográfica, consulte ANEXO 5.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Desarrollo de carrera

Una de las misiones más estratégicas de la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible es el desarrollo de nuestros equipos, es por esto que procuramos entrenar a todos nuestros colaboradores en aquellas competencias críticas para su cargo y mantenemos programas de formación en carreras técnicas, licenciaturas, diplomados o postítulos, a las cuales pueden acceder aquellos colaboradores y colaboradoras interesadas y con una buena evaluación de desempeño anual.

Con relación a la gestión de talento y potencial, desarrollamos programas que nos permiten reconocer y gestionar el talento, identificando a los colaboradores y colaboradoras con aptitudes destacadas, para aportar en el desarrollo de todas sus competencias. Procuramos que la guía siempre sea la meritocracia, basándonos en el desempeño y la alineación con nuestros valores, para la selección de las personas que participarán en alguno de nuestros programas.



colaboradores fueron promovidos a cargos de mayor responsabilidad durante 2022.



Programa de desarrollo de habilidades para mandos medios

¿Cómo identificamos a los talentos?

La Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible tiene el desafío de identificar el potencial de los colaboradores y para ello utiliza una metodología que toma en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño, antigüedad laboral y la gestión de clima de acuerdo a los resultados en *Great Place To Work (GPTW)*.

Contamos con un programa de desarrollo de habilidades para mandos medios que busca reforzar su rol como guía y líder de las personas de su equipo, de forma alineada a los objetivos y valores corporativos. Se trata de una malla curricular de dos años donde se trabaja en cómo abordar y transmitir a nuestros líderes los principales contenidos en cuanto a competencias conductuales y funcionales necesarias para generar liderazgos adaptativos y alineados con nuestra cultura.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

Evaluación de desempeño

El desarrollo de carrera requiere de la permanente retroalimentación de funciones, metas y objetivos propuestos como desafíos para el desempeño de cada colaborador. La evaluación de desempeño aporta al fortalecimiento de relaciones laborales basadas en la confianza y, a la vez, es una herramienta objetiva que permite al colaborador y la empresa co-construir planes para crecer tanto profesional como personalmente.

Durante el proceso de evaluación, la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible realiza un seguimiento de las evaluaciones para apoyar a los líderes y brindarles herramientas que puedan objetivar aún más su evaluación.

En todas las áreas de las empresas gestionadas se promueve la evaluación de desempeño utilizando diferentes métricas para la evaluación de la labor anual de cada colaborador.

Se utiliza el PDP (Proceso de Desarrollo de Personas) para los colaboradores evaluados por competencias y objetivos, en los cargos administrativos, profesionales y de liderazgo. Por otra parte, se utiliza el GDD (Gestión del Desempeño Operativo) como herramienta para evaluar las competencias conductuales de las personas en cargos operativos.

92%

de colaboradores participaron en el proceso de gestión de desempeño 2022.

La evaluación de desempeño se realiza en base a las personas que ingresaron a la Organización hasta marzo del año en curso (2022). En el caso del ciclo reportado el universo total fue de 635 colaboradores que cumplían con el requisito para participar en la evaluación anual. En el caso de los operativos, todas las personas de ELB, no están consideradas, por la naturaleza de su cargo, ya que la mayoría son conductores.

Programa de gestión del talentos "Inspira"

Hemos desarrollado un programa de gestión de talento para contar con los mejores profesionales en nuestras operaciones a lo largo de Chile. Al menos una vez al semestre se realiza una revisión de la primera línea de mando de agentes y gerentes de áreas de apoyo bajo la metodología *Ninebox* en la búsqueda de potenciales sucesores y poder generar planes de desarrollo de competencias y herramientas técnicas.

Con esto salvaguardamos la rotación en cargos/personas críticas para poder seguir operando normalmente. También, a nivel corporativo, participamos del programa Inspira, donde nuestros colaboradores pueden ir adquiriendo herramientas técnicas, desarrollo de competencias y generación de networking con otras personas de Ultramar. El 68% de las personas que participaron de este programa durante el 2022 se movieron a cargos de mayor responsabilidad.



de colaboradores que participaron en este programa se movieron a cargos de mayor responsabilidad.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA

SOSTENIBILIDAD

03. **NUESTRAS PERSONAS**

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Formación y entrenamiento

La Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible cuenta con un área de capacitación que tiene un alcance nacional y su función es implementar distintos programas de capacitación orientados a fortalecer conocimientos y competencias relacionadas al cargo, contribuyendo así al desarrollo personal y profesional de cada uno de los colaboradores.



colaboradores participaron en el plan anual de capacitación.



becas de pregrado para colaboradores.



horas efectivas de capacitación este 2022.



becado nuevo de postgrado.



becados de postgrado cursando sus estudios.

PROGRAMA JÓVENES PROFESIONALES

- Potenciar a profesionales jóvenes con alto desempeño.
- 5 colaboradores participaron.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN

- Potenciar competencias técnicas y habilidades blandas.
- · 441 colaboradores participaron.
- 22.178 horas de capacitación.

PROGRAMA SELLO DE **LIDERAZGO**

- Potenciar el liderazgo transformacional.
- 11 colaboradores participaron.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

Plan anual de capacitación

Todos los años se desarrolla un levantamiento de información para detectar las necesidades de capacitación de cada cargo a nivel nacional, para luego incorporarlas dentro del plan anual de capacitación. Este documento contiene cada una de las capacitaciones a realizar en el año, en cada agencia y por cada persona. Incluye cursos en distintas modalidades y formatos, de acuerdo con las necesidades de cada agencia y a los perfiles a impactar.

En 2022 se estructuró un plan de capacitación que buscó potenciar las competencias técnicas y de habilidades blandas de los equipos, impactando a 441 colaboradores a nivel nacional, lo que se tradujo en 22.718 horas de capacitación.

Programa "Sello de liderazgo"

Es una iniciativa que busca fortalecer la cultura organizacional sobre la base del liderazgo transformacional. Los líderes pueden adquirir herramientas en donde aprende, se compromete, agiliza, colabora y asegura. Esto queda plasmado en las denominadas declaraciones del líder. Este 2022,11 colaboradores participaron en este programa corporativo.

Programa jóvenes profesionales

Está centrado en aquellos profesionales jóvenes con alto desempeño sostenido en el tiempo, con capacidad, aspiración y compromiso para crecer y tener éxito en cargos de mayor responsabilidad, vivenciando los valores organizacionales a diario. En 2022, cinco colaboradores participaron en este programa.

Becas para continuación de estudios de pre y postgrado

Porque queremos potenciar a nuestros colaboradores con ganas de continuar aprendiendo, implementamos un programa de apoyo económico con becas de pre y post grado.

Durante el 2022, 11 personas fueron beneficiadas para sus estudios de pregrado financiando el 50% del monto semestral cuatro colaboradores recibieron financiamiento para iniciar o continuar sus estudios de MBA, tres en Chile y uno en el extranjero, lo que significó una inversión de UF 1.500.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

Calidad de vida y beneficios

Nuestros colaboradores son el motor de nuestra estrategia de sostenibilidad y buscamos ser un aporte en el crecimiento y desarrollo de cada uno, impactando positivamente su calidad de vida, por ello promovemos una sana convivencia entre vida laboral, familiar y personal. Bajo esa premisa, tenemos a disposición de nuestros colaboradores directos beneficios pensados en el bienestar físico, psicológico y económico de ellos y su grupo familiar.*



Los beneficios aplican al 100% de la dotación de Sitrans, SIX, Mintral y ELB.

*Beneficios excluye a empleados temporales

Beneficios de salud



- · Seguro de salud complementario.
- · Seguro de vida con pólizas aseguradas de 24 y 48 rentas.
- · Cobertura legal por mutualidad.
- Convenio especial con Fundación Arturo López Pérez con planes unitarios y familiares.

Beneficios por desempeño



- · Décimo tercer sueldo durante diciembre.
- Bonos por años de antigüedad (a partir de los 10 años).

Beneficios de formación



- · Becas de estudios apoyadas por la empresa.
- Programas de formación de jóvenes profesionales y de personas con alto potencial y colaboradores en general.
- Posibilidad de participación en concursos de promoción interna.

Beneficios económicos



- · Bonos escolares para hijos de colaboradores.
- Bono de vacaciones.
- · Aguinaldo de fiestas patrias.
- · Asignación de fallecimiento.

Beneficios calidad de vida



- · Casino en la mayoría de nuestras instalaciones.
- · Media jornada libre para el cumpleaños.
- · Vehículos de traslado personal.
- Regalo de matrimonio.
- · Regalo por nacimiento de hijo.
- · Caja de navidad.
- · Regalo para hijos menores de 13 años.
- Permiso por cambio de casa.
- Estacionamiento gratuito y seguro para todos los colaboradores.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Permiso parental

Respetamos y valoramos plenamente el derecho de quienes van a ser padres, por eso, promovemos el uso del permiso parental de hombres y mujeres.



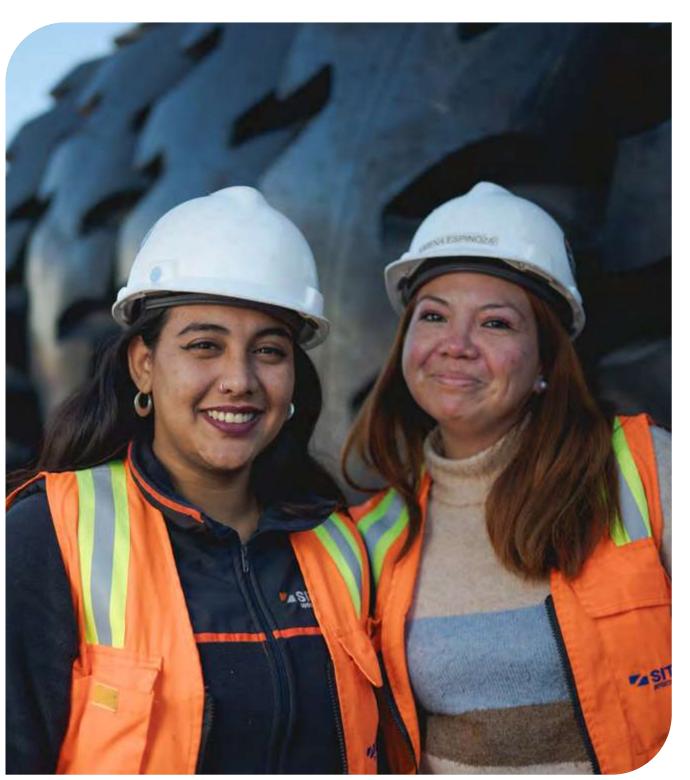
colaboradores tuvieron derecho a uso de permiso parental el 2022.



100%
de colaboradores usaron su permiso legal.







01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Clima laboral

Trabajar en un ambiente cálido, seguro y de respeto es clave para nosotros. Por eso realizamos anualmente la Encuesta de clima Great Place to Work (GPTW), que permite medir la percepción de los colaboradores de las diferentes variables que componen el clima laboral dentro de sus áreas y en la organización.

Los resultados obtenidos son comunicados a nivel global y, para aquellos segmentos en donde arrojan una percepción más baja, se elaboran planes de acción en conjunto con los líderes y el equipo particular con el propósito de enriquecer y fortalecer el ambiente laboral.

La medición GPTW para 2022 fue de 75 puntos como media global y 79 puntos para satisfacción general. Esto nos permitió obtener el certificado como una buena empresa para trabajar, según los parámetros de *Great Place to Work* Chile hasta noviembre de 2023.

Somos una empresa Great Place to Work

Respetamos y valoramos plenamente el derecho de quienes van a ser padres, por eso, promovemos el uso del permiso parental de hombres y mujeres.

 Para aportar a un buen clima laboral, mantener la motivación de las personas, fidelizar nuestro talento interno y seguir construyendo instancias para ser un gran lugar para trabajar, desde la Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible también se encarga de identificar personas que calcen con nuestra cultura para incorporar a los equipos.



- Beneficios para todos los colaboradores y colaboradoras.
- · Actividades que promueven la diversión y camaradería.
- Práctica de "puertas abiertas" para escuchar las necesidades e inquietudes de todas las personas.
- Talleres para potenciar el liderazgo de nuestras jefaturas y que les permite fortalecer sus conductas para guiar al equipo al cumplimiento de objetivos.

Fortaleciendo el buen clima laboral

En 2022 se trabajó con la Subgerencia Comercial Depósito de Sitrans con el fin de mejorar sustantivamente el clima laboral del equipo, fortaleciendo y estandarizando el estilo de liderazgo en los diversos líderes para generar una cultura que permita apoyarse y trabajar en equipo.

Se desarrollaron instancias formales de reunión entre líderes y equipos para así tomar en consideración la opinión de todos en la estrategia del área. Esto provocó una mejora en la percepción de la media global de la Subgerencia de 29%, pasando de 67 puntos en el 2021 a 86 en 2022 en media global.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

3.3 Diversidad, equidad e inclusión

Trabajar en un ambiente grato, de respeto, valorando el mérito, la igualdad de oportunidades y la diversidad, es fundamental para Sitrans, SIX, Mintral y ELB. Potenciamos y valoramos las características individuales para así desarrollar las fortalezas de cada persona, entendiendo que estas diferencias son esenciales para el crecimiento sostenible de la empresa y de la sociedad.

Focos de gestión diversidad e inclusión



Equidad de género

12,5% de cargos operarios son mujeres.

Diversidad generacional



64% es menor de 40 años.

Personas en situación de discapacidad



1%
de trabajadores bajo
la ley de inclusión.

Multiculturalidad

9

nacionalidades presentes en Sitrans.

6,4% de la dotación es extranjera.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDA

03.NUESTRAS

CONFIANZA Y TRANSPARENC

05.EXCELENCIA
OPERACIONA

06.DESARROLL SOCIAL

07.CUIDADO DE PLANETA

08. ANEXOS



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Compromisos para la promoción de la diversidad e inclusión

Sitrans y sus empresas relacionadas adhieren a cada uno de los siguientes compromisos expresados en la Política de Diversidad e Inclusión corporativa:

- 1 Valoramos las diferencias y la contribución que cada uno realiza. Promovemos un lugar de trabajo que facilite el desarrollo de una cultura diversa e inclusiva.
- 2 Todas y todos nuestros colaboradores deben ser tratados en **igualdad de condiciones**, con equidad, objetividad, evitando toda discriminación o favoritismo, que no estén fundadas en aspectos objetivos propios e inherentes a sus capacidades y a su desempeño.
- 3 Resulta intolerable cualquier acción o conducta que implique un menoscabo a la dignidad e integridad de las personas. Cuidamos las formas y **no permitimos malos tratos** ni tratos despectivos o humillantes a colaboradoras, colaboradores o terceros que se relacionen directa o indirectamente con nosotros.
- 4 Velamos por la **equidad salarial** de acuerdo con el cargo y desempeño, igualdad de trato y de oportunidades de desarrollo, sin distinción.
- 5 Impulsamos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- 6 Promovemos un **uso inclusivo y respetuoso del lenguaje** en las comunicaciones internas, ya sea escritas, verbales y visuales, contribuyendo así a que todas las personas de la organización se sientan parte y eliminando cualquier estereotipo o formas de discriminación.
- Aspiramos hacer extensivo estos lineamientos hacia nuestros grupos de interés y a todas las personas que trabajan para nuestra organización, incluidos clientes, contratistas, proveedores, consultores, asesores, colaboradoras y colaboradores temporales y cualquier otra forma de prestación de servicios.
- Sitrans cuenta con una **Guía de ética** para asegurar la transparencia y regular los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de nuestra empresa, alineados con nuestros valores.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Impulsando la presencia femenina en la industria logística

La industria de la logística en Chile es históricamente masculina y en Sitrans no es la excepción. Es por ello que desde hace algunos años hemos impulsado una agenda interna para fortalecer el rol de la mujer dentro de nuestra Compañía, ya que entendemos que en la diversidad y equidad hay un valor irrenunciable para la sostenibilidad de un negocio.

En Sitrans y sus empresas relacionadas hemos impulsado iniciativas en 2 frentes:

- Desarrollo de capacidades para nuevas oportunidades laborales.
- Comunicación pro equidad que fortalezca la cultura del respeto y la diversidad.

Iniciativas destacadas 2022

Impulsando la presencia femenina en la industria logística

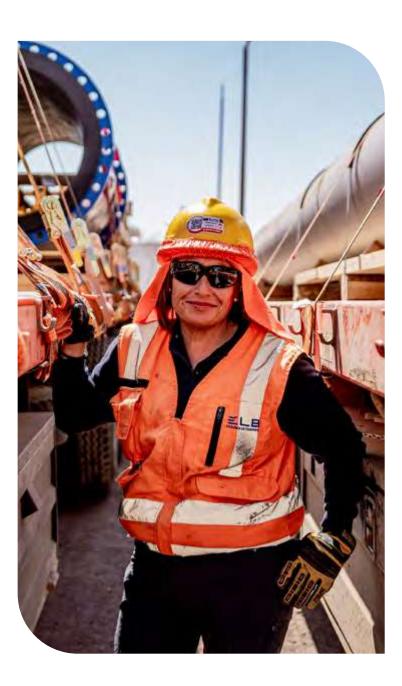
En Chile, la industria del transporte y almacenamiento registró en 2022 un 26,8% promedio de dotación femenina, según el 4º Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2022, elaborado por los Ministerios de Haciendo y Economía, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) y la ONG ChileMujeres.

En Sitrans hoy superamos el promedio de industria logrando un 32% de presencia de mujeres en nuestra dotación. Y si aperturamos este número, 3 de nuestras 4 líneas de negocio superan con creces el promedio industria:

31% de mujeres en Sitrans

45% de mujeres en Mintral

63% de mujeres en SIX



O1.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Capacitación mujeres conductoras

Realizamos 3 cursos abiertos a la comunidad en Iquique y Antofagasta para que las mujeres puedan certificarse como conductoras de camión con licencia profesional A5 y así desarrollar un nuevo oficio que las apoye a trabajar en nuestra empresa u otra del rubro.

60 mujeres participantes

3 contratadas por Sitrans

Capacitación para manejo de grúas e inspección en Valparaíso

El manejo de maquinaria pesada no es un obstáculo para la incorporación de las mujeres. Este 2022 realizamos un curso dirigido a mujeres de la zona de Placilla, en Valparaíso, con el fin de abrirles nuevas oportunidades laborales dentro de la industria.

20 mujeres participantes

4 contratadas por Sitrans

Agenda comunicacional pro equidad y diversidad

Porque la equidad y diversidad es parte relevante para la cultura organizacional de Sitrans, durante 2022 impulsamos una agenda de comunicaciones internas orientada a reforzar la incorporación de las mujeres y el respeto por la diversidad.

Bajo el lema "Igual de Diferentes", impulsamos una campaña comunicacional para dar a conocer nuestros compromisos en Diversidad y Equidad.





01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

3.4 Salud y seguridad en la operación

Cumplir con los más altos estándares de seguridad es uno de los compromisos con todos nuestros colaboradores. A través de diversos procedimientos y políticas, gestionamos el cuidado de la vida de nuestras personas lo que fue identificado como tema relevante a reportar en este informe durante el estudio de materialidad.

El rubro en el cual desarrollamos nuestras actividades conlleva riesgos en sí mismo, como accidentes de tránsito, contusiones, caídas, entre muchas otras. Por eso trabajamos siempre desde la cultura preventiva a través de la elaboración, difusión y actualización de la matriz de riesgos, aplicación de controles críticos, liderazgo, política "stop work", investigación de incidentes, seguimiento y verificación de acciones correctivas, capacitaciones, incorporación de nuevas tecnologías y nuestros Controles de Riesgos de Fatalidad (CRF) que definimos como organización, entre otras.

Tipo de impacto (real o potencial)	→ Impacto real ② Impacto potencial Tema
Tipo de impacto (positivo o negativo)	✓ Positivo Negativo
Mediante su actividad o como resultado de sus relaciones comerciales	Mediante su actividad.
Política y/o procedimientos para gestionar el tema	 Sistemas de Gestión Integrado (SGI). Políticas corporativas de salud y seguridad ocupacional.
Cómo se gestiona	 Sitrans y sus empresas relacionadas cuentan con la certificación ISO 45001 sobre seguridad y saluden el trabajo. Cumplimos con la normativa vigente, específicamente con el Decreto Supremo N°76. Actualización anual de la matriz de riesgos. Aplicación de controles críticos. Política "stop work". Investigación de incidentes, seguimiento y verificación de acciones correctivas. Capacitaciones continuas.
Cómo se evalúa	Se realizan verificaciones de planes de acción y medidas correctivas, cierre de brechas asociadas a auditorías, cierre de desviaciones producto de liderazgos y verificación de cumplimiento de procedimientos y Controles de Riesgos de Fatalidad (CRF) asociados.
Cómo la participación de los grupos de inte- rés ha influido en las medidas adoptadas y cómo ha informado si han sido efectivas	 Se han definido instancias y herramientas de participación a través de soporte, como por ejemplo las alertas de incidentes, alertas de cierre, reuniones de comité paritario y comité de seguridad. Los indicadores principales de seguridad se reportan periódicamente al directorio. La política "Yo Levanto la Mano" es también un proceso de participación de los trabajadores.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS



Sitrans está certificada bajo la norma ISO 45001.



100%

colaboradores y contratistas cubiertos con sistema de gestión de salud y seguridad.



fatalidades durante 2022 (Sitrans, SIX, Mintral, ELB).

Medidas para facilitar en la remediación de los impactos

Las medidas con que cuentan todas nuestras empresas para facilitar o colaborar en la remediación de los impactos son:

- Levantamiento de desviaciones de seguridad por parte de los trabajadores en canales abiertos asociados a la política "Yo levanto la mano".
- Profesionales de HSE como asesores en todas nuestras agencias.
- · Comités de seguridad locales.



Nuestra Gerencia HSE (salud ocupacional, seguridad en el trabajo y protección del medioambiente, por sus siglas en inglés) vela por el cumplimiento de la Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en todas las agencias y faenas en donde opera Sitrans y sus empresas relacionadas. Además, asesora a la Gerencia General y Gerentes Zonales de la empresa a través de:

- Elaboración de estándares, programas y procedimientos centrales para llevar el Sistema de Gestión Integrado (SGI).
- Control y evaluación del cumplimiento de los programas de trabajo y planes de acción correctivos.
- Monitoreo de estadísticas de los principales indicadores de seguridad (índices de frecuencia, gravedad, accidentabilidad y siniestralidad).
- · Asesoría a comités paritarios de higiene y seguridad.
- Generación de los lineamientos y programas de gestión SST para empresas contratistas y colaboradoras.
- Generación de normativas y programas de gestión para empresas prestadoras de servicios de transporte.
- Velar por el cumplimiento de la Ley 19.300, sobre bases generales del medioambiente.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

¿Cómo asegurar que estas medidas son eficaces para prevenir accidentes?

Contamos con indicadores de desviación de no cumplimiento de controles críticos:

- Porcentaje de cumplimiento de gestión del cambio de adherencia de medidas correctivas.
- Indicadores reactivos y proactivos.

Por cada desviación generada que impacte en las evaluaciones de riesgo existentes, se incorpora a una nueva evaluación de la matriz de riesgo, evaluando las medidas de control y mitigación encaminadas a categorizar el riesgo como "tolerable".

Cumplimiento de la normativa

Una empresa como la nuestra, que trabaja con personas y maquinaria, debe anteponerse a eventualidades y velar porque cada acción esté orientada a proteger la salud y seguridad de los equipos. Y para dar respuesta y gestionar ese objetivo, estamos certificados bajo la ISO 45001, norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En cuanto a la normativa legal, Sitrans tiene implementado el Decreto Supremo N°76 que establece que las empresas que cuentan más de 50 trabajadores, entre contratistas y propios, deben tener un sistema de gestión de seguridad de empresas contratistas, sometiéndose a procesos de auditoría anualmente.

Programa "Yo levanto la mano": reporte e investigación de situaciones peligrosas

Este programa tiene como objetivo que todas las personas de Sitrans, SIX, Mintral y ELB o de empresas contratistas, antes y durante sus funciones, puedan reportar desviaciones o situaciones que puedan afectar la seguridad, dando la facultad de detener ese proceso hasta que la operación sea segura.

"Yo Levanto la Mano" respalda a cada trabajador y no atribuye culpa ni responsabilidad a aquellos que señalan de buena fe y de manera objetiva, alguna situación de riesgo que sea necesaria controlar y así evitar eventos no deseados que pudieran poner en riesgo a las personas y su entorno.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Los incidentes laborales son investigados usando la metodología de los "5 por qué", también llamada "escalera de porqués". Para aquellos incidentes de alto potencial, se agrega la metodología ICAM (Incident Cause Analysis Method), o metodología de análisis de causa de incidentes, cuya finalidad es identificar las causas básicas del incidente y evitar que vuelva a ocurrir.

Contamos con un Comité de Seguridad que se realiza mensualmente en dos formatos; uno perteneciente a Mintral y ELB, y otro correspondiente a Sitrans Depósito y Logística junto a SIX. Participan el Gerente General, Gerente HSE, Gerente de Personas y Desarrollo Sostenible al igual que Agentes (que son los líderes de las agencias a nivel nacional), Encargados HSE y Jefes. Además de comités de manera local, en donde se tratan temas específicos por agencia.

Capacitación en salud y seguridad

Colaboradores



22cursos de formación en salud y seguridad

2.200 horas de capacitación

+240 colaboradores capacitados

Contratistas



29 cursos de formación en salud y seguridad

2.500 horas de capacitación

Para conocer el detalle de los principales indicadores de accidentabilidad y siniestralidad 2022 de Sitrans, consulte **ANEXO 7.**



01. SITRANS: MÁS

DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

3.5 Relaciones laborales

Mantener un diálogo permanente, abierto y participativo, es la forma de trabajar que tiene Sitrans, sus sindicatos y los diferentes grupos que tienen algún rol dentro de la organización. Para la Compañía, mantener y potenciar esta relación de confianza y colaboración, es de gran relevancia, por lo cual fomentamos y realizamos reuniones periódicas con los representantes de los colaboradores y colaboradoras, lo que permite poder conocer de manera directa las necesidades de las personas y trabajar juntos para la co-construcción de soluciones sostenibles.

Durante 2022 se realizaron dos negociaciones colectivas con resultado fin al dentro de los plazos ordinarios establecidos. Dichos procesos de trabajo fueron valiosos para ambas partes porque les permitió revisar y acordar mejoras en beneficios y condiciones de trabajo, en función de las necesidades de los colaboradores y colaboradoras, planteadas en la mesa de negociación. Para más información de los colaboradores cubiertos por acuerdos de negociación colectiva, consulte ANEXO 8.



de los colaboradores están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva.



01

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

4.1 Ética y transparencia

En Sitrans procuramos construir relaciones de largo plazo con cada uno de nuestros grupos de interés, entendiendo que la creación de valor compartido se basa en la confianza mutua y en el compromiso de una gestión ética intachable.

En más de 40 años de historia, hemos forjado una cultura organizacional donde la integridad es un sello distintivo de nuestra

organización. Un sello, que además, está enmarcado en nuestra Estrategia de Sostenibilidad a través del pilar "Confianza y Transparencia", el cual rige nuestro actuar.

Debido a todo lo anterior, la ética y transparencia fueron identificadas en el estudio de materialidad como un tema relevante a reportar.

Compromisos de Sitrans, SIX, Mintral y ELB con la confianza y transparencia:

- · Fomentar una gestión ética robusta.
- · Vinculación con todos los grupos de interés.
- · Resguardar la cultura organizacional.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

TEMÁTICA DE IMPACTO: ÉTICA Y TRANSPARENCIA		
Tipo de impacto (real o potencial)	→ Impacto real Impacto potencial Tema	
Tipo de impacto (positivo o negativo)		
Mediante su actividad o como resultado de sus relaciones comerciales	Mediante su actividad.	
Política y/o procedimientos para gestionar el tema	Sistema de Gestión Ética: • Modelo de Prevención de Delitos (MPD). • Portal de denuncias. • Guía de Ética. • Kit documental de apoyo. • Certificaciones de seguridad, salud, medioambiente y calidad.	
Cómo se gestiona	 Contamos con un marco ético de integridad corporativa, definido en el Guía de Ética que regula el actuar de todos los colaboradores que trabajan en la empresa, la que contempla cómo se deben manejar temas como la confidencialidad, seguridad, trato con clientes, relación y desarrollo de nuestros colaboradores, entre otras. Basados en la Ley N°20.393, el MDP se hace cargo de monitorear y resolver situaciones de eventuales comisiones de delitos y el encargado de ética y prevención de delitos (EEPD) externo a la organización gestiona esta temática. Contamos con diversos canales para escuchar, atender y gestionar dudas, falencias o cualquier impacto no detectado a través del canal de denuncias, además de otras instancias de comunicación directa con los grupos de interés. 	
Cómo se evalúa	KPIs e indicadores claves como los de casos de corrupción, competencia desleal, número de denuncias, cantidad de multas, días promedio de resolución de denuncias, % de denuncias abiertas, entre otras, permiten evaluar cómo estamos gestionando los impactos desde la perspectiva ética.	
Cómo la participación de los grupos de interés ha influido en las medidas adoptadas y cómo ha informado si han sido efectivas	 Colaboradores, proveedores y clientes tienen la posibilidad de establecer contacto directo con Sitrans y sus empresas, a través del canal de denuncias, directamente con las áreas gerenciales, durante reuniones o de manera escrita. Las políticas son aprobadas por el Directorio y los procedimientos por las gerencias respectivas. Su obligatoriedad de cumplimiento se establece por la vía de los contratos de trabajo, reglamento interno, normativa interna y comunicados permanentes de su cumplimiento. 	

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCI

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEI PLANETA

08. ANEXOS

Resultados Gestión Ética 2022:



Incidentes de corrupción detectados.



acciones de competencia desleal.



reclamaciones por violación de privacidad.



colaboradores capacitados en políticas anticorrupción. "El compromiso Sitrans, SIX, Mintral y ELB es desarrollar nuestras actividades en condiciones que no afecten la salud, seguridad y la dignidad e integridad personal de todos los que formamos parte de la empresa".



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Sistema de Gestión Ética de Sitrans

Desde hace siete años la Compañía cuenta con un Sistema de Gestión Ética (SGE) que se basa en cuatro pilares:



Para conocer todos nuestros lineamientos éticos te invitamos a revisar nuestro sitio **aquí.**

Marco Legal: Ley N°20.393

La Ley N°20.393 establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas frente a más de 200 delitos que contempla la ley. En esta normativa se establecen los elementos del Modelo de Prevención de Delitos y señala que el encargado de ética y prevención de delitos externo (EEPD), en conjunto con el Directorio, deberán establecer un sistema de prevención de delitos.

Este sistema debe contemplar la identificación de las actividades o procesos de la entidad en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos contemplados en dicha ley; y el establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en estas actividades y procesos, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los delitos.

Evaluación de riesgos de corrupción

En 2022 se determinaron 48 procesos o actividades en la matriz de riesgos de la organización en donde podría, de no contar con controles adecuados, producirse algún delito contemplado en la Ley 20.393. Los riesgos, identificados a través de la evaluación se encuentran contemplados en 11 de los delitos estipulados en dicha normativa.

La comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, aplica a ejecutivos, desde Subgerentes hasta el Gerente General. Actualmente, Sitrans y sus empresas relacionadas se encuentra en medio de una capacitación masiva, buscando cubrir el 100% de los colaboradores, bajo dos modalidades, ambas de régimen semanal, una para el personal antiguo y otra para el personal nuevo que se incorpora a la Compañía, a través del proceso de inducción, con permanente actualización y reforzamiento.

Durante el 2022, no se desarrollaron capacitaciones a grupos de interés externos a la organización. Sin embargo, a traves de todos los documentos contractuales y legales (asociados a nuestro SGE), se informa a los distintos socios del negocio, que nuestra organizacion está adscrita y se rige por un Modelo de Prevención del Delitos, así como su obligatoriedad de mantener un comportamiento que vaya en línea con este módelo.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04. **CONFIANZA Y TRANSPARENCIA**

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD). supone la designación de un Encargado de Ética y Prevención de Delitos (EEPD), externo a la organización, quien es elegido por el Directorio, dura hasta tres años y podrá prorrogarse por periodos de igual duración.

También deberá contemplar la identificación de los procedimientos de administración

v auditoría de los recursos financieros que permitan a la Compañía prevenir los delitos indicados en la ley; y la existencia de sanciones administrativas internas, procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias, en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos.

PREVENCIÓN:

de control.

Análisis de razonabilidad

· Verificación de las restriccio-

nes de los procedimientos.

de las transacciones.

- · Difusión y entrenamiento.
- Identificación y evaluación de riesgos y controles.



DETECCIÓN:

- · Auditorías.
- · Revisión de litigios.
- · Canal de denuncias.

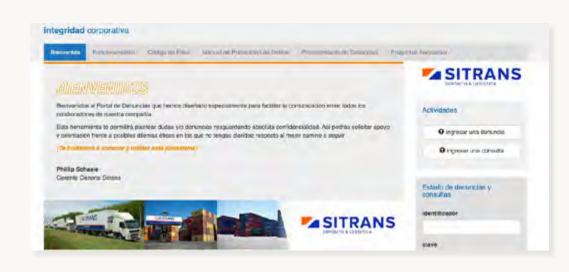
RESPUESTA:

- · Sanciones disciplinarias.
- Registro y seguimiento de denuncias y sanciones.
- Comunicación de sanciones y mejora de controles.
- · Denuncias a la justicia (opcional).

Portal Canal de denuncias

Nuestro Canal de denuncias, forma parte de las actividades de detección del MPD y su objetivo es que colaboradores, clientes y proveedores puedan denunciar infracciones a las normas del modelo y los actos que, eventualmente, puedan constituir alguno de los delitos de la Ley 20.393.

Sitrans y sus empresas, dispone de 30 días para dar solución a las situaciones que sean levantadas a través de este canal.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Guía de Ética

Es un marco de referencia generado desde los valores y la cultura de la compañia, donde se establece el marco de conductas esperables en la relación con diferentes grupos de interés con los que interactuamos. Sus políticas y procedimientos indican cómo enfrentar ciertos dilemas éticos. Esta guía aplica a todas las líneas de negocio que conforman Sitrans y a las que puedan incorporarse en el futuro, a sus directores, ejecutivos y colaboradores, sin excepción, quienes se han comprometido a ceñirse a los más altos estándares de comportamiento ético.

Nuestra reputación, es un activo fundamental que debemos mantener y fomentar. En Sitrans no aceptamos actos de corrupción de ninguna clase. Ningún colaborador o tercero que actúe en nombre de nuestras empresas puede dar o prometer cualquier ventaja indebida a una persona, con el fin de obtener o retener negocios, ya sea en el ámbito público o privado, así como recibir beneficios de terceros con la misma finalidad anterior.

En Sitrans, SIX, Mintral y ELB nos aseguramos de que proveedores y contratistas se comprometan en seguir estrictamente nuestras políticas anticorrupción para un comportamiento ético y legal.





01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Principales compromisos éticos de Sitrans

Sitrans, SIX, Mintral y ELB explicitan en su guía de ética una serie de compromisos con sus principales grupos de interés.



CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE Y LAS PERSONAS

Conflictos de interés

Todos nuestros colaboradores tienen el deber de comunicar cualquier situación de conflicto de interés, real o potencial, a su jefe directo y apartarse de la toma de decisiones respecto de la cual se encuentra en conflicto.

Libre competencia

En Sitrans vemos el fomento de la libre competencia como un elemento esencial de nuestra forma de hacer negocios y un valor fundamental que debe gobernar todos los ámbitos de nuestras actividades. Actuamos con integridad y lealtad con nuestros clientes, proveedores, socios, entidades estatales y competidores.

No son admisibles los acuerdos formales o informales con competidores que tengan por objeto fijar precios de venta o de compra, limitar la producción, asignarse zonas o cuotas de mercado o afectar el resultado de procesos de licitación o cualquier otro acto que atente contra la libre competencia, así como también, abusar de una posición dominante en el mercado, sea para excluir competidores del mercado o incrementar ilegítimamente esta posición de dominio.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

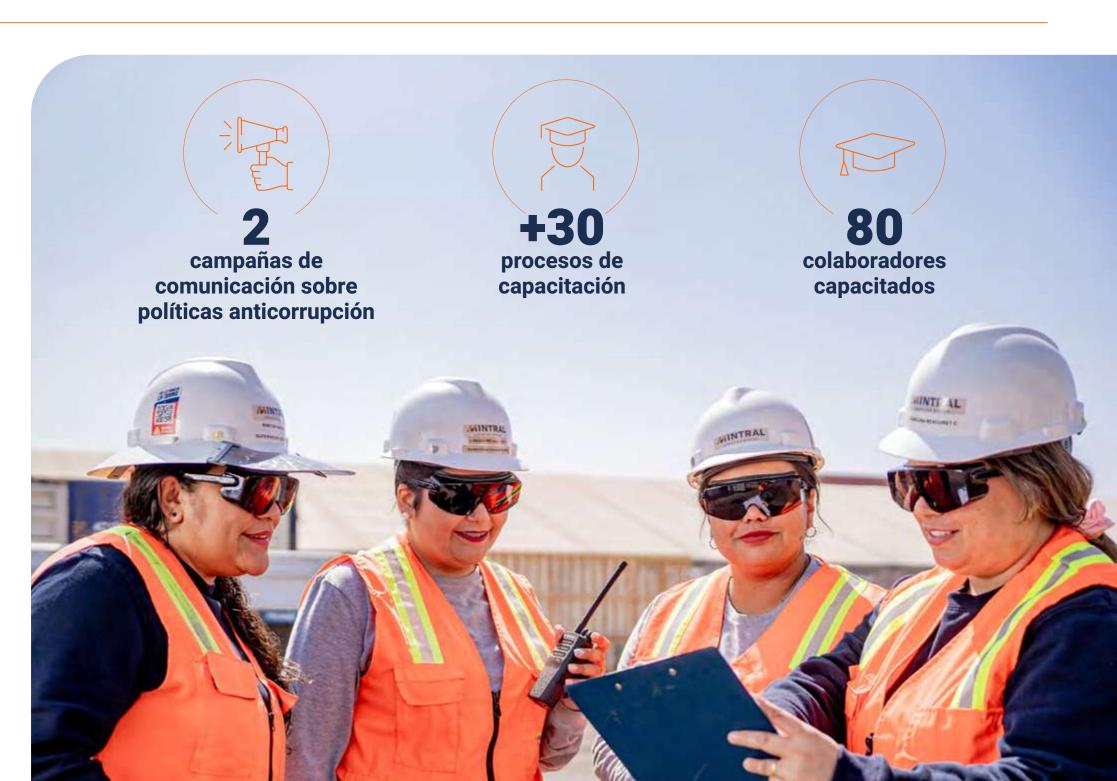
Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

La política o procedimiento anticorrupción ha sido comunicada este año a través de inducciones a nivel corporativo para informar sobre los alcances y procedimiento del canal de denuncias.

Contamos además con diferentes documentos informativos y de gestión que permiten impulsar la cultura anticorrupción dentro de la organización y con nuestros principales grupos de interés.

- Matriz de riesgos y procedimientos representativos.
- Cláusulas contractuales con proveedores.
- Reseña obligatoria en nuestras órdenes de compra.
- Guía de despacho.
- Facturas.
- · Comunicados masivos a proveedores.

Para conocer el detalle de los indicadores referentes a gestión ética consulte **ANEXO 2**.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

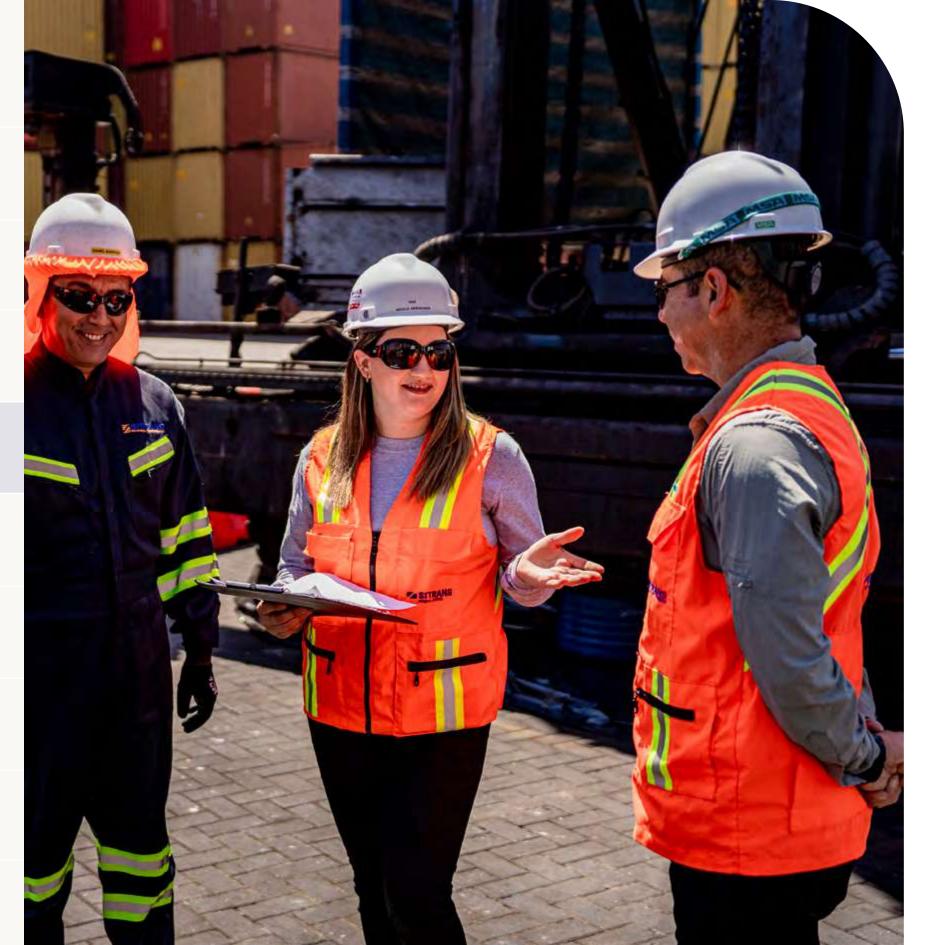
04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



4.2 Impulsando una cultura empresarial responsable: cumplimiento normativo

Nuestra conducta empresarial responsable se ve reflejada en los modelos, políticas y procedimientos de gestión ética, que además cuentan con procesos que garantizan la debida diligencia y están basados en el principio precautorio.

Cada una de las políticas de Sitrans y sus empresas, es aprobada por el Directorio y los procedimientos por las gerencias respectivas. Su obligatoriedad de cumplimiento se establece por la vía de los contratos de trabajo, reglamento interno, normativa interna y comunicados permanentes de su cumplimiento.

Para detalle de posibles incumplimientos normativos y multas consulte **ANEXO 3.**

01.SITRANS: MÁS
DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Gestión preventiva de impactos

Contamos con mecanismos preventivos para mitigar el impacto negativo eventual de incidentes operacionales que afecten el entorno o a las personas, así como la infraestructura y activos que gestionamos.

Brigada de Emergencia:

En el caso de fallas en nuestras instalaciones, contamos con un equipo de brigada de emergencia en las agencias de Santiago, Valparaíso y San Antonio encargados y entrenados para solventar de forma rápida y oportuna cada situación para volver a restablecer la normalidad en la operación.

· Plan de Recuperación de Carga:

Cuando existe daño a la carga del cliente, se revisa un plan de recuperación, en el caso de que sea posible, de lo contrario se activan las pólizas de seguro y se toman las medidas administrativas/operativas necesarias para mitigar su impacto y que no se vuelva reiterativo.

· Comité de Crisis:

El Comité de Crisis se utiliza para incidentes de mayor complejidad (alto o significativo), donde se vea en riesgo la reputación corporativa, con el objetivo de orientar la toma de decisiones para la administración y control de la crisis, mitigando los efectos que pudiera ocasionar con clientes, comunidades, colaboradores y otros grupos de interés.

Mejora continua preventiva:

El área de Excelencia Operacional, se dedica principalmente a implementar mejoras en procesos y existen perfiles de cargos, que están encargados de verificar las mantenciones y equipos, proponiendo mejoras para incorporar a los procesos asociados.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Buenas prácticas de comunicación preventiva transversales

- Canal de denuncias para reclamaciones formales de colaboradores, clientes y proveedores.
- Los mecanismos para comunicación con comunidades son: participación en comités y reuniones periódicas, mesas de trabajo, visitas de las comunidades a nuestras operaciones, páginas webs de las cuatro unidades de negocio, canal de denuncias y redes sociales (Linkedin).
- Reuniones periódicas de sindicatos con agentes y Gerencia de Personas y Desarrollo Sostenible.



Buenas prácticas por línea de negocio

Reuniones semanales con cada naviera para revisar avances en temas de eficiencia operacional y mejora continua donde se revisan los principales KPI's, entre otros.

Cada Jefe de Línea hace seguimiento e informa periódicamente.



Mesas de trabajo conjunta con clientes y proveedores para robustecer los procedimientos según los requerimientos de cada servicio.

Reuniones periódicas con los clientes del negocio. Además de permanente capacitación a colaboradores externos e internos. LOGÍSTICA MINERA

Workshop con proveedores del negocio.



Comunicación en terreno, generando un vínculo de confianza con los equipos de trabajo y conductores.



Área Comercial a cargo de la relación con los clientes.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y

TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06. DESARROLLO

DESARROLL SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS





01.SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

5.1 Un servicio de excelencia

El 2022 fue un año en permanente movimiento, aquí les presentamos los principales números de nuestras líneas de negocio.









01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

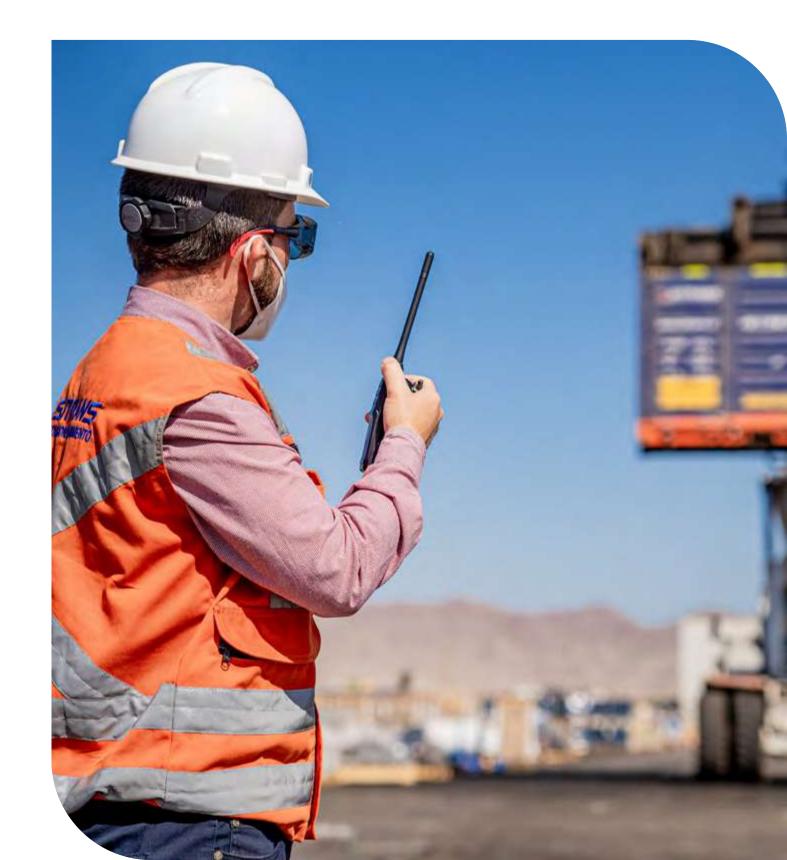
06. DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Categoría de desarrollo de iniciativas para mejorar la excelencia y eficiencia operacional.

Iniciativas	SITRANS	SIX	MINTRAL	ELB
Mejora en infraestructura y maquinaria para una labor más eficiente y rentable	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	SÍ	SÍ	NO	NO
Desarrollo de nuevos negocios	SÍ	SÍ	NO	NO
Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

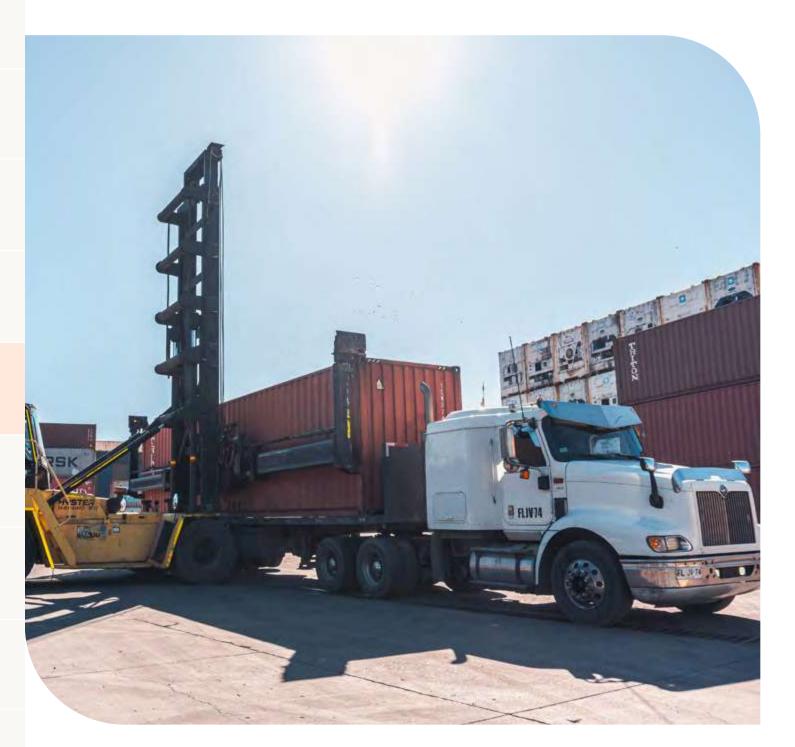
04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS



Certificaciones para la excelencia operacional

Porque no sólo es una declaración de intenciones, en Sitrans demostramos a través de certificaciones nuestro compromiso con la seguridad vial, gestión ambiental, salud y seguridad, y en la gestión de calidad, pilares fundamentales de la excelencia operacional que nos caracteriza y que es valorada por nuestros clientes.



Hasta 2024 estamos certificados en las normas ISO 14001, ISO 9001, ISO 45001 y ISO 39001.









14001:2015

45001:2018

39001:2012

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

ISO 14001: Sistema de gestión ambiental

Garantiza que todos los requisitos se integren en los procesos comerciales y que todos los riesgos de gestión ambiental se identifiquen a lo largo del ciclo de vida del producto y servicio.

- Servicio de depósito de contenedores secos y refrigerados.
- **⊘** Transporte de contenedores vacíos y servicios logísticos.
- Transporte terrestre, almacenamiento, consolidación y desconsolidación de contenedores y carga general.

ISO 45001: Sistema de gestión de salud y seguridad

Provee un marco para mejorar la seguridad, reducir riesgos en el trabajo y mejorar la salud y bienestar de los colaboradores, permitiendo optimizar el trabajo, salud e indicadores de salud.

- Servicios de depósito de contenedores secos y refrigerados, arriendo de generadores para contenedores refrigerados.
- **⊘** Transporte de contenedores vacíos, representación y venta de repuestos para contenedores refrigerados.
- Logísticos, transporte terrestre, almacenamiento, consolidación y desconsolidación de contenedores y carga general.
- Bodegas y frigoríficos.

ISO 39001: Gestión de la seguridad vial

Especifica los requisitos para la implantación y certificación de un Sistema de Gestión de la Seguridad Vial con el objetivo de permitir a las organizaciones reducir los niveles de mortalidad y lesiones graves relacionadas con los accidentes de tráfico.

- Servicio de operador logístico (minería y sobredimensiones), con la gestión en servicio de transporte por carretera.
- En los centros de operaciones de Santiago, Antofagasta y Pozo Almonte.

ISO 9001: Sistema de gestión de calidad

Esta norma de la Organización Internacional para la Estandarización (OIE) establece un conjunto de requisitos de calidad que las organizaciones deben cumplir para asegurar la satisfacción de sus clientes mediante el establecimiento de procesos de mejora continua.

- Servicios de depósito de contenedores secos y refrigerados.
- Arriendo de generadores para contenedores refrigerados.
- **⊘** Transporte de contenedores vacíos.
- Representación y venta de repuestos para contenedores refrigerados.
- Servicios logísticos, transporte terrestre, almacenamiento, consolidación y desconsolidación de contenedores y carga general.
- Bodegas frigoríficas.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

5.2 Agregando valor a nuestros clientes

Sumado al servicio al cliente, la experiencia operacional es uno de los atributos que nos diferencia y forma parte de nuestra propuesta de valor en cada línea de negocio.

En cada eslabón de nuestras cadenas logísticas trabajamos adaptándonos al entorno y a nuestros grupos de interés, buscando un equilibrio entre lo económico, social, ambiental y de gobernanza.

¿Cómo aseguramos la excelencia?

La excelencia operacional implica contar con procesos flexibles, diseñados a la medida de las necesidades de nuestros clientes, procurando trazabilidad y transparencia. A continuación detallamos los principales atributos de las propuestas de valor de Sitrans y sus líneas de negocio.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

SITRANS DEPÓSITO & LOGÍSTICA

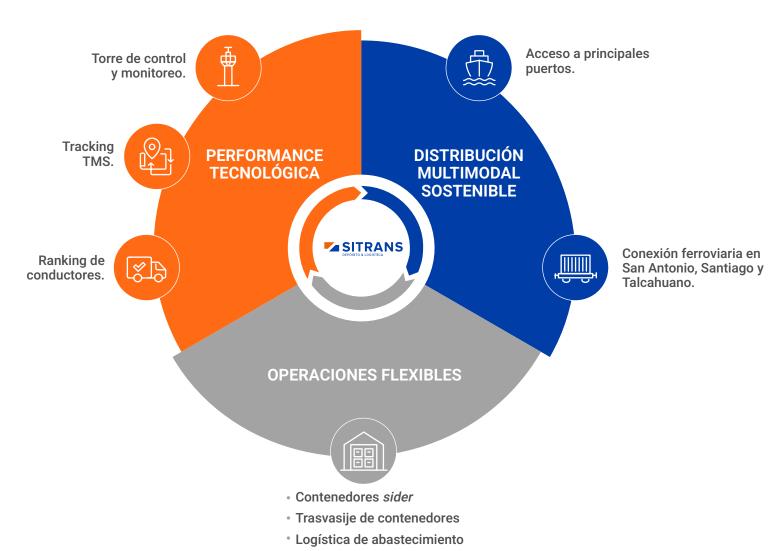
Socios estratégicos del comercio exterior en Chile

En Sitrans la excelencia operacional es parte de nuestra cultura corporativa y pilar central de nuestra propuesta de valor. Trabajamos intensamente el desarrollo de procesos logísticos ágiles, trazables y flexibles que contribuyan a la excelencia operacional de nuestros clientes, que ven en Sitrans Depósito y Logística, a un socio estratégico de sus negocios.



Propuesta de valor

La propuesta de valor de Sitrans está basada en 3 pilares: performance tecnológica, distribución multimodal sostenible y operaciones flexibles.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS

PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA **OPERACIONAL**

06. DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Cadena de valor Sitrans



TRANSPORTAMOS

TUS PROVEEDORES





PROCESAMOS

EN NUESTROS

TERMINALES





DESPACHAMOS EN

FORMA EFICIENTE

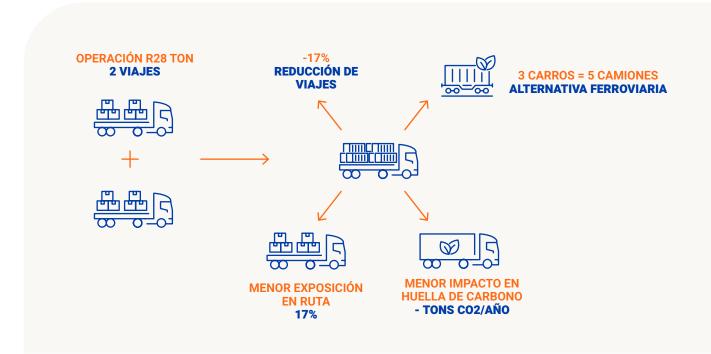




ENTREGAMOS DONDE QUIERAS

¿Por qué nuestros clientes prefieren a Sitrans?

Porque trabajamos procurando alcanzar la excelencia operacional contribuyendo a nuestros clientes más allá de sus expectativas. Es así que mientras entregamos soluciones de transporte, almacenaje y servicios a la carga de comercio exterior en Chile, logramos un 17% de reducción de viajes, contamos con una alternativa ferroviaria y generamos un menor impacto en el medioambiente a través de la reducción en la huella de carbono. Junto con lo anterior, nuestra organización se destaca por su compromiso con la equidad de género, en una industria altamente masculinizada, alcanzado más de 30% de dotación femenina.





01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS



Logística minera

En Mintral estamos comprometidos con la excelencia agregando valor desde la base a través de la entrega de servicios con una flota del más alto estándar de calidad, basados en un modelo de gestión de empresas y transporte, el uso del software Prevsis integrado para la seguridad, bienestar y gestión de riesgos. Todo esto bajo estándares certificados de seguridad (ISO 39001).

Además, contamos con controles de salida, capacitación de conductores y gestión a través de torre de control que permite levantar alertas y cumplimiento de KPI's y servicio

para cargas especiales. Aseguramos la trazabilidad y visibilidad a través de planificación y optimización.





01.SITRANS: MÁS
DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Trabajamos con un contenedor único en el mercado, de creación propia para esta línea de negocio, llamado Sider, que permite llevar el doble de carga que en un viaje normal, eficientando operaciones y costos del servicio. La consolidación y transporte de carga en Sider, nos ha permitido ahorrar más de 5.000 viajes en los últimos 12 meses y 3.200 toneladas de CO2.



Utilizamos contenedor sider de dos niveles.



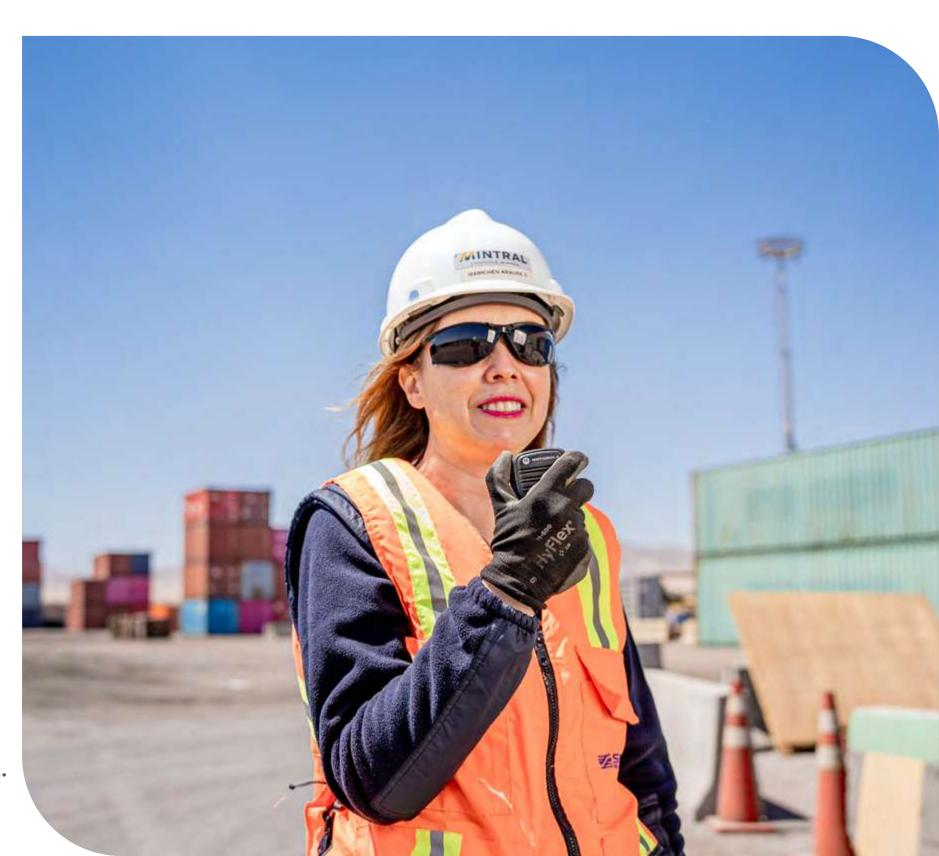
5.000 viajes ahorrados en 1 año.



3.200 toneladas de CO2 reducidas.



45%
de dotación femenina,
en una industria
históricamente masculina.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRA

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Modelo troncal multipunto con BHP

Durante el 2022 en conjunto con nuestro cliente BHP, desarrollamos un nuevo modelo operacional llamado troncal multipunto en el tramo Santiago-Antofagasta, el que permite incrementar la optimización de viajes, mediante la combinación de puntos de destinos en este tramo, mejorando los indicadores de eficiencia de nuestro contenedor Sider, el porcentaje de ahorro de viajes y permanencia de la carga, al utilizar nuestra ubicación de Antofagasta como terminal HUB, para distribuir carga hacia las faenas del cliente.

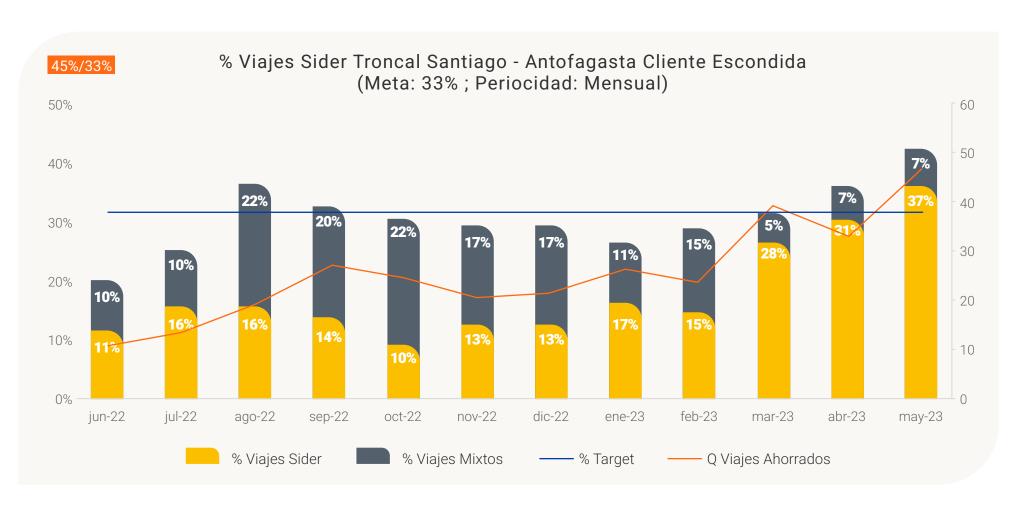
Anteriormente, la logística de consolidación de cargas en nuestro terminal de Santiago dependía del flujo de la carga por punto de destino para abastecer el contenedor Sider y luego salir a faenas. Dicho flujo no siempre tenía la misma periodicidad y podían generarse largos tiempos de llenado de viajes para ciertos puntos en Escondida o también, se generaban algunas urgencias que alteraban el flujo normal afectando la optimización que nos permite este tipo de contenedor.

Desde su implementación hasta la fecha de levantamiento de data de este reporte, los indicadores y beneficios de este desarrollo se evidencian en una mayor optimización de viajes, menor exposición en ruta, reducción de huella de carbono, beneficios económicos al optimizar el servicio y mejora en los tiempos de consolidación.



Entre enero y mayo 2023 el modelo multipunto a través del uso Sider aportó en la disminución de 178 viajes en el tramo Santiago - Antofagasta.

(*) Ahorros entre enero y mayo de 2023.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

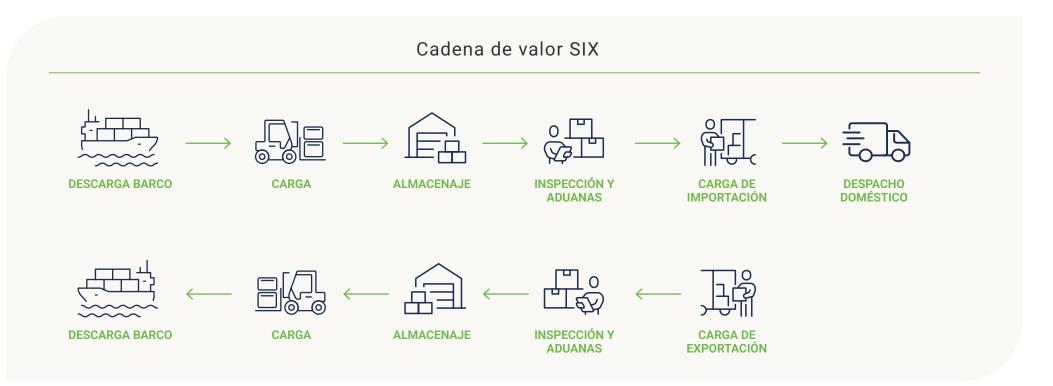
08. ANEXOS

SIX

Tu socio estratégico en los puertos de Chile

SIX contribuye a la excelencia operacional de sus clientes, ya que con sus servicios se mejora la performance y seguridad en las cadenas logísticas, disminuyendo esfuerzos y riesgos de los puertos.

En SIX ofrecemos soluciones de almacenaje y despacho bajo los más altos estándares operacionales y de seguridad, con un equipo profesional experto, con infraestructura y tecnología de punta que nos permiten asegurar servicios de excelencia.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA OPERACIONAL

O6.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



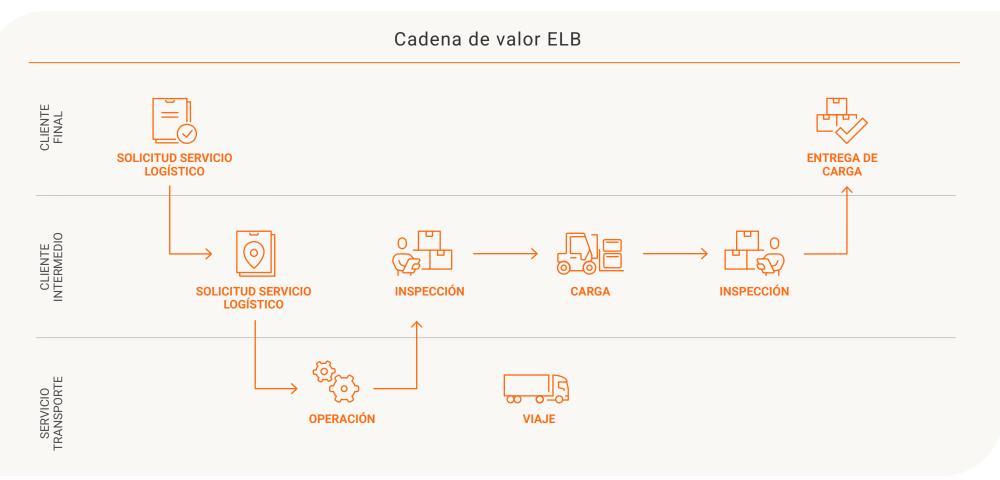
Nos movemos contigo de forma confiable y segura

ELB es una empresa dedicada al transporte terrestre al servicio de industrias altamente exigentes en seguridad y calidad. "Contribuimos a la calidad de vida de las personas, mediante el desarrollo comercial del país, por medio de la logística y transporte de carga", ese es nuestro propósito.



La excelencia en el servicio de transporte es lo que nos mueve. Nuestro modelo de negocio se caracteriza por poner la sostenibilidad en el centro, aspirando a la eficiencia, rentabilidad y responsabilidad socioambiental.

Contamos con una flota de cerca de 100 camiones y más de 140 rodados, y nuestros clientes son principalmente Mintral y Sitrans y algunos clientes privados. En específico, realizamos servicios de transporte de carga, movimiento de carga dentro de faena, y por carretera; todo dentro de Chile. Nos dedicamos en menor grado a la venta al por mayor de desperdicios, desechos y otros productos.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

6.1 Vinculados con nuestro entorno

Sitrans y sus empresas relacionadas, tienen presencia operacional en nueve regiones de Chile, lo que nos permite vincularnos en lo cotidiano con comunidades que tienen realidades sociales, ambientales y económicas diversas. A través de los años, hemos construido relaciones transparentes y proactivas con nuestro entorno, entendiendo nuestro rol como vecinos responsables, con el compromiso de crear oportunidades que aporten al desarrollo social y a la calidad de vida de las comunidades donde estamos insertos.

Para contribuir a ese desarrollo, además de ser un buen vecino, esperamos co-construir un camino en conjunto con actores locales, donde las sinergias entre nuestra organización, colaboradores, clientes, proveedores, autoridades y organizaciones sociales generen un valor compartido que aporte a un desarrollo sostenible.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Deja Tu Huella, programa de voluntariado corporativo

Dejar huella es dejar una estampa, una marca, y en Sitrans queremos ver este concepto como algo que debiese ser parte del propósito de las vidas de nuestras personas. Por esta razón, titulamos nuestro voluntariado corporativo "Deja tu huella", porque confiamos en que este programa aporta en la vida de otros y en la de nuestros equipos.

Durante 2022, realizamos voluntariados con el fin de contribuir al cuidado del planeta, específicamente relacionado a la limpieza de playas a nivel nacional, en donde participaron colaboradores de Iquique, Antofagasta, Copiapó, Valparaíso, San Antonio, Talcahuano y Puerto Montt, quienes recolectaron desechos en distintas playas de estas ciudades.





22,1% de los colaboradores participaron.



+65
horas de voluntariado corporativo.



6,68
horas promedio de voluntariado por colaborador participante.

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08. ANEXOS

También nos sumamos al desafío de plantar árboles y especies herbarias a lo largo del país, en el marco de los 70 años de Ultramar. Esta iniciativa se concretó en los meses de julio y agosto, con la participación de más de 150 colaboradores directos que, junto a sus familias y los vecinos beneficiados, recuperaron espacios importantes para estas comunidades.

En Santiago, desarrollamos nuestro tradicional voluntariado con el Jardín Infantil Ángel Gabriel de la Fundación Choshuenco que se ubica en San Bernardo, realizando talleres prácticos para los apoderados del jardín. En este periodo se desarrollaron dos talleres con más de 40 beneficiarios; el primero sobre sostenibilidad, donde compartimos conocimientos sobre nuestro pilar "Cuidado del Medio Ambiente" trabajando en las 3R (reducir, reutilizar y reciclar), donde los participantes pudieron armar su propio huerto y compostera en las áreas abiertas del jardín.

El segundo taller, fue de empleabilidad, donde nuestros voluntarios enseñaron a los apoderados inscritos, herramientas y tips para buscar empleo, preparar entrevistas e incorporarse al mundo laboral formal.

















SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05. EXCELENCIA OPERACIONAL

06. **DESARROLLO** SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Relacionamiento Comunitario 2022

De Arica a Puerto Montt desarrollamos decenas de iniciativas para





Emulsión asfáltica en zonas de tierra.

tierra. Y se estableció un plan de trabajo para desarrollar con los vecinos al









interior de la Villa durante el 2023.

Para conocer el detalle de la inversión relacionada a vinculación con las comunidades, consulte ANEXO 9.



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

6.2 Comprometidos con nuestra cadena de suministro

En Sitrans, a través de sus distintas líneas de negocio, nos relacionamos estratégicamente con cientos de proveedores que nos permiten cumplir con nuestros objetivos comerciales y con la propuesta de valor por la cual nuestros clientes nos han preferido.

Contamos con un universo de proveedores muy diverso desde compañías multinacionales con presencia mundial, grandes empresas nacionales, proveedores pymes de bienes y servicios e incluso emprendedores, muchos de ellos transportistas, que prestan sus servicios dentro de la cadena de abastecimiento que movilizamos día a día.

Nuestra organización promueve buenas prácticas que aporten al desarrollo de proveedores, dando cumplimiento a cabalidad de las normativas vigentes en nuestro país, e incluso más allá de lo exigido, como por ejemplo el pago a menos de 30 días para proveedores MiPymes.









28
días promedio de pago a contratistas pymes.





días máximo de pago a proveedores.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y

TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL
PLANETA

08.ANEXOS

Programa Ruteros: Profesionales en movimiento



En 2022 Ruteros de Sitrans cumplió siete años de funcionamiento. El programa surgió con la idea de fid elizar a conductores y transportistas que prestan servicios a Si- trans, con el objetivo de profesionalizar su actividad aportando también a su desarrollo profesional y calidad de vida.

Los transportistas son nuestros partners estratégicos y como parte de los compromisos de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, para nosotros es importante otorgar posibilidades de desarrollo a nuestros proveedores.

El programa permite a los Socios Ruteros tener acceso a las buenas prácticas de la industria, a través de capacitaciones, foros, entrevistas y otras actividades.

Los años de experiencia nos han guiado a hacer hincapié en la seguridad vial para garantizar el resguardo y bienestar de cada conductor, así como también potenciar el autocuidado de los miembros del equipo.

Para conocer más sobre lo que hacemos en este programa visite su web ruterosdesitrans.cl

2015-2022



+5.400 socios

socios capacitados.



Cifras destacadas 2022



+830

Socios Ruteros inscritos.



+410

Socios Ruteros capacitados.



26

capacitaciones realizadas.



mil visitas a

la web.



+9

millones de reproducciones.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07. CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Nuevos equipos para socios Ruteros

Durante el 2022 se realizó la entrega de tres nuevos equipos tractos Volvo nuevos a conductores socios de Ruteros de San Antonio.

Esta iniciativa se enmarcó en un nuevo modelo de transporte de contenedores vacíos que se impulsó en el negocio del depósito.

Los tres equipos se sumaron a 16 que ya fueron entregados en los últimos tres años, a través de diferentes esquemas como apoyo a nuestros transportistas de la zona centro. Bajo este proyecto buscamos aportar al desarrollo de nuestros proveedores locales y también apoyar la mejora en los niveles de servicios hacia nuestros clientes, en un modelo de colaboración y valor compartido.



nuevos equipos tractos Volvo se sumaron a los 16 que han sido entregado en los últimos 3 años.



Ruteros firma acuerdo con la Mutual de Seguridad

Como parte de la conmemoración del Día del Camionero 2022, y para seguir fortaleciendo la cultura de seguridad y el cuidado de los transportistas, Ruteros de Sitrans firmó con la Mutual de Seguridad un acuerdo colaborativo, que busca entregar a los transportistas una asesoría dirigida, un modelo robusto en materia de seguridad vial y atención de primer nivel gracias a la red integral de Mutual a lo largo de todo Chile.



Nuevo acuerdo permitirá a los Ruteros acceder a una asesoría especial de la Mutual de Seguridad.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Política general de gestión de proveedores

En Sitrans y sus empresas relacionadas, mantenemos una política de gestión de proveedores y contratistas corporativa, que tiene como objetivo fortalecer la relación con este importante grupo de interés, definiendo una gestión que responda a los pilares y compromisos planteados en la Estrategia de Sostenibilidad que rige nuestro actuar. Para más información de nuestros proveedores, consulte ANEXO 10.







SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENC

05

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

En Sitrans hemos establecido 7 compromisos con nuestros proveedores:

- Mantener definiciones claras.
- 2 Identificar necesidades y requerimientos de contexto.
- 3 Establecer requerimientos de sostenibilidad y derechos humanos.
- **4** Mantener procesos de licitación y adquisición transparentes y abiertos.
- **5** Fomentar la participación y desarrollo de proveedores locales.
- 6 Establecer procedimientos y tiempos de pago responsable.
- **7** Evaluar proveedores y procesos con enfoque de mejora continua.

Gestionando los impactos ambientales y sociales

Durante 2022, en Sitrans evaluamos los impactos ambientales derivados de la operación de 11 proveedores y contratistas, en 10 de ellos identificamos impactos ambientales negativos significativos.

Desde una perspectiva social, el 8% de las nuevas empresas proveedoras o contratistas se adjudicaron contratos con Sitrans después de una evaluación en base a criterios sociales.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

O4.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS



01.SITRANS: MÁS
DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05. Excelencia Operacional

06.

DESARROLLO
SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

7.1 Huella ambiental de la operación

La industria del transporte nacional e internacional es un rubro que, en sí mismo, conlleva efectos que podrían afectar al medioambiente, como por ejemplo a través de la emisión de gases de efecto invernadero, generación de residuos y el uso de agua. Para Sitrans y sus líneas de negocio, una gestión estratégica preventiva de los impactos ambientales es un tema relevante en todos sus procesos desde hace años, impulsando una ruta de buenas prácticas para minimizar estos eventuales impactos en el entorno.

El cuidado del planeta es uno de los pilares de nuestra Estrategia de Sostenibilidad y, bajo este compromiso y confirmado por el estudio de materialidad que realizamos para este reporte, se determinó que la huella ambiental de nuestras operaciones es uno de los temas relevantes a reportar.

Focos de impacto de la huella ambiental de Sitrans y sus empresas







Residuos

Emisiones

Huella hídrica



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

05.

EXCELENCIA OPERACIONAL

06.

DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

TEMÁTICA DE IMPACTO: HUELLA AMBIENTAL DE LA OPERACIÓN → Impacto real
 Impacto potencial Tipo de impacto (real o potencial) Tipo de impacto (positivo o negativo) Negativo Materia Mediante su actividad o como resultado Mediante su actividad. de sus relaciones comerciales Política de Sostenibilidad corporativa. ISO 9001:2015 (algunas instalaciones). • ISO 14.001 (algunas instalaciones). • Guía Ética de Sitrans y sus empresas. **RESIDUOS** Plan de manejo de residuos peligrosos. Política y/o procedimientos para gestionar el tema **EMISIONES** · Iniciativas de mitigación de GEI. • Certificación energía limpia con Colbún hasta 2027 en donde se determina que el suministro de energía para nuestros terminales de Santiago, San Antonio y Valparaíso provendrá de fuentes renovables. **HUELLA HÍDRICA** Cumplimiento normativo vigente. RESIDUOS Gestión de residuos con trazabilidad y bajo la normativa vigente en cada agencia de la Compañía a nivel nacional. La trazabilidad de residuos no peligrosos se realiza a través de SINADER y de los residuos peligrosos a través de SIDREP. • Se llevó a cabo un plan piloto para limpiar los aceites alargando su vida útil y reduciendo la cantidad de RESPEL generados. • Se logró gestionar el 11% de reciclaje de residuos. Cómo se gestiona **EMISIONES** Sitrans y sus empresas han desarrollado una serie de iniciativas de eficiencia logística y tecnológica para la gestión de sus emisiones, entre ellas destacan la incorporación de grúas eléctricas y la optimización de carga en contenedor Sider, que permite apilar hasta en dos pisos y así reducir el número de trayectos. **HUELLA HÍDRICA** En cuanto a la gestión de agua y efluentes en la unidad de negocio Sitrans, se lleva control del consumo de agua por agencia. Todas las actividades de procesos con aspectos ambientales se someten a evaluación anual de impactos a través de una matriz de evaluación corporativa, donde se determina el grado de afectación al componente ambiental. Cómo se evalúa Sitrans y sus empresas cuentan con una meta de reciclaje de residuos del 10%. **EMISIONES** Medición de huella de carbono bajo alcances 1, 2 y 3 bajo protocolo Gases de Efecto Invernadero (GEI). En Sitrans comprendemos la relevancia de la temática, por lo que está permanentemente incluida en el relacionamiento con nuestros principales grupos de interés. **CLIENTES** Entendemos que somos socios estratégicos en sus propias cadenas logísticas y que debemos contribuir proactivamente en minimizar la huella ambiental Cómo la participación de los grupos de en nuestros servicios y productos. interés ha influido en las medidas adop-COMUNIDADES tadas y cómo ha informado si han sido El impacto ambiental de nuestra operación es parte de la agenda de relacionamiento. efectivas COLABORADORES La responsabilidad ambiental y la cultura preventiva en la gestión de los equipos, es parte de los contenidos abordados a través de nuestras comunicaciones internas y en nuestra quía de ética que rige el actuar dentro de la Compañía.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Gestión de residuos

A lo largo de Chile, nuestras agencias gestionan sus residuos cumpliendo a cabalidad la normativa legal a través del registro de residuos peligrosos y no peligrosos y cumpliendo con los procedimientos necesarios para asegurar la trazabilidad en el transporte a sus destinos finales que en el 100% de nuestras agencias son sitios autorizados.

Pero sabemos que el cumplimiento normativo es sólo el comienzo en una gestión responsable de los residuos. Es por ello que en Sitrans, SIX, Mintral y ELB promovemos la priorización de la valorización de estos residuos, antes de su disposición final en rellenos sanitarios o vertederos autorizados.

Para los residuos peligrosos, cada agencia tiene un plan de manejo RESPEL de acuerdo al Decreto Supremos Nº148, que establece las condiciones de almacenamiento, transporte y disposición final para estos residuos.

¡Pero este 2022 decidimos dar un paso más allá y comenzar a impulsar el cumplimiento de una primera meta de reciclaje!

¡Este es un primer logro que nos llena de orgullo! Gracias a la colaboración y compromiso de nuestros equipos superamos la meta general. No obstante, tenemos mucho por trabajar, porque algunas de

nuestras agencias, pese a un gran esfuerzo y gestión, no pudieron cumplir con su meta individual, debido a la falta de ecosistemas de economía circular en sus territorios, sin valorizadores de residuos locales, lo que ha dificultado el cumplimiento de sus metas.











01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA

SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Iniciativas destacadas 2022

Piloto reutilización lubricantes

Durante 2022 en las agencias de zona centro se dio inicio a un plan piloto, en conjunto con nuestro proveedor estratégico Copec, que permite refiltrar los aceites para alargar su vida útil, esto ayuda para reducir la cantidad de RESPEL generados. Los resultados se evaluarán durante 2023.



Embalaje retornable en Mintral

En Mintral se acondicionaron elementos de transporte tipo jaulas, como piloto de embalaje retornable, también se utilizaron pallets construidos con ecomadera (plástico reciclado) que son más resistentes que los tradicionales. Estas acciones contribuyen a la reduc- ción de residuos.





Desafío 2023: lanzamiento Política R

A partir del segundo semestre de 2023 lanzaremos la Política R. Una iniciativa que busca concientizar sobre las conductas de consumo cotidianas e impulsar la reducción de los residuos generados en nuestras operaciones a través de "8R": reflexiona, rechaza, reduce, reutiliza, repara, recicla, respeta, reporta.

Para más información sobre los tipos de residuos peligrosos y no peligrosos generados por Sitrans, SIX, Mintral y ELB consulte el **ANEXO 11.**



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.

CONFIANZA Y TRANSPARENCE

05

EXCELENCIA OPERACIONA

06

DESARROLL SOCIAL

07.CUIDADO DE PLANETA

08. ANEXOS



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Emisiones atmosféricas

El rubro del transporte es responsable del 26% del total de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), según los datos más actuales del Inventario Nacional de Gases de Efecto Invernadero del Ministerio del Medio Ambiente de Chile.

En Sitrans nos hacemos cargo de esta realidad y por eso desde el 2020 iniciamos la medición de nuestra huella de carbono. La cuantificación del cálculo de emisiones de GEI fue realizada en base a los datos entre enero y diciembre de 2022 de Sitrans, mediante la metodología del Protocolo GEI*.

*Esta medición está asociada a la cuantificación de huella de carbono con enfoque corporativo, es decir, la huella de carbono de una organización durante un periodo de tiempo establecido (un año calendario). Esta es la herramienta internacional más utilizada para el cálculo y comunicación del inventario de emisiones.

**Las emisiones consideradas dentro del cálculo se encuentran relacionadas a las instalaciones y operaciones de Sitrans, que corresponden a 26 instalaciones entre divisiones y sucursales.



toneladas de Co2 reducidas al año.

Equipos eléctricos



+178
Ton CO₂
año

Planta fotovoltaica



+194
Ton CO₂
año

Optimización transporte



+3.350 Ton CO₂

año

Energías limpias



+2.620
Ton CO₂
año

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06. DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

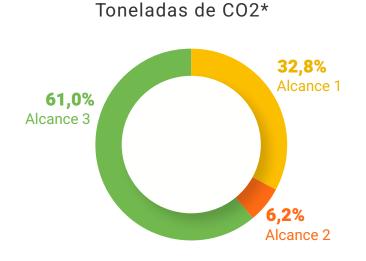
Este 2022 medimos nuestra huella bajo los alcances 1, 2 y 3 alcanzando un valor bruto total de 11.864 toneladas de CO2, bajo un enfoque operacional.

- Emisiones de alcance 1: emisiones directas producidas por quema de combustibles por parte del emisor (combustibles de fuentes fijas, fuentes móviles, gases refrigerantes y extintores).
- Emisiones de alcance 2: emisiones indirectas generadas por la electricidad consumida y comprada por el emisor.
- Emisiones de alcance 3: emisiones indirectas que se producen por la actividad del emisor, pero que son propiedad y están bajo el control de un agente ajeno al emisor.

La cuantificación se realizó conforme a la Ecuación 1, en la cual la huella de carbono es igual a la multiplicación de los datos de actividad por el factor de emisión correspondiente a la fuente de emisión en cuestión y por el Potencial de Calentamiento Global (PCG).

Los parámetros (denominador) específicos seleccionados para calcular el ratio fueron:

- · Número de bultos para minería.
- · Contenedores out Sitrans/SIX.
- Kilómetros recorridos minería.



Estos resultados de la medición de huella de carbono 2022 no arrojaron cambios significativos respecto del ejercicio anterior de 2021.

Para conocer los factores de emisión y las tasas de GWP utilizadas, consulte **ANEXO 12.**

Fórmula para calcular la huella de carbono

La huella de carbono es igual a la multiplicación de los datos de actividad por el factor de emisión correspondiente a la fuente de emisión en cuestión y por el Potencial de Calentamiento Global (PCG).

Emisión GEI = Datos de la actividad x Factor de emisión

¿Qué es el Potencial de Calentamiento Global (GWP)?

El GWP, o Potencial de Calentamiento Global, es una medida relativa de cuánto calor puede ser atrapado por un determinado gas de efecto invernadero, en comparación con un gas de referencia, por lo general dióxido de carbono. Aspiramos a que nuestros terminales sean carbono neutral.

^{*}Todos los gases fueron incluidos en este cálculo.

^{*}Se realiza una asignación por dotación para el consumo de electricidad de las instalaciones que son compartidas, las que corresponden a: Antofagasta, Copiapó, Pozo Almonte y Santiago. ELB utiliza solución Adblue en sus fuentes móviles, la cual aporta en una reducción de hasta el 90% en emisiones de gases NOx, por lo que en factor de emisión de diésel móvil se le aplica un descuento para el caso de gas NOx.

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Hacia la gestión de nuestra huella de carbono

El indicador GWP permite conocer y visualizar el impacto de las empresas en el medioambiente y con ello, la opción de desarrollar e implementar planes de reducción de emisiones.

En 2022 desarrollamos un programa de mitigación que contempla alcanzar una mayor eficiencia en el transporte e implementamos un plan piloto para el uso de material de embalaje retornable.

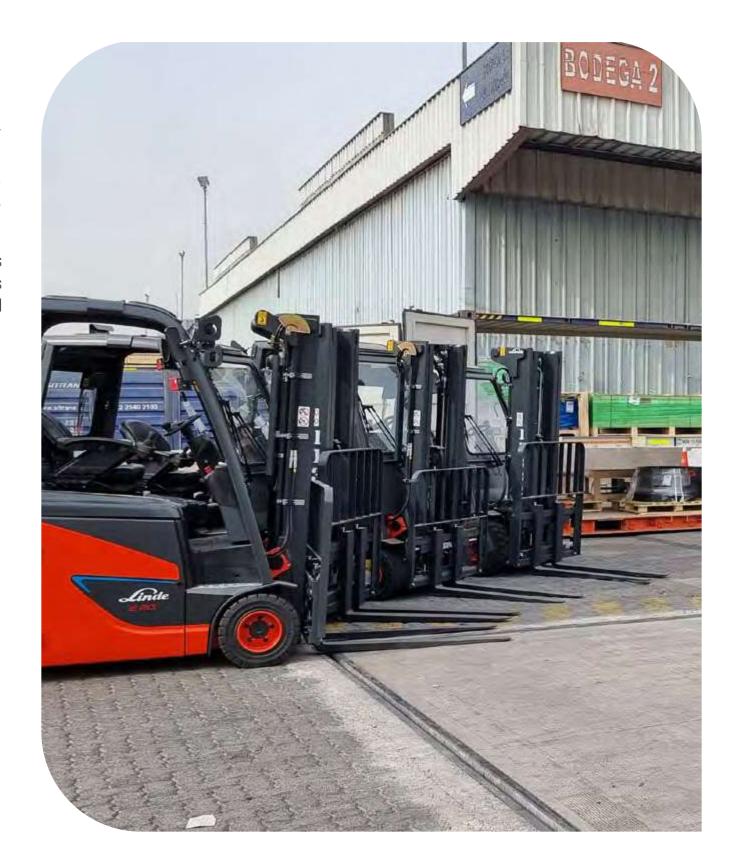
En junio del 2022 se incorporaron 25 grúas eléctricas con menor emisión de gases en comparación con las de Gas Licuado de Petróleo (GLP) y el objetivo apunta a ir aumentando este tipo de equipos en las agencias de mayor demanda, alcanzando así un 90% de equipos eléctricos para las agencias de Antofagasta y Santiago. Además, se avanzó en la certificación energía limpia, que comenzará a regir durante el 2023. El programa de mitigación también contempla posicionar carga paletizada en doble piso en nuestros contenedores Sider, haciendo un uso del metro cúbico más

eficiente y reduciendo el número de viajes, lo que permite optimizar el uso del espacio y retirar vehículos de la ruta, por ende, se reducen nuestras emisiones.

Para más información sobre los principales resultados de las emisiones consolidadas de Sitrans durante 2022, consulte el **ANEXO 12**.



Alcanzamos un 90% de equipos eléctricos en Antofagasta y Santiago.



01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. NUESTRAS PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08. ANEXOS

Huella hídrica: aguas y efluentes

La gestión de la temática de agua y efluentes fue identificada como parte del tema material "Huella ambiental de la operación" sólo para la línea de negocio Sitrans, Depósito y Logística. Y aunque aún no se cuenta con un procedimiento formal, se ha establecido que para la gestión de este tema se debe cumplir con la normativa aplicable vigente:

- · Control del consumo de agua por agencia.
- · Cada agencia desarrolla un análisis para verificar el cumplimiento de la normativa de descarga a alcantarillados.



Agencia	Fuentes de agua
Arica, Iquique, San Antonio bajo, Santiago y Valparaíso	Desde las empresas sanitarias y son vertidas a sistemas de alcantarillado para posterior tratamiento en sus plantas de tratamiento.
Antofagasta	A través de camión aljibe. Se cuenta con planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS) y, una vez tratada, se ocupa en riego.
San Antonio Alto	Se obtiene agua desde pozo propio y a través de camión aljibe. Cuenta con PTAS y planta de tratamiento de riles. El agua tratada en PTAS es usada en riego, mientras que el agua de tratamiento de riles es recirculada en el proceso de lavado. Durante 2022 la planta estuvo en mantención por lo que los residuos líquidos generados se enviaron a una planta de tratamiento externa.
Talcahuano y Puerto Montt	El agua servida es dispuesta en sistema de fosas con drenes. La agencia Puerto Montt obtiene el agua de pozo propio.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.NUESTRAS
PERSONAS

04.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

05.EXCELENCIA
OPERACIONAL

06.DESARROLLO SOCIAL

07.CUIDADO DEL PLANETA

08.ANEXOS

Programa gestión medioambiental por agencia

Todas las actividades de procesos con aspectos ambientales se someten a evaluación anual de impactos a través de una matriz de evaluación corporativa, donde se determina el grado de afectación al componente ambiental. En caso de existir un requisito legal, la afectación a la comunidad se califica como "significativa" y se establecen medidas de control que se incluyen en el programa de gestión medioambiental de cada agencia.

Para responder a los requisitos normativos de la autoridad correspondiente, se realizan análisis fisicoquímicos de las aguas, según los requerimientos. En el caso de las descargas que pueden ser utilizadas para riego, se ha logrado el mejoramiento de áreas verdes y con ello un mejor estándar para las personas gracias al embellecimiento del lugar de trabajo.

Durante 2022 no tuvimos metas establecidas, pero avanzamos en la construcción de un plan de reducción de consumo para 2023.



Extracción, vertido y consumo de aguas en Sitrans

En cuanto a extracción de agua, ésta sólo aplica a aguas subterráneas (en agencias San Antonio y Puerto Montt) y aguas de terceros (sanitarias), estas mismas fuentes son consideradas "zonas sometidas a estrés hídrico".

El vertido de aguas sólo se realiza al alcantarillado de la red sanitaria, alcanzando 54.408 m3 este 2022.

Los estándares de vertido están establecidos en la normativa vigente. En el caso de Sitrans y sus negocios de Depósito y Logística, aplica en residuos líquidos industriales (RILES) las normas DS Nº609 y NCh1333 para alcantarillado y riego, respectivamente.

Para dar cumplimiento a los parámetros medidos se programan actividades de limpieza de cámaras decantadoras y separadoras de aceites y grasas, se llevan a cabo capacitaciones al personal involucrado en los procesos de lavado, mantenimiento de las infraestructuras, entre otras. No se considera un balance de masa.

Ya que no hay vertido de aguas porque en las agencias se cuenta con alcantarillado público, las aguas son depositadas ahí, cumpliendo con la normativa aplicable.

Es por esto que no existe tratamiento de vertidos debido a sustancias de riesgo. Sitrans y sus empresas relacionadas no cuentan con una medición de las descargas a alcantarillado, pero se estima que el 80% del consumo es vertido allí. Cuando no se cuenta con alcantarillado, las aguas son enviadas a planta de tratamiento propia o externa.

Este 2022 se contabilizaron cuatro incidentes de incumplimiento de los límites de vertido, específicamente en la agencia de Valparaíso.

Para más información sobre los principales resultados de la gestión de Aguas y Efluentes de Sitrans Depósito y Logística durante el 2022, consulte **ANEXO 13.**



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06.NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 1: Definición de los grupos de interés

Autoridades: considera el conjunto de personas, órganos e instituciones que controlan y administran el poder del Estado a nivel nacional, regional, provincial y local.

Organizaciones sociales territoriales: considera a las organizaciones que tienen por fin la representación de un territorio, como las Juntas de Vecinos (JJVV) y Uniones Comunales (UNCO), cuyo propósito es promover la integración, participación y desarrollo de la comunidad de una localidad.

Sociedad civil organizada: se refiere a la participación colectiva que tiene por objeto unir las competencias y recursos de varias personas para objetivos determinados, con la finalidad de coordinar las acciones comunes, en busca de un bien o beneficio conjunto superior. Ejemplo de éstas son ONGs, clubes deportivos, corporaciones culturales y Educacionales, entre otras.

Asociaciones productivas: considera a los gremios o colectividades y a aquellas asociaciones de distintos rubros, que reúnen personas naturales y/o jurídicas, con el objetivo de promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades que desarrollan, en razón de su profesión, oficio o rama de la producción o de los servicios.

Colaboradores y sindicatos: involucra a todas aquellas personas que presten servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada en Ultramar o en cualquiera de sus empresas. Esto considera además, la participación sindical, ya que los colaboradores cuentan con la libertad de asociación y el derecho a organizarse, para ser representados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos.

Proveedores y contratistas: considera a todas aquellas personas naturales o jurídicas, que desarrollan actividades de producción, fabricación, importación, construcción, distribución o comercialización de bienes o de prestación de servicios a Ultramar o a cualquiera de sus empresas. **Clientes:** considera a las personas naturales o jurídicas que adquieren bienes o servicios de Ultramar o de cualquiera de sus empresas.

Empresas vecinas: alude a todas aquellas empresas ubicadas en los territorios en que se emplaza Ultramar o cualquiera de sus empresas.

Medios de comunicación: refiere a todos aquellos medios masivos de comunicación (televisión, radio, páginas web, diarios, entre otros), que sean relevantes a nivel local y nacional en los territorios en que se emplaza Ultramar o cualquiera de sus empresas.





SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 2: Gestión Ética

Incidentes de corrupción 2022

Descripción	Cantidad
La cantidad total y naturaleza de los incidentes de corrupción confirmados.	0
La cantidad total de incidentes de corrupción confirmados a consecuencia de los cuales fueron despedidos o se aplicaron medidas disciplinarias a los empleados.	0
La cantidad total de casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción.	0
Los casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados durante el periodo objeto del informe y los resultados de esos casos.	0

Acciones de competencia desleal 2022

Descripción	Cantidad	
La cantidad de acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del informe con respecto a la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado.	0	_
Los principales resultados de las acciones jurídicas finalizadas, incluidas decisiones o sentencias.	0	



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. EXCELENCIA

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Reclamaciones por violación a la privacidad del cliente

Descripción	Cantidad
Reclamaciones recibidas de terceros y corroboradas por la Organización.	0
Reclamaciones de autoridades regulatorias.	0
La cantidad total de casos identificados de filtraciones, robos o pérdidas de datos de clientes.	0

Inducción corporativa sobre políticas anticorrupción: Canal de Denuncias

Descripción	Cantidad
Número de campañas realizadas.	2
Número de procesos de capacitación.	30



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Colaboradores capacitados sobre políticas de anticorrupción

Cargo	Nº personas que recibieron la % sobre el total de la dotación información		Nº personas capacitadas	% sobre el total de la dotación
Directores	0	0%	0	0%
Alta gerencia	0	0%	0	0%
Gerente de línea	1	11%	1	11%
Subgerentes / jefe senior	7	37%	7	37%
Jefaturas	6	8%	6	8%
Mandos medios	16	26%	16	26%
Profesional especialista	30	21%	30	21%
Administrativo	20	33%	20	33%
Operativos	0	0%	0	0%
TOTAL	80	8,1%	80	8,1%

Grupos de interés externos capacitados sobre políticas de anticorrupción

Cargo	Nº personas que recibieron la información	% sobre el total de la dotación	Nº personas capacitadas	% sobre el total de la dotación
Proveedores	0	0%	0	0%
Clientes	0	0%	0	0%
Comunidades	0	0%	0	0%
TOTAL	0	0%	0	0%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06.NUESTRAS
PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 3: Cumplimiento normativo

Casos de incumplimiento de la normativa

Descripción	Cantidad
Casos que derivaron en multas	1
Multas pagadas 2022	60 UTM equivalente a \$3.618.600*
Casos que derivaron en sanciones no monetarias	0
Montos pagados por multas de años anteriores a 2022	0

Casos de incumplimiento de la normativa por tema*

Descripción	Cantidad
Salud y seguridad	Sin incumplimientos significativos (rojos). Se presentan desviaciones leves (verde) y menos graves (amarillas).
Medioambiente	2 incumplimientos significativos
Legal	0
Monto	0

^{*} Multa relacionada con infracciones de la legislación laboral

^{**} La matriz de requisitos legales es levantada por una auditoría externa que cataloga las desviaciones en leves, menos graves, graves y muy graves. Estas dos últimas se consideran significativas.



01.SITRANS: MÁS
DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

O3. EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 4: Dotación

Colaboradores directos* al 31 de diciembre SITRANS-SIX-MINTRAL-ELB

Región	Contrato tiempo completo	Contrato tiempo parcial	Contrato indefinido	Contrato a plazo fijo	Total (n°)	Total (%)
Arica y Parinacota	12	0%	12	0	12	1,22%
Tarapacá	0	0%	78	9	87	8,87%
Antofagasta	12	11%	125	9	134	13,67%
Atacama	0	37%	13	3	16	1,63%
Coquimbo	12	8%	1	0	1	0,10%
Valparaíso	1,22%	26%	316	23	339	34,59%
Metropolitana	87	21%	327	6	333	33,97%
Biobío	0	33%	36	0	36	3,67%
Los Lagos	78	0%	22	0	22	2,24%
Género						
Mujeres	309	0	289	20	309	31,53%
Hombres	671	0	641	30	671	68,47%
TOTAL	980	0	930	50	980	100%

^{*}No contamos con empleados por horas no garantizadas.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. EXCELENCIA OPERACIONAL

04. CUIDADO DEL PLANETA

05. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07. DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Dotación por línea de negocio según género

Línea de negocio	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer(%)	Total	Total(%)
SITRANS	423	69%	192	31%	615	62,8%
MINTRAL	90	55%	75	45%	165	16,8%
ELB	143	90%	16	10%	159	16,2%
SIX	15	37%	26	63%	41	4,2%
TOTAL	671	68%	309	32%	980	100%

Rango etario según género

Rango etario	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer(%)	Total	Total(%)
Menores de 20 años	5	50%	5	50%	10	1%
Entre 21 y 30 años	157	55%	129	45%	286	29,2%
Entre 31 y 40 años	209	65%	114	35%	323	35,1%
Entre 41 y 55 años	229	82%	51	18	280	26,5%
Entre 56 y 74 años	71	88%	10	12%	81	8,2%
Mayores a 75 años	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	671	68%	309	32%	980	100%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Dotación según tipo de cargo y género

Tipo de cargo	Hombre	Hombre (%)	Mujer	Mujer(%)	Total
Alta Gerencia	1	100%	0	0%	1
Gerente de línea	8	88,9%	1	11,1%	9
Subgerente/Jefe Senior	19	79,2%	5	20,8%	24
Mandos Medios	114	67,5%	54	32,5%	168
Profesional / Especialista	99	46,1%	122	53,9%	221
Administrativo	41	34,7%	72	65,3%	113
Operativos	389	87,5%	55	12,5%	444
TOTAL	671	68%	309	32%	980

Dotación según tipo de cargo y género

	Mujeres	Hombres	Total	Total (%)
Chilenos	274	642	916	93,5%
Extranjeros*	35	29	64	6,4%
TOTAL	309	671	980	100%

^{*8} NACIONALIDADES PRESENTES: Argentina, brasileña, colombiana, haitiana, peruana, venezolana, boliviana y afgana.

N° de trabajadores que no son empleados (colaboradores indirectos)*

Cargo	Descripción	Total
Auxiliar	Se encarga de la recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en las agencias. Debe preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo los procedimientos establecidos. Manipula cargas con carretillas elevadoras.	1.004
Operador	Asumen acciones relacionadas con los procesos de recogida, almacenamiento, clasificación y transporte de carga.	

^{*}Empleados de contratistas que realizan funciones en las instalaciones de Sitrans y sus líneas de negocio.



02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

O3. EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 5: Reclutamiento y rotación

Tasa de rotación 2022

	Rango etario					Gé	nero	
Región	Menos de 20 años	21 - 30 años	31 - 40 años	41 - 55 años	56 - 74 años	Mujer	Hombre	Total
Arica y Parinacota	0%	0%	50%	0%	0%	0%	20%	9,1%
Tarapacá	0%	26,7%	19,2%	0%	50%	16,7%	17,5%	17,4%
Antofagasta	0%	36,8%	31,9%	31%	40%	36,4%	31,8%	32,6%
Atacama	0%	0%	33,3%	0%	0%	0%	30%	25%
Coquimbo	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Valparaíso	100%	13,3%	22,5%	14,9%	11,8%	19,5%	16,3%	17,2%
Metropolitana	0%	30,2%	41,6%	14,6%	0%	28,9%	25,5%	26,8%
Biobío	0%	33,3%	42,9%	5,6%	10%	30%	10,7%	15,8%
Los Lagos	0%	0%	0%	7,7%	0%	0%	5,3%	4,5%
TOTAL	100%	22,9%	30,3%	16,1%	16,7%	25,7%	21,6%	22,8%



02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04. CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

Contratación de nuevos empleados 2022

	Rango etario					Géi	nero	
Región	Menos de 20 años	21 - 30 años	31 - 40 años	41 - 55 años	56 - 74 años	Mujer	Hombre	Total
Arica y Parinacota	0	2	1	0	0	1	2	3
Tarapacá	1	12	13	1	3	12	18	30
Antofagasta	2	12	19	9	2	10	34	44
Atacama	1	1	3	2	0	2	5	7
Coquimbo	0	0	0	0	0	0	0	0
Valparaíso	12	53	30	10	0	38	67	105
Metropolitana	3	53	36	10	1	51	52	103
Biobío	0	4	0	1	0	2	3	5
Los Lagos	0	0	1	0	0	0	1	1
TOTAL	19	137	103	33	6	116	182	298
TOTAL %	6,38%	45,97%	34,56%	11,07%	2,01%	38,93%	61,07%	100%



02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

O3. EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

Promoción interna 2022

	Rango etario					Gé	nero	
Región	Menos de 20 años	21 - 30 años	31 - 40 años	41 - 55 años	56 - 74 años	Mujer	Hombre	Total
Arica y Parinacota	0	0	0	0	0	0	0	0
Tarapacá	0	3	6	3	0	3	9	12
Antofagasta	0	7	7	1	0	4	11	15
Atacama	0	0	2	0	0	0	2	2
Coquimbo	0	0	0	1	0	1	0	1
Valparaíso	0	16	14	12	0	10	32	42
Metropolitana	0	17	28	12	3	29	31	60
Biobío	0	1	0	2	0	1	2	3
Los Lagos	0	1	0	2	0	0	3	3
TOTAL	0	45	57	33	3	48	90	138
TOTAL %	0%	33%	41%	24%	2%	35%	65%	100%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

O3. EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 6: Desarrollo organizacional

Promedio horas de formación según género

Género	Mujeres	Hombres
El promedio de horas de formación que los empleados de la organización han recibido.	34,8 horas	17,8 horas
TOTAL		22.718 horas

Promedio horas de formación 2022 según tipo de cargo

Tipo de cargo	Horas promedio 2022
Directores / ejecutivos	20
Gerentes	13,3
Mandos medios	20,9
Profesionales / especialistas	35,8
Áreas de soporte y administrativas	39,1
Operarios / Operativos	13,6



01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN

MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Selección de becas de pregrado según género

Tipo de estudios	Mujeres	% Mujeres postulantes	Hombres	% Hombres postulantes
Seleccionados estudios de pregrado	3	30%	7	70%
Seleccionados estudios de postgrado	0	0%	2	100%
TOTAL	3	25%	9	75%

Programas de capacitación realizados (de mayor relevancia)

Capacitación de competencias	Capacitación de herramientas	Capacitaciones técnicas
Liderazgo en seguridad	Excel	Amarre y estiba
Sello de liderazgo	Power BI	Power Platform
Jóvenes profesionales		Certificación grúa horquilla



02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

O3. EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05. Confianza y Transparencia

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Evaluaciones por desempeño y desarrollo de carrera*

Mujeres	Hombres	Total evaluado	% evaluado	Dotación total
0	1	1	100%	1
1	8	9	100%	9
4	15	19	100%	19
41	96	137	100%	137
85	55	140	99%	141
37	21	58	100%	58
28	212	240	89%	270
122	363	575	92%	635*
	0 1 4 41 85 37	0 1 1 8 4 15 41 96 85 55 37 21 28 212	0 1 1 1 8 9 4 15 19 41 96 137 85 55 140 37 21 58 28 212 240	0 1 1 100% 1 8 9 100% 4 15 19 100% 41 96 137 100% 85 55 140 99% 37 21 58 100% 28 212 240 89%

^{*} La evaluación de desempeño se realiza en base a las personas que ingresaron a la Organización hasta marzo del año en curso (2022). En el caso del ciclo reportado el universo total fue de 635 colaboradores que cumplían con el requisito para participar en la evaluación anual. En el caso de los operativos, todas las personas de ELB, no están consideradas, por la naturaleza de su cargo, ya que la mayoría son conductores.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Uso permiso parental 2022

Indicador	Mujeres	Hombres	Total
Nº total de empleados que han tenido derecho al permiso parental.	6	11	17
N ^a total de empleados que se han acogido al permiso parental.	6	17	17
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental.	5	11	16
Cantidad total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo.	5	11	16
Tasas de regreso al trabajo y de retención de los empleados que se acogieron al permiso parental.	83%	100%	94,1%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 7: Salud y seguridad

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad

Descripción	Cantidad
Nº de cursos de salud y seguridad dictados a empleados propios.	22
Horas de formación en salud y seguridad a empleados propios.	2.247
Nº de trabajadores capacitados en salud y seguridad.	242
Nº de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas.	29
Horas de formación en salud y seguridad a contratistas.	2.564
Principales temáticas cubiertas en la capacitación anual de salud y seguridad.	9

Cobertura del sistema de gestión de salud y seguridad

Descripción	Cantidad
Nº de trabajadores empleados.	973
% de trabajadores empleados en relación a la dotación total.	100%
Nº total de trabajadores contratistas.	1.075
% de trabajadores contratistas en relación a la dotación total de contratistas.	100%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Lesiones por accidente laboral 2022

Indicador	Empleados	No empleados
Nº y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0
Nº y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	0	0
Nº de accidentes laborales con tiempo perdido.	2	8
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido.*	1,17	3,83
Nº de accidentes laborales sin tiempo perdido.	3	32
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido.	11,69	20,08
Horas trabajadas	1.540.896	1.907.834

*Las tasas se han calculado por cada 1.000.000 horas trabajadas. Los trabajadores excluidos corresponden a personal administrativo, los cuales suman un total de 212.

Lesión, dolencia o enfermedad laboral

Indicador	Empleados	No empleados
Nº de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.	0	0
N° de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.	Hipoacusia	Hipoacusia

Trabajadores excluidos de este contenido: 1.000.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.

DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

SASB Salud y seguridad de los empleados/ condiciones de trabajo del conductor

Salud y seguridad de los empleados

Indicador	Empleados	Contratistas
Nº de incidentes totales con y sin tiempo perdido.	20	74
Tasa de mortalidad.	0	0

SASB Gestión de accidentes y seguridad

Gestión de accidentes y seguridad

Nº de accidentes	1
Incidentes de carretera	0

Percentiles básicos del sistema de mediación se seguridad para:

(1) Conducción temeraria	Conducción fuera de horario, exceso de velocidad, detenerse en punto no seguro.
(2) Cumplimiento de las horas de servicio	Libreta electrónica.
(3) Aptitud para conducir	Examen pre ocupacional de conductor, licencia de conducir, manejo a la defensiva, subjeción y estiba.
(4) Sustancias controladas/alcohol	Alcohol y sustancias ilícitas (cannabis, cocaína, benzodiacepina, anfetamina y opiáceos).
(5) Mantenimiento de vehículos	Revisión técnica, programa de mantenimiento y verificación en terreno.
(6) Cumplimiento de los estándares sobre materiales peligrosos	Procedimiento de transporte de sustancias peligrosas



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. Excelencia Operacional

04.CUIDADO DEL
PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 8: Relaciones laborales

Cobertura acuerdos de negociación colectiva 2022

Línea de negociación	Dotación 2022	% De trabajadores cubiertos por negociación colectiva
SITRANS	615	42,0%
MINTRAL	165	0,0%
SIX	41	0,0%
ELB	159	0,0%
TOTAL	980	26,3%



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

Anexo 9: Inversión en Beneficios Comunitarios

Montos de inversión en beneficios comunitarios

Monto total de inversión relacionada al Plan de relacionamiento comunitario (USD)	Monto total de donaciones (inversión no relacionada al plan) (USD)	Total de inversión social (USD)	Total de personas beneficiadas	Número de instituciones beneficiadas
14.925,37	361.785	376.710,37	2.500	8

Áreas de inversión en beneficios comunitarios

Área de inversión	Inversión comunitaria (USD)	Donaciones (USD)
Educación y cultura	0	238.594
Medioambiente	14.925,37	
Equipamiento y trabajo	0	17.221
Otros	9.344	105.970
TOTAL	24.269,37	361.785

Iniciativas de voluntariado corporativo

Nº trabajadores que participó en el programa de voluntariado	% Respecto de la dotación total	Nº de horas totales de voluntariado	Promedio de horas de voluntariado por trabajador
217	22,14%	65	6,68



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03. EXCELENCIA

EXCELENCIA OPERACIONAL

O4. CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 10: Gestión de proveedores

Provedores 2022

N° total de empresas proveedoras y contratistas.	1.755 (1.727 locales y 28 internacionales)	
N° de empresas proveedoras y contratistas que representen (por sí solas) al menos el compras efectuadas por la UEN en 2022.	10% del total de las 6 (3 locales y 3 internacionales).	
Monto total de compra de bienes y servicios a empresas proveedoras y contratistas.	USD 135.161.083 a proveedores locales / USD 18.508.419 a proveedores internacional	onales
N° de empresas proveedoras y contratistas Micro, Pequeños y Medianos (MiPymes)	943	
Monto total de compra de bienes y servicios a empresas proveedoras y contratistas M	iPymes durante 2022 USD 52.080.675	

% Del presupuesto de abastecimiento para las ubicaciones de operación que se emplea en proveedores locales

SITRANS	87,96%
MINTRAL	100%
SIX	100%
ELB	100%

SITRANS

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07. DESARROLLO

SOCIAL

08. ANEXOS

Proporción de gasto en proveedores locales

	Chilenas	Internacionales	Total	% de empresas proveedoras y contratistas locales
Total de empresas proveedoras y contratistas	1.727	28	1.755	98,4%
N° de empresas proveedoras y contratistas que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2022	3	3	6	50,0%
Monto total de compra de bienes y servicios a empresas proveedoras y contratistas (en USD)	135.161.083	18.508.419	153.669.503	87,96%
Días promedio de pago a empresas proveedoras y contratistas	26	Sin información	Sin información	N/A
Días de plazo máximo de pago a empresas proveedoras y contratistas	30	Sin información	Sin información	N/A
N° de empresas proveedoras y contratistas Micro, Pequeños y Medianos (MiPymes)	943	0	943	N/A
Monto total de compra de bienes y servicios a empresas proveedoras y contratistas MiPymes durante el 2022	52.080.675	0	52.080.675	N/A
Días promedio de pago a empresas proveedoras y contratistas MiPymes	28	Sin información	Sin información	N/A
Días de plazo máximo de pago a empresas proveedoras y contratistas MiPymes	30	Sin información	Sin información	N/A

Impactos ambientales en la cadena de suministro

La cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos ambientales.	11
La cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos potenciales y reales.	10
Los impactos ambientales negativos significativos – potenciales y reales- identificados en la cadena de suministro de la UEN	En Sitrans los impactos negativos generados corresponden a la operación (ruido y polvo) no a l cadena de suministro.
% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	0%
% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales significativos negativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.	0%

SITRANS

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07. DESARROLLO

SOCIAL

08.ANEXOS

Impactos sociales en la cadena de suministro

% de nuevas empresas proveedoras y contratistas que han pasado una selección (para adjudicarse una compra o un servicio) también en base a criterios sociales.	8%
Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos sociales.	4
Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos potenciales y reales.	0
Los impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– identificados en la cadena de suministro.	Sitrans: No existe en la cadena de suministro. ELB: Riles: Lavado de equipos. Derrames: proveedores de mantención tractos y semirremolques. Neumáticos a vertederos: disposición final de neumáticos fuera de uso. Emisión de CO2: proveedores de mantención de tractos al generar ralent de nuestros equipos, transporte de personas.
% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	0%
% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales significativos negativos –potenciales y reales – con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.	0%

Medidas para manejar riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos

Tipo de proveedor	Total	Monto de compras por tipo de proveedor	Nº de proveedores evaluados
Proveedores estratégico*	105	22.597	10
Proveedores no estratégico	380	13.007	39

^{*}Según la Política de Proveedores Corporativa, los proveedores y contratistas estratégicos son aquellas empresas que entregan insumos o servicios clave y críticos para la empresa, ya que su ausencia puede poner en riesgo la reputación y el negocio de nuestras UENs. Por ejemplo, empresas que proveen de mantenimiento, combustible, grúas, repuestos, personal calificado, etc.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 11: Gestión de Residuos

Residuos e impactos significativos

Residuos de impacto significativo	Tipo de impacto	Insumos, actividades y los productos resultantes que dan o podrían dar lugar a estos impactos	
Aceites usados	Real y potencial		
Filtros	Real y potencial	Estos residuos provienen de la mantención de equipos en taller mecánico	
Baterías	Real y potencial		
Material contaminado con aceites	Real y potencial		
Residuos metálicos	Real y potencial	En la raparación de contenadares	
Residuos de madera proveniente	Real y potencial	— En la reparación de contenedores	
Pallet en mal estado	Real y potencial		
Zunchos metálico	Real y potencial		
Zunchos plásticos	Real y potencial	Residuos generados en bodegas correspondiente a material de embalaje	
Cartón	Real y potencial		
Film y otros plásticos	Real y potencial		
Papel	Real y potencial	Oficiano	
Elementos electrónicos	Real y potencial	— Oficinas	



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07. DESARROLLO

SOCIAL

08. ANEXOS

Medidas para manejar riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos

Tipos de residuos no peligrosos	Toneladas 2022
Basura domiciliaria	1.170
Cartón y papel	9
Madera	90
Metal y latas	33
Plástico	14
Residuo orgánico	0,35
Vidrio	0,7
TOTAL	1.317

Residuos no peligrosos no destinados a eliminación	Toneladas 2022
En las instalaciones	0
Fuera de las instalaciones	Talcahuano: 25,7 Puerto Montt: 9,92 Santiago: 8,89 Antofagasta: 20,8 Copiapó: 11,58 Curauma: 95,30 Sai Bajo: 19,80 Sai Alto: 35,15 Pozo Almonte: 0 Iquique: 0 Arica: 0
TOTAL	227,1

Toneladas 2022
0
146,7
0,35
147,1

Residuos no peligrosos destinados a eliminación	Toneladas 2022
Incineración (con recuperación energética)	0
Incineración (sin recuperación energética)	0
Traslado a un vertedero	1.170
Otras operaciones de eliminación	0
TOTAL	1.170

SITRANS

01. SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02. HACIA LA SOSTENIBILIDAD

O3. Excelencia Operacional

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06. NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Gestión de residuos peligrosos

Tipos de residuos peligrosos	Toneladas 2022
Aceite usado	35,84
Aditivo aceites	0,2
Aguas contaminadas	182,26
Aguas de lavado	189,1
Baterías	1,409
Chatarra metálica	0,08
Corrosivo vencido	0,705
Filtros de aceite	3,8
Infineum (residuo de de lavado de tanques)	4
Lodos, arenas contaminados con hidrocarburos	13,74
Material contaminado con aceite	12,52
Residuos de equipos eléctricos y electrónicos	0,246
Solventes usados	0,6
Envases vacíos	2,06
TOTAL	447

Residuos peligrosos no destinados a eliminación	Toneladas 2022
Preparación para la reutilización	0
Reciclaje	0
Otras operaciones de valorización	0
TOTAL	0

Residuos peligrosos no destinados a eliminación	Toneladas 2022
En las instalaciones	0
Fuera de las instalaciones	Sin información
TOTAL	0

Residuos peligrosos no destinados a eliminación	Toneladas 2022		
Incineración (con recuperación energética)	0		
Incineración (sin recuperación energética)	0		
Traslado a un vertedero	0		
Otras operaciones de eliminación	447		
TOTAL	447		



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL

PLANETA

05.CONFIANZA Y

TRANSPARENCIA

06.NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

Anexo 12: Emisiones

Emisiones de sustancias que agotan la capa de Ozono (ODS) 2022

Gas ODS

No aplica ya que la operación no utiliza gas ODS

Óxidos de nitrógeno, óxidos de azufre y otras emisiones significativas al aire

Tipo de gas	Kilogramos			
NOx Sin información disponible				
SOx	Sin información disponible			
Contaminantes orgánicos persistentes (POP)	Sin información disponible			
Compuestos orgánicos volátiles (VOC)	Sin información disponible			
Contaminantes peligrosos del aire (HAP)	Sin información disponible			
Material particulado (MP)	Sin información disponible			
Otras categorías estándar de emisiones al aire identificadas en las normativas pertinentes	Sin información disponible			

Consumo combustible 2022

Total de combustible consumido	4.542.133 litros de petróleo
Porcentaje de gas natural	17.475 Kg GLP
Porcentaje de renovables	514.922 litros GLP

Fuente de factores de emisión:

La fuente de los factores de emisión y las tasas del Potencial de Calentamiento Global (GWP, por sus siglas en inglés) utilizadas o una referencia a la fuente del GWP fueron:

- DEFRA 2022, 2022 Greenhouse Gas Conversion Factor Repository.
- DECC's GHG Conversion Factors for Company Reporting, Produced by AEA for the Department of Energy and Climate Change (DECC) and the Department for Environment Food and Rural Affairs (Defra), UK.

- Factores de emisión Comisión Nacional de Energía del Gobierno de Chile.
- GHG Protocol.
- PCC 2106, 2106 IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, Prepared by the National Greenhouse Gas Inventories Programme, Eggleston H,S, Buendia L, Miwa K, Ngara T, and Tanabe K, (eds), Publicado por: IGES, Japón.



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.EXCELENCIA
OPERACIONAL

04.CUIDADO DEL PLANETA

05.CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

06.NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 13: Gestión del agua

Consumo total de agua - SITRANS depósito y logística*

Consumo	Megalitros
Consumo de agua en todas las zonas	98.475
Consumo de agua en zonas con estrés hídrico	63.690 m3

^{*} Los datos se obtienen de los consumos registrados en las boletas entregadas por la empresa sanitaria correspondiente.

Extracción de agua - SITRANS depósito y logística

Extracción total de agua	Megalitros	
Aguas superficiales	0	
Aguas subterráneas	Se hace extracción en agencias San Antonio (6.576 m3/año 2022) y Puerto Montt (4.320 m3/año 2022)	
Aguas marinas	0	
Agua producida	0	
Agua de terceros	Sanitarias: 57.114m3	

Extracción de agua zonas sometidas a estrés hídrico -SITRANS depósito y logística

Extracción total de agua	Megalitros
Aguas superficiales	
Aguas subterráneas	Sólo SAI
Aguas marinas	0
Agua producida	0
Agua de terceros	En la agencia San Antonio se obtiene agua a través de camión aljibe. El resto corresponde a agua potable suministrada por empresas sanitarias.

Fuentes de extracción de agua - SITRANS depósito y logística

Fuente	Megalitros
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07. DESARROLLO

SOCIAL

08. ANEXOS

Vertido de aguas - SITRANS depósito y logística

Vertido de agua Megalitros	
Aguas superficiales	0
Aguas subterráneas	0
Aguas marinas	0
Agua producida	0
Agua de terceros	54.408 m3 a alcantarillado de la red sanitaria

Fuentes de vertido de agua de zonas sometidas a estrés hídrico - SITRANS depósito y logística

Vertido total de agua de zonas sometidas a estrés hídrico	Megalitros
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0

Fuentes de vertido de agua - SITRANS depósito y logística

Fuente	Megalitros
Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	0
Otras aguas (total de sólidos disueltos > 1000 mg/l)	0



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 14: Indicadores GRI

Indicadores obligatorios

GRI 2: Contenidos Generales 2021	Número de Indicador	Nombre del Indicador	Número de página / Motivo de omisión / Respuesta
	GRI 2-1	Detalles de la organización	Contraportada
1. La organización y sus prácticas de presentación	GRI 2-2	Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	31
	GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	31
de informes	GRI 2-4	Actualización de la información	No aplica (es primer informe)
	GRI 2-5	Verificación Externa	31
	GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6- 8- 9- 10- 75- 80 a 86- 92
2. Actividades y Trabajadores	GRI 2-7	Empleados	39- 40- anexo 4 (114 a 116)
Trabajadores	GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	anexo 4 (116)
	GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	19- 20- 21
	GRI 2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	21
	GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	19
	GRI 2-12	Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	22
	GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	22
	GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	La función de revisar y aprobar la información presentada, fue delegada al Gerento General y a cada una de las Gerencias de la organización.
3. Gobernanza	GRI 2-15	Conflictos de intereses	23- 69
	GRI 2-16	Comunicación de las preocupaciones críticas	23
	GRI 2-17	Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno	21
	GRI 2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	23
	GRI 2-19	Políticas de remuneración	23
	GRI 2-20	Proceso para determinar la remuneración	La información sobre las remuneraciones del máximo órgano de gobierno y de los
	GRI 2-21	Ratio de compensación total anual	altos ejecutivos ha sido declarada como confidencial por parte de Sitrans.
	GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4-5
	GRI 2-23	Compromisos y políticas	71 a 73
4 = 4 4 164	GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	71 a 73
4. Estrategias, políticas y	GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	58- 59
prácticas	GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	67-73
	GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	71- anexo 3 (113)
	GRI 2-28	Membresías	17- 18
5. Participación de los	GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	28- 29- 30- anexo 1 (109)
grupos de interés	GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	61- anexo 8 (127)

SITRANS

01.

SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Indicadores materiales

Tema Material	Subtema	Número de Indicador	Nombre del Indicador	Número de página / Motivo de omisión / Respuesta
GRI 3: TEMAS MATERIALES 2021		GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	32- 33- 34
		GRI 3-2	Lista de temas materiales	34
	HUELLA AMBIENTAL DE LA OPERACIÓN	GRI 3-3	Gestión del tema material "huella ambiental de la operación"	99
		GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	100-101- anexo 11 (132 a 134)
	_	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	100-101- anexo 11 (132 a 134)
	RESIDUOS	GRI 306-3	Residuos generados	100-101- anexo 11 (132 a 134)
	_	GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	100-101- anexo 11 (132 a 134)
	_	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	100-101- anexo 11 (132 a 134)
		GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	103 a 105- anexo 12 (135)
HUELLA	=	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	103 a 105- anexo 12 (135)
AMBIENTAL DE LA	=	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	103 a 105- anexo 12 (135)
OPERACIÓN	EMISIONES ATMOSFÉRICAS –	GRI 305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	103 a 105- anexo 12 (135)
	ATMOSFERICAS	GRI 305-5	Reducción de las emisiones de GEI	103 a 105- anexo 12 (135)
	_	GRI 305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	Anexo 12 (135)
	_	GRI 305-7	Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	Anexo 12 (135)
		GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	106-107- anexo 13 (136-137)
	_	GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	106-107- anexo 13 (136-137)
	AGUA Y EFLUENTES	GRI 303-3	Extracción de agua	106-107- anexo 13 (136-137)
	-	GRI 303-4	Vertido de agua	106-107- anexo 13 (136-137)
		GRI 303-5	Consumo de agua	106-107- anexo 13 (136-137)
		GRI 3-3	Gestión del tema material "Salud y Seguridad en el Trabajo"	57
	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	58- 59
		GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	60
		GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	58 - anexo 7 (124)
		GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	57 a 60
SALUD Y SEGURIDAD EN LA		GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	60 - anexo 7 (124)
OPERACIÓN		GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	57 a 60
		GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	57 a 60
	_	GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	58- anexo 7 (124)
	_	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	Anexo 7 (125)
	-	GRI 403-10	Lesión, dolencia o enfermedad laboral	Anexo 7 (125)



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08.ANEXOS

Indicadores materiales

Tema Material	Subtema	Número de Indicador	Nombre del Indicador	Número de página / Motivo de omisión / Respuesta
GENERACIÓN DE EMPLEO	GENERACIÓN DE EMPLEO	GRI 3-3	Gestión del tema material "generación de Empleo"	42
	PRÁCTICAS DE EMPLEO	GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	43- 44- anexo 5 (117 a 119)
		GRI 401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	49
		GRI 401-3	Permiso parental	50- anexo 6 (123)
		GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado	47- 48- anexo 6 (120-121)
		GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	47- 48- anexo 6 (120-121)
		GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	45- 46- anexo 6 (122)
	ANTICORRUPCIÓN	GRI 3-3	Gestión del tema material "Ética y Transparencia"	64
		GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	66
		GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	70- anexo 2 (111-112)
ÉTICA Y TRANSPARENCIA		GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	65- Anexo 2 (110)
	COMPETENCIA DESLEAL	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	65- Anexo 2 (110)
	PRIVACIDAD DEL CLIENTE	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	65- Anexo 2 (111)



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.

HACIA LA SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

Anexo 15: Indicadores SASB

SASB - Carga Aérea y Logística

Tema	Código	Indicador	Número de página / Motivo de omisión / Respuesta
Emisión de gases de efecto invernadero	TR-AF-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1	103 a 105- anexo 12 (135)
	TR-AF-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	103 a 105- anexo 12 (135)
	TR-AF-110a.3	Combustible consumido por transporte por carretera. Porcentaje (a) gas natural y (b) combustibles renovables.	Anexo 12 (135)
	TR-AF-110a.3	Combustible consumido por transporte aéreo. Porcentaje (a) combustibles alternativos y (b) sostenibles.	No aplica
Calidad del aire	TR-AF-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) Nox (excluyendo N2O) (2) Sox (3) Material particulado (PM10)	Anexo 12 (135)
	TR-AF-310a.1	Porcentaje de conductores clasificados como contratistas independientes	Sitrans no tiene registro sobre este indicador.
Prácticas laborales	TR-AF-310a.2	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las infracciones de la legislación laboral2	Anexo 3 (113)
Salud y seguridad	TR-AF-320a.1	Tasa total de incidentes registrables (TRIR)	Anexo 7 (126)
de los empleados	1 K-AF-32Ud. 1	Tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato.	Anexo 7 (126)
Gestión de la cadena de	TR-AF-430a.1	Porcentaje de transportistas con percentiles BÁSICOS por encima del umbral de intervención de la Administración Federal de Seguridad de Autotransporte (FMCSA) de los Estados Unidos.	No aplica
suministro	TR-AF-430a.2	Huella total de gases de efecto invernadero (GEI) en todos los medios de transporte	103 a 105- anexo 12 (135)
	TR-AF-540a.1	Descripción de la aplicación y los resultados de un sistema de gestión de la seguridad	57a 60
	TR-AF-540a.2	Número de accidentes de aviación	No aplica
	TR-AF-540a.3	Número de accidentes e incidentes de carretera	Anexo 7 (126)
Gestión de accidentes y seguridad	TR-AF-540a.4	Percentiles BÁSICOS del sistema de medición de seguridad para: (1) Conducción temeraria (2) Cumplimiento de las horas de servicio (3) Aptitud para conducir (4) Sustancias controladas / alcohol (5) Mantenimiento de vehículos (6) Cumplimiento de las normas sobre materiales peligrosos	Anexo 7 (126)
Parámetros de actividad	TR-AF-000.A	Ingresos por tonelada/kilómetro (RTK) para (1) transporte por carretera y (2) transporte aéreo	En el transporte: Sitrans/SIX: 78.357.349 RTM (Ingreso por toneladas de millas) Mintral: 2.857.041.617,00 RTM (Ingreso por toneladas de millas) ELB: Se está trabajando para incorporar este indicador en la gestión. En Transporte aéreo: No Aplica
	TR-AF-000.B	Factor de carga para (1) transporte por carretera y (2) transporte aéreo	En el transporte: Sitrans/SIX: 59% Mintral: 100% ELB: Se está trabajando para incorporar este indicador en la gestión. En Transporte aéreo: No Aplica "
	TR-AF-000.C	Número de empleados, número de camioneros	Empleados: 980 Número de camioneros: 102



SITRANS: MÁS DE 40 AÑOS EN MOVIMIENTO

02.HACIA LA
SOSTENIBILIDAD

03.

EXCELENCIA OPERACIONAL

04.

CUIDADO DEL PLANETA

05.

CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

06.

NUESTRAS PERSONAS

07.DESARROLLO SOCIAL

08. ANEXOS

SASB - Transporte por carretera

Tema	Código	Indicador	Número de página / Motivo de omisión / Respuesta
Emisión de gases de efecto invernadero	TR-R0-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1	103 a 105- anexo 12 (135)
	TR-RO-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	103 a 105- anexo 12 (135)
	TR-R0-110a.3	(1) Total de combustible consumido, (2) porcentaje de gas natural, (3) porcentaje de renovables	Anexo 12 (135)
Calidad del aire	TR-RO-120a.1	Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) Nox (excluyendo N2O) (2) Sox (3) Material particulado (PM10)	Anexo 12 (135)
Condiciones de trabajo del conductor	TR-R0-320a.1	Tasa total de incidentes registrables (TRIR)	Anexo 7 (126)
		Tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato	Anexo 7 (126)
	TR-R0-540a.1	Número de accidentes e incidentes de carretera	Anexo 7 (126)
Gestión de accidentes y seguridad	TR-R0-540a.2	Percentiles BÁSICOS del sistema de medición de seguridad para: (1) Conducción temeraria (2) Cumplimiento de las horas de servicio (3) Aptitud para conducir (4) Sustancias controladas / alcohol (5) Mantenimiento de vehículos (6) Cumplimiento de las normas sobre materiales peligrosos	Anexo 7 (126)
	TR-RO-540a.3	(1) Número y (2) volumen total de vertidos y liberaciones al medioambiente	26 incidentes de derrames bajo impacto. Menos de 10 L por evento.
Parámetros de actividad	TR-RO-000.A	Ingresos por tonelada/milla (RTM)2	En el transporte: Sitrans/SIX: 78.357.349 RTM (Ingreso por toneladas de millas) Mintral: 2.857.041.617,00 RTM (Ingreso por toneladas de millas) ELB: Se está trabajando para incorporar este indicador en la gestión.
	TR-RO-000.B	Factor de carga3	En el transporte: Sitrans/SIX: 59% Mintral: 100% ELB: Se está trabajando para incorporar este indicador en la gestión.
	TR-RO-000.C	Número de empleados, número de camioneros	Empleados: 980 Número de camioneros: 102

