



20
22

Reporte Integrado

COPEC

Índice

01
Bienvenida
Página 03

02
Nuestro propósito
Página 23

03
Clientes en el centro
Página 42

04
Equipo ampliado
Página 49

05
Gestión ambiental
Página 68

06
Compromiso con la comunidad
Página 79

07
Gobernanza
Página 96

08
Nuestras filiales
Página 118

09
Anexos
Página 141



Bienvenida

.01

Carta del presidente del Directorio

Roberto Angelini

(GRI 2-22)

Señores accionistas:

Tengo el agrado de compartir con ustedes el Reporte Integrado 2022 de Copec S.A., documento que registra los hitos más relevantes de la amplia operación y gestión realizada durante el último año. En este periodo logramos grandes avances en todas las áreas y en cada uno de ellas estuvo presente nuestro sello: gran capacidad de adaptación a los nuevos escenarios económicos y sociales y desarrollos y soluciones innovadores que nos permiten enfrentar los desafíos actuales y mantener nuestro sitio histórico de liderazgo.

El año 2022 fue un duro reto para mantener una sostenibilidad financiera sólida con miras al futuro, ya que debimos hacer frente a diversas complicaciones en el ámbito local y global, como el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania y todas las consecuencias que ha tenido en todos los mercados, el aumento de los costos de la energía, una inflación histórica, altos costos asociados al comercio exterior y el estancamiento de la actividad económica que sufrió Chile con una inflación acumulada de 12,8%.

A pesar de estas condiciones, nuestro desempeño económico fue muy satisfactorio y nos permitirá seguir avanzando para consolidar el plan de crecimiento que hemos aprobado desde el Directorio. Continuaremos innovando para ser líderes en servicio y calidad, invirtiendo en nuevos negocios, iniciativas ambientales y aportes sociales.

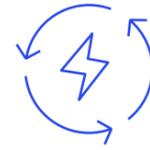
En nuestro negocio tradicional, abrimos nueve estaciones de servicio, 13 nuevas tiendas Pronto

en estaciones de servicio y 11 fuera de ellas y 16 Lavamax; aumentamos nuestra capacidad de almacenamiento y renovamos equipos e invertimos en tecnología. En medioambiente sumamos más de MM\$ 4.000 y en aportes de carácter social otros MM\$ 4.900 (fundaciones deportivas, culturales, de salud y rehabilitación, emprendimiento y desarrollo local, entre otros).

Todo en el marco de nuestro plan de inversiones que, en los próximos años, seguirá potenciando nuestro capital actual y tendrá un foco especial en nuevos negocios y negocios de conveniencia.

Así, hoy contamos con presencia en todo el país con 684 estaciones de servicio, 154 tiendas Pronto, 301 Punto, 201 Lavamax, 66 LUB, 498 cargadores eléctricos Copec Voltex y el electroterminal Los Conquistadores de Maipú. A ello sumamos nuestras 14 plantas de almacenamiento, una planta de lubricantes, una planta de abastecimiento de combustible de aviación y la presencia en Latinoamérica y Estados Unidos, a través de nuestras filiales Terpel y Mapco, respectivamente.

Un hito importante en nuestro camino hacia las nuevas energías fue la adjudicación de la licitación para la construcción del primer electroterminal ubicado en regiones, en Antofagasta. Al mismo tiempo, comenzamos la construcción de 10 electroterminales del sistema RED para abastecer a 783 buses de la Región Metropolitana e instalamos 100 puntos de carga para buses eléctricos en faenas mineras.



Nuestro desempeño económico fue muy satisfactorio y nos permitirá seguir avanzando para consolidar el plan de crecimiento que hemos aprobado desde el Directorio.





Quiero destacar la adquisición de la empresa de smart delivery Blue Express, por \$221 mil millones, que da cuenta de nuestra capacidad de anticipación y comprensión del entorno y de cómo somos capaces de ampliar y diversificarnos en nuevos negocios.

Nada de todos estos logros sería posible sin el esfuerzo y pasión de nuestros equipos y trabajadores, quienes en su trabajo diario nos entregan lo mejor de sí mismos para alcanzar las metas propuestas. Recordemos que tras el ingrato periodo de pandemia que vivimos, poco a poco fuimos reabriendo los espacios de movilidad y encuentro, sacando provecho al gran capital humano de nuestra organización. Con las flexibilidades propias de los nuevos tiempos laborales, pero sin perder el norte de nuestras metas y de cumplir con el servicio de excelencia hacia nuestros clientes.

Este esfuerzo tiene sus frutos y en este ejercicio recibimos una serie de reconocimientos, entre los que destacan la Distinción Triple Impacto entregada por la Fundación Carlos Vial Espantoso; el primer lugar en el Ranking Merco Empresas en la categoría Energía y Distribución; el primer lugar en el Ranking ProCalidad en el rubro Distribución de Combustibles y en Minimarket para Pronto; además del primer lugar en el Premio Most Innovative Companies, en la categoría Distribución de Combustibles, entre otros.

Esto es consecuencia directa de lo que hacemos en nuestro actuar diario ante nuestros clientes. Su preferencia y lealtad a Copec están sustentadas en la pasión de todos quienes son parte de la Compañía. Ofrecemos soluciones innovadoras, un servicio de excelencia y generamos una relación que perdura. Transformamos el futuro sin olvidar las necesidades de hoy de las personas. Para ello, hemos potenciado y desarrollado diversas innovaciones digitales, a través de nuestras plataformas Nuevo y Nuevo Empresas y del programa de fidelización Full, que logran una mejor experiencia de compra con soluciones integrales y acordes a los tiempos tecnológicos que corren.

Todos estos esfuerzos y resultados siempre están condicionados por múltiples factores y el actual escenario aún es incierto, debido a la estabilidad económica del país, afectada constantemente por los impactos de lo que ocurre globalmente.

Alcanzar los resultados históricos de 2022 es una meta difícil de repetir, pero seguiremos trabajando de manera innovadora y siendo fieles a nuestro plan estratégico de mediano y largo plazo, en el que todos los que formamos parte de esta gran familia que es Copec -líderes, trabajadores, concesionarios, atendedores, transportistas, conductores, distribuidores, proveedores y las propias comunidades- tenemos un rol fundamental. Es este capital humano el que nos permitirá cumplir nuestras metas, alcanzar objetivos y hacer de este proceso de transformación, una realidad exitosa.

Y es en este contexto, que quiero destacar la adquisición de la empresa de smart delivery Blue Express, por \$221 mil millones, que da cuenta de nuestra capacidad de anticipación y comprensión del entorno y de cómo somos capaces de ampliar y diversificarnos en nuevos negocios. Con la misma mirada y siempre pensando en nuestros clientes, sumamos más de US\$20 millones en innovación, emprendimiento y proyectos de energías renovables, nueva movilidad y nueva conveniencia.

Estamos seguros de que superaremos cualquier inconveniente del camino trabajando juntos, optimistas y, como hasta ahora, con un liderazgo serio, claro, creativo y proactivo. Para seguir siendo primeros en servicio, en excelencia, en pasión y continuar engrandeciendo a nuestra querida Copec.

Los invito a todos a revisar este Reporte Integrado 2022.

Carta del gerente general

Arturo Natho

Estimados lectores:

Nos mueve un propósito, el que junto con declarar públicamente lo que somos, nos motiva a hacer nuestro máximo esfuerzo para estar a la altura de las necesidades de nuestros clientes y de la sociedad, potenciando la innovación, la permanente evolución y el crecimiento.

Siempre con las personas en el centro de todas nuestras acciones: nuestros clientes, que nos inspiran a diario para darles un servicio de excelencia, innovación y calidad; y nuestros trabajadores, a quienes les entregamos las herramientas para desarrollarse y potenciar sus talentos con el fin de convertirlos en activos diferenciadores en la industria.

“Existimos para potenciar el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país”. Nuestro propósito es más que una simple declaración. Es el espíritu de Copec en sus 87 años de vida y que queda reflejado en este Reporte Integrado 2022 que presentamos a nuestros grupos de interés: clientes, accionistas, trabajadores y equipo ampliado, sociedad y opinión pública, en general. A todos, presentamos -con orgullo y humildad- nuestro desempeño social, económico y ambiental; los logros y los aprendizajes alcanzados en este periodo y la ruta de transformación que hemos delineado para alcanzar nuestros objetivos de negocio, siempre con la sostenibilidad en el centro de la estrategia. 2022 nos deja una base sólida para seguir soñando con metas ambiciosas y mirar al futuro con optimismo.

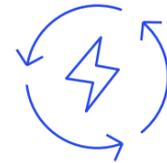
Durante el último año pusimos en marcha un sistema de trabajo híbrido y flexible, acorde a los

nuevos tiempos y disponible para aquellos trabajadores que por sus roles pudieran acceder a él. El Modelo de Equipos Distribuidos nos permitió volver a encontrarnos, potenciar la coordinación entre los distintos equipos y mantener las ventajas del trabajo remoto en la vida personal y familiar.

A pesar de haber tenido que enfrentar las consecuencias globales del conflicto bélico entre Rusia y Ucrania -con el aumento en el costo de la energía y una inflación en rangos históricos- además del estancamiento de la actividad económica en Chile, logramos un desempeño destacado con un aumento de 5% en el volumen de venta de combustibles respecto de 2021. En el mismo periodo, el canal industrial tuvo un alza de 4,7% en su volumen de ventas y el de concesionarios un aumento de 5,2%. En tanto, nuestro canal de lubricantes sufrió una leve baja de 1,2% respecto del año anterior.

Inauguramos nueve nuevas estaciones de servicio, 13 nuevas tiendas Pronto en estaciones de servicio y 11 fuera de ellas, además de 16 Lavamax. En el negocio de nuevas energías, a través de Wind Ventures, invertimos en proyectos y startups de energías renovables, nueva movilidad y nueva conveniencia (Yummy, Source, Resonant Link y Xeal). También avanzamos en nuestro plan de mejora continua y crecimiento con inversiones en plantas y estaciones de servicio.

Nuestro gobierno corporativo impulsa la creación de valor y la toma de decisiones alineadas con nuestras políticas y procedimientos. En 2022 aprobamos y publicamos el nuevo Código de Ética que



Existimos para y por nuestros clientes y en 2022 incorporamos una serie de novedades para mejorar la experiencia de quienes nos visitan en nuestras estaciones de servicio y tiendas.





Asumimos nuestra presencia en Chile Austral como un compromiso con nuestro territorio. Uno de los hitos principales del 2022 fue construir y poner en marcha la estación de servicio de Villa Cerro Castillo en la Región de Aysén.

establece los principios y valores éticos que rigen nuestro actuar, actualizamos el Modelo de Prevención de Delitos e hicimos una amplia difusión de la Política de Libre Competencia. Tuvimos un cumplimiento de 97% de avance en nuestras 109 iniciativas de sostenibilidad, 21 de ellas de alto impacto.

Desde nuestra Declaración de Cambio Climático, en octubre de 2021, nuestros esfuerzos han estado puestos en iniciativas que nos permitirán alcanzar la carbono neutralidad al 2030 –considerando los alcances 1 y 2- y lograr que al 2050 la mitad del EBITDA provenga de las energías renovables y nuevos negocios. Nos proyectamos como “cero residuos” al 2029 y, al 2034, comprometimos nuestro aporte en la preservación de 39 ecosistemas cercanos a las operaciones de Copec.

En el camino hacia la carbono neutralidad, en 2022 potenciamos el uso de energías provenien-

tes de generación 100% renovable, redujimos el consumo energético y mantuvimos la compensación a través de la compra de bonos de carbono, además de continuar con la campaña Mi Huella de Carbono que permite a nuestros clientes compensar su propia huella (de la mano de Copec en un formato 1+1). En eficiencia energética, durante el año en ejercicio certificamos el Sistema de Eficiencia Energética para avanzar durante 2023 en la implementación del plan completo que debiera culminar en 2025, incluyendo a todas las instalaciones de Copec.

En economía circular definimos el plan estratégico y establecimos la línea base de los residuos que generamos, con el fin de trabajar en mejoras en la trazabilidad, infraestructura, estándares operacionales y la definición de mecanismos que permitan su reducción y/o valorización.

En tanto, en biodiversidad, dimos continuidad a las medidas de conservación desarrolladas en el humedal Aguada La Chimba, en Antofagasta; trabajamos en la restauración y conservación del humedal El Bato, en Quintero; y realizamos un trabajo asociativo con la Municipalidad de Río Ibáñez para el cuidado y protección del humedal Vientos del Chelenko, en plena Patagonia chilena.

Asumimos nuestra presencia en Chile Austral como un compromiso con nuestro territorio. Durante 2022, además de construir y poner en marcha la estación de servicio de Villa Cerro Castillo, en Aysén, apoyamos al grupo de ciclistas solidarios Fireflies Patagonia –quienes recaudan fondos en beneficio en ayuda de niños con tratamientos oncológicos-, levantamos señaléticas con información turística en cinco Áreas Silvestres Protegidas ubicadas en la Carretera Austral y la Patagonia e instalamos internet satelital vía Starlink en nuestras estaciones de servicio de la zona austral, lo que no sólo beneficia a nuestra operación, sino también a las comunidades cercanas.

En el desarrollo de nuevas energías, renovamos nuestra adhesión al Acuerdo Público-Privado por la Electromovilidad 2022, liderado por el Ministerio de Energía, y firmamos un memorándum de entendimiento con Nuevo Pudahuel, Air Liquide y Colbún para promover el uso de hidrógeno verde en sus operaciones. Inauguramos Puelche, el primer proyecto PMGD, ubicado en Los Ángeles, en el marco del Rally CopecMobil, presentamos el primer auto 100% eléctrico destinado para competencias de rally.

En electromovilidad comenzamos la construcción de 10 terminales RED con 196 cargadores para el transporte público de la Región Metropolitana; nos adjudicamos la licitación para construir el primer electroterminal en regiones, en la ciudad de Antofagasta; firmamos contratos con la industria minera para habilitar cargadores en distintas faenas; además de otras inversiones en infraestructura de carga para transporte público, empresas, espacios urbanos y residenciales.

Como lo hemos señalado, existimos para y por nuestros clientes y en 2022 incorporamos una serie de novedades para mejorar la experiencia de quienes nos visitan en nuestras estaciones de servicio y tiendas.

La aplicación Muevo sumó la función “Escanea y Paga”, que permite a nuestros clientes de tiendas Pronto pagar directamente desde su teléfono sin pasar por caja. En la misma app incorporamos, también, la opción de carga de la tarjeta Bip! lo que nos permite agregar nuevos servicios a nuestro ecosistema. De esta manera, en el periodo en ejercicio, la plataforma tuvo un crecimiento de 83% respecto de 2021, llegando a tener más de 1.600.000 usuarios activos y 3.194.306 inscritos. A lo anterior sumamos Muevo Empresas que superó el millón y medio de transacciones, con más de 30.000 usuarios activos.

Hemos actualizado e invertido en soportes tecnológicos. Instalamos internet satelital en 62 estaciones de servicio de todo el país, mejorando

la conectividad y la estabilidad en las conexiones y pusimos en marcha en 91 tiendas Pronto el software Sckuba Tienda, con el que gestionamos y administramos todo el proceso de venta.

El programa de fidelización Full Copec tuvo, en comparación con 2021, un crecimiento de 91% de clientes, llegando a los 3.100.248 inscritos. En cuanto a la satisfacción de los clientes, mantuvimos un 6,4 de calificación por las soluciones entregadas a través del canal Llámanos.

Buscando potenciar la oferta de servicios y soluciones para nuestros clientes, en 2022 adquirimos Blue Express, empresa de última milla para el comercio electrónico.

En relación con el desarrollo de nuestros equipos, en 2022 trabajamos en fomentar los compromisos de nuestro propósito y el crecimiento profesional de nuestros trabajadores, además de su bienestar. Destacamos el nuevo ciclo de Líderes PRO, que esta vez incorporó a todos los líderes con personas a cargo, más una selección de líderes informales; el programa de Gestión del Cambio que moviliza aquellas conductas y habilidades que Copec necesita para transitar en el proceso de evolución cultural y acompañar proyectos estratégicos; y el programa Crecer, de gestión del desempeño, que en su ciclo anual mide competencias transversales y tiene un proceso de evaluación y feedback junto a los objetivos de desarrollo propuestos por las respectivas jefaturas.

Publicamos la Política de Diversidad e Inclusión

y creamos un comité responsable de velar por su cumplimiento. En términos de género, alcanzamos 40% de contratación femenina, con 25% de mujeres en cargos de liderazgo.

En 2022, 1.327 trabajadores recibieron algún tipo de formación, lo que corresponde a 99% de la dotación total. En promedio, cada trabajador recibió 23 horas de capacitación en el año. Fueron dictados 132 cursos que implicaron una inversión de más de un millón de dólares.

Todas estas acciones generan un impacto directo en el bienestar de nuestros equipos. La Encuesta de Clima Laboral y Satisfacción 2022 arrojó entre sus principales resultados que la satisfacción global con la Compañía es de 85,2%, con una alta tasa de participación (89%) y alzas en los indicadores de compromiso y felicidad.

Convencidos de nuestro rol social, avanzamos en Viva Leer, el programa de fomento lector de mayor cobertura del país. En trece años de vida, hemos habilitado 120 bibliotecas, 14 espacios lectores y hemos donado más de 250 mil libros, beneficiando a sobre 66 mil estudiantes. En 2022 inauguramos 15 nuevas bibliotecas.

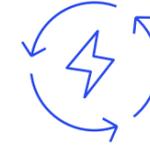
En otro ámbito y a través del programa Copec al Servicio de Chile y por tercer año consecutivo, donamos el kerosene para 2000 adultos mayores jefes de hogar de La Pintana; y de la mano del Centro de Innovación UC Anacleto Angelini realizamos la primera versión del programa de emprendimiento local, "Mueve tus Sueños", que entregó herramientas de capacitación e inno-

vación a 160 emprendedores de las comunas de Mejillones, Coquimbo, Quintero y Calbuco; además de premios en dinero para los finalistas de cada territorio.

A través de Somos Voluntarios, 210 trabajadores entregaron más de 1.800 horas de voluntariado en los programas Termina tu Media, Apoyo Escolar y Yo Emprendo, dirigidos a atendedores de estaciones de servicio y tiendas, y sus familias.

Con nuevos planes y bríos queremos avanzar en todos los proyectos y objetivos que nos hemos impuesto para construir cada día una mejor Compañía, tanto en los servicios que le entregamos a todos nuestros clientes, así como en los esfuerzos que hacemos para tener el mejor lugar de trabajo para nuestros equipos, que son los que construyen paso a paso, amparados en una cultura moderna, inclusiva y motivadora, a esta Copec que quiere avanzar y transformarse, orgullosa de su historia y pasión por las personas.

Los invito a leer este reporte, donde está el detalle de la gestión que hicimos los 365 días del año. Y también los invito a sumarse a este camino que hemos emprendido. Nos transformarnos hoy para transformar el futuro.



La Encuesta de Clima Laboral y Satisfacción 2022 arrojó entre sus principales resultados que la satisfacción global con la Compañía es de 85,2%, con una alta tasa de participación (89%) y alzas en los indicadores de compromiso y felicidad.



Roberto Angelini Rossi
Presidente



Jorge Andueza Fouque
Vicepresidente

Directores:

Jorge Bunster Betteley
Director

Lorenzo Gazmuri Schleyer
Director

Carlos Ingham Kottmeier
Director

Francisco León Délano
Director

Eduardo Navarro Beltrán
Director

Alta gerencia o plana ejecutiva



Arturo Natho Gamboa
Gerente General
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 7.564.870-7
Fecha en que asume el cargo:
23 de octubre de 2017



Ignacio Alfaro Manzano
Gerente de Productos Digitales
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 15.098.073-9
Fecha en que asume el cargo:
19 de abril de 2021



Alejandro Álvarez Lorca
Gerente Regional de Abastecimiento
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 8.027.960-4
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021



Cristián Balart Imperatore
Gerente de Innovación Digital
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.275.149-3
Fecha en que asume el cargo:
1 de abril de 2021



José Ignacio Depassier Jiménez
Gerente Comercial
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 12.583.906-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2019



Juan Diuana Yunis
Gerente de Administración y Finanzas
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 9.213.767-8
Fecha en que asume el cargo:
1 de marzo de 2017



Juan Pablo Doñas Lyng
Gerente Regional de Lubricantes
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 13.990.368-4
Fecha en que asume el cargo:
15 de agosto de 2019



Alfredo Jalón Ovalle
Gerente de Ingeniería
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 15.383.486-5
Fecha en que asume el cargo:
17 de julio de 2018



Gloria Ledermann Enríquez
Gerente de Marketing
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.091.854-4
Fecha en que asume el cargo:
12 de julio de 2010



Leonardo Ljubetic Garib
Gerente Corporativo de Desarrollo y Gestión
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 8.299.770-9
Fecha en que asume el cargo:
1 de diciembre de 2013



Alejandro Palma Rioseco
Gerente de Asuntos Corporativos y Legales
Abogado
RUT: 10.907.296-6
Fecha en que asume el cargo:
1 de mayo de 2018



Alejandro Pino Mora
Gerente de Operaciones
Ingeniero Comercial
RUT: 9.646.986-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021



Ángel Rubio Cadierno
Contralor
Ingeniero Comercial
RUT: 7.258.131-8
Fecha en que asume el cargo:
1 de abril de 1999



Fernanda Valdés Heiremans
Gerente de Gestión Humana
Psicóloga
RUT: 12.855.366-5
Fecha en que asume el cargo:
1 de agosto de 2022



César Valdés Morales
Gerente de Tecnología
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 9.473.722-2
Fecha en que asume el cargo:
1 de abril de 2020

Gerencias y subgerencias

Nuestras gerencias y subgerencias incluyen a todos los gerentes de negocio que dependen de otros gerentes y no directamente del gerente general y a los subgerentes.

Vinko Agüero de la Torre

Gerente de Oficina Santiago
Ingeniero Civil Mecánico
RUT: 10.857.202-7
Fecha en que asume el cargo:
12 de julio de 2010

Andrea Aranda Oria

Subgerente de Asuntos Públicos
Periodista
RUT: 11.840.469-6
Fecha en que asume el cargo:
13 de julio de 2020

Nicolasa Balbontín Pérez

Subgerente de Experiencia y Servicio al Cliente
Ingeniero Comercial
RUT: 17.403.019-7
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2022

Juan Carlos Balmaceda Peñafiel

Subgerente Legal
Abogado
RUT: 13.241.980-9
Fecha en que asume el cargo:
1 de noviembre de 2018

Henri Bouffanais Boza

Subgerente de Operaciones de Abastecimiento
Ingeniero en Ejecución Industrial
RUT: 12.221.804-K
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2022

Cristián Condell Ginestar

Subgerente de Reventa Lubricantes
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.288.841-3
Fecha en que asume el cargo:
1 de agosto de 2017

Javier Donoso Donoso

Subgerente de Marketing
Ingeniero Comercial
RUT: 15.384.849-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de febrero de 2017

Luis Espinoza González

Subgerente de Operaciones y Ciberseguridad
Ingeniero Civil Informática
RUT: 12.956.801-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de agosto de 2021

Patricia Fajardo Faret

Subgerente de Talento
Psicóloga
RUT: 8.740.854-K
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Alberto Ferrand Miranda

Gerente de Oficina Zona Central
Ingeniero Comercial
RUT: 10.350.630-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Camilo Garcés Pizarro

Subgerente de Auditoría
Ingeniero Comercial
RUT: 15.635.863-0
Fecha en que asume el cargo:
15 de mayo de 2019

Sergio Hernández Yáñez

Contralor*
Contador Público y Auditor
RUT: 13.900.160-5
Fecha en que asume el cargo:
1 de noviembre de 2022

Nicolás Hucke Ramírez

Subgerente de Logística
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 16.607.938-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de noviembre de 2021

Danica Kusanovic Maldonado

Subgerente de Compras
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 16.065.245-4
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Francisco Labbé Bascuñán

Gerente Industrial
Ingeniero Civil Químico
RUT: 13.831.416-2
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2019

Álvaro Latorre Sanz

Subgerente de Proyectos y Construcciones
Ingeniero Civil
RUT: 10.366.769-0
Fecha en que asume el cargo:
9 de marzo de 2016

Francisco Lehuedé Cerda

Subgerente de Planificación Comercial
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 15.959.296-0
Fecha en que asume el cargo:
1 de agosto de 2018

Valentina Livesey González

Subgerente de Control y Planificación Estratégica
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 16.657.393-9
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2021

Pablo Marchant Pineda

Subgerente de Desarrollo y Estudios
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 10.701.335-0
Fecha en que asume el cargo:
1 de junio de 2021

Hernán Molina Urrutia

Subgerente de Planta Lubricantes
Ingeniero Civil Mecánico
RUT: 12.182.343-8
Fecha en que asume el cargo:
1 de febrero de 2019

Juan Monroy Moreno

Subgerente de Tecnología y Negocio
Ingeniero Civil
RUT: 14.719.842-6
Fecha en que asume el cargo:
1 de agosto de 2021

Cristián Montero Stegen

Gerente de Ventas Industriales
Ingeniero Comercial
RUT: 13.040.522-3
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2020

Carolina Muñoz Matte

Subgerente de Marketing Lubricantes e Industrial
Ingeniero Comercial
RUT: 12.232.460-5
Fecha en que asume el cargo:
1 de septiembre de 2021

Javier Narbona Solar

Director de Academia Copec
Psicólogo
RUT: 10.526.695-2
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2020

Diego Peñafiel Grandela

Gerente de Estaciones de Servicio
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 13.882.880-8
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2019

Lorena Piñeiro Ugarte

Subgerente Oficial Ética y Cumplimiento
Abogada
RUT: 12.629.761-0
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2022

Francisco Pizarro González

Subgerente de Planificación y Arquitectura
Ingeniero Ejecución Informática
RUT: 12.111.423-2
Fecha en que asume el cargo:
1 de noviembre de 2021

Vicente Rodríguez Errázuriz

Subgerente de Desarrollo Digital
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 17.603.313-4
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2022

Juan Romero Godoy

Subgerente de Data & Analytics
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 13.990.564-4
Fecha en que asume el cargo:
4 de julio de 2022

Eduardo Sáez Prado

Subgerente de Plantas
Ingeniero de Ejecución Mecánica
RUT: 8.006.781-K
Fecha en que asume el cargo:
1 de diciembre de 2016

Francisca Salas Zúñiga

Subgerente de Gestión y Estrategia de Abastecimiento
Ingeniero Comercial
RUT: 16.357.733-K
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2022

Santiago Santa Cruz Hudson

Gerente de Oficina Zona Sur
Ingeniero Comercial
RUT: 11.833.615-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Rodrigo Silva San Miguel

Subgerente de Ingeniería de Plantas
Ingeniero Civil
RUT: 15.651.190-0
Fecha en que asume el cargo:
1 de febrero de 2017

Juan Ignacio Solís Rojas

Gerente de Oficina Zona Norte
Ingeniero Comercial
RUT: 9.993.444-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Juan Ignacio Swett Oyarzún

Subgerente de Operación Comercial
Ingeniero Comercial
RUT: 16.661.285-3
Fecha en que asume el cargo:
1 de julio de 2018

Tomás Ulloa Cugniet

Subgerente de Desarrollo de Productos
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 16.013.792-4
Fecha en que asume el cargo:
1 de noviembre de 2021

Constanza Ureta Undurraga

Subgerente de Producto y Marketing
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 17.085.302-4
Fecha en que asume el cargo:
1 de septiembre de 2021

José Valenzuela Antonio

Subgerente de Finanzas
Ingeniero Civil Industrial
RUT: 17.743.533-3
Fecha en que asume el cargo:
1 de septiembre de 2021

Camila Valenzuela de la Torre

Subgerente de Medioambiente, Prevención y Seguridad
Ingeniero Civil Mecánico
RUT: 16.782.707-1
Fecha en que asume el cargo:
1 de enero de 2021

Jaime Vera Vera

Subgerente de Contabilidad
Contador Auditor
RUT: 9.074.361-9
Fecha en que asume el cargo:
1 de febrero de 2010

Copec cifras 2022

Financieras

MM\$ 529.728

Utilidad neta.

MM\$ 1.014.995

EBITDA.

MM\$ 19.209.315

Ingresos.

11.124

Miles de m³ combustibles vendidos.

881.334

Clientes atendidos en promedio por día en islas de combustible, tiendas Pronto y Punto.

Medioambientales



100%

Estaciones de servicio carbono neutral.



51.394

Toneladas de CO₂ equivalente compensadas mediante bonos de carbono.



MM\$4.090

Inversión ambiental.



20

Estaciones de servicio con jardines sustentables.



498

Cargadores eléctricos en el país.

Sociales



Nuestra historia

1934
86 emprendedores chilenos fundan la Compañía de Petróleos de Chile, la que inicia sus operaciones en agosto de 1935, con el objetivo de asegurar el suministro de combustible en el país.

1957
Copec adquiere la representación exclusiva en Chile de Mobil™ y construye la planta elaboradora de lubricantes en Las Salinas, Viña del Mar.

1964
La Compañía ingresa al mercado de suministro de combustibles para aviones en aeropuertos, fundando la Sociedad de Inversiones de Aviación Ltda. (SIAV).

1965
Debutan los Rutacentros en las principales estaciones de servicio ubicadas en carreteras, lo que instala en Chile el concepto de tiendas de conveniencia.

1986
Comienza una nueva fase de expansión de Copec bajo el control del Grupo Angelini, a través de un modelo sustentado en la eficiencia operativa y la excelencia en el servicio.

1987
Lanzamiento del eslogan "Primera en Servicio", que identifica a la marca hasta hoy.

1990
Abre la primera tienda Pronto en la localidad de Nos, lo que representa el primer paso de lo que será la creación y consolidación de una red nacional de tiendas de conveniencia.

1996
Copec asume el manejo total de la elaboración, distribución y venta de lubricantes Mobil™ en Chile.

2006
La Compañía pasa a ser la filial encargada del negocio de combustibles líquidos y lubricantes del Grupo Angelini. Con este hito, surge el holding financiero denominado Empresas Copec.

2010
Copec ingresa a la sociedad controladora de Terpel, distribuidora de combustible colombiana líder en ese mercado, hito que marca el inicio de la internacionalización de la Compañía.

2016
La Compañía adquiere el 100% de Mapco Express, propietaria de una amplia red de estaciones de servicio en Estados Unidos.

2018
Nace Copec Voltex, la red de puntos de carga para autos eléctricos más extensa de Sudamérica y comienza el proceso de transición energética de la Compañía.

2020
Lanzamiento de la App Nuevo, una nueva experiencia digital sin contacto, disponible en todas las estaciones de servicio y tiendas de conveniencia. Copec construye e inaugura el electroterminal El Conquistador de Maipú, el más grande de Sudamérica, y consolida su posición como promotor del transporte público eléctrico en Chile.

2021
Cambio de razón social, donde la sociedad deja el nombre de Compañía de Petróleos de Chile Copec S.A., para llamarse Copec S.A. Publica su Declaración de Cambio Climático.

2022
Adquiere Blue Express, empresa líder en smart delivery.

Hitos de 2022

Enero

- Inauguración de la primera tienda de conveniencia Punto fuera de una estación de servicio, ubicada en el Metro Universidad de Chile, en Santiago.
- Renovación del "Acuerdo Público-Privado por la Electromovilidad 2022", liderado por el Ministerio de Energía, para el desarrollo del área en el país.

Febrero

- A dos años de su lanzamiento, la aplicación Nuevo alcanza dos millones de usuarios registrados.

Marzo

- Copec Voltex logra la adjudicación del 100% de la licitación de cargadores para suministrar energía a 180 buses eléctricos de Codelco, en tres divisiones de la corporación, por un periodo de 10 años.
- El área de Lubricantes desarrolla tecnología que permite reutilizar el 100% del aceite hidráulico de camiones mineros por medio de un proceso de microfiltrado. La división Ministro Hales de Codelco ya usa esta tecnología.

Abril

- Comienza el programa Líderes PRO, que formará a más de 300 líderes de Copec reforzando los pilares Estrategia, Desarrollo, Aprendizaje y Colaboración PRO.

Mayo

- Aprobación del nuevo Código de Ética, que contempla la armonización con el propósito Copec, la Política de Sostenibilidad, la Política de Diversidad e Inclusión y la Política de Cumplimiento de la Compañía.
- Lanzamiento de un nuevo aceite de motor para la minería: Mobil Delvac Modern 15W-40 APM. Por primera vez en la historia, tras seis años de análisis y estudios, Exxon Mobil y Copec desarrollan en Chile un producto que reduce en 50% las visitas para cambio de aceite y con menor generación de residuos. Además, aumenta la productividad de los equipos al duplicar los intervalos de cambios de aceite de 500 a 1.000 horas.
- Pronto abre la primera tienda ubicada en un centro universitario, en el edificio del Centro de Innovación UC Anacleto Angelini, en el Campus San Joaquín de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Con esto, amplía su operación fuera de las estaciones de servicio.



Junio

- Puesta en marcha del Modelo de Equipos Distribuidos (MED), sistema híbrido que combina el trabajo presencial con el remoto.
- Copec firma un Memorando de Entendimiento (MOU) con Nuevo Pudahuel, Air Liquide y Colbún para promover el uso de hidrógeno verde en sus operaciones. La Compañía suministrará los dispensadores y la distribución de H2.

Julio

- A través del programa Copec al Servicio de Chile, entregamos de 80.000 litros de kerosene a 2.000 hogares de adultos mayores de La Pintana, completando un total de 400.000 litros donados en los tres años de vida de esta iniciativa.
- Comienza a operar una nueva funcionalidad de la app Muevo, donde los usuarios pueden pagar directamente desde el celular, sin necesidad de pasar por caja, al escanear los códigos de los productos.

Agosto

- Lanzamiento de Mueve tus Sueños, primer programa de emprendimiento local de Copec, que entrega herramientas de desarrollo para sus negocios a 160 emprendedores de las comunas de Mejillones, Coquimbo, Quintero y Calbuco.

Septiembre

- Copec adquiere la empresa de logística e e-commerce Blue Express, hito que establece el ingreso de la Compañía al negocio de última milla.

Octubre

- Presentación del primer auto 100% eléctrico de RallyMobil en el marco de la feria Experiencia E, centrada en el desarrollo de la electromovilidad.
- Inauguración de Puelche, la primera PMGD de Flux Solar, con una capacidad de 3 MW, ubicada en Los Ángeles, Región del Biobío. Esta es la primera planta de un portfolio de más de 20 PMGD solares por más de 140 MWp en total.
- La Encuesta de Clima Laboral muestra un índice de satisfacción general de 85,2% de positividad, lo que refleja un alza de 0,7% respecto de la medición anterior. La participación involucró al 97% de los trabajadores.

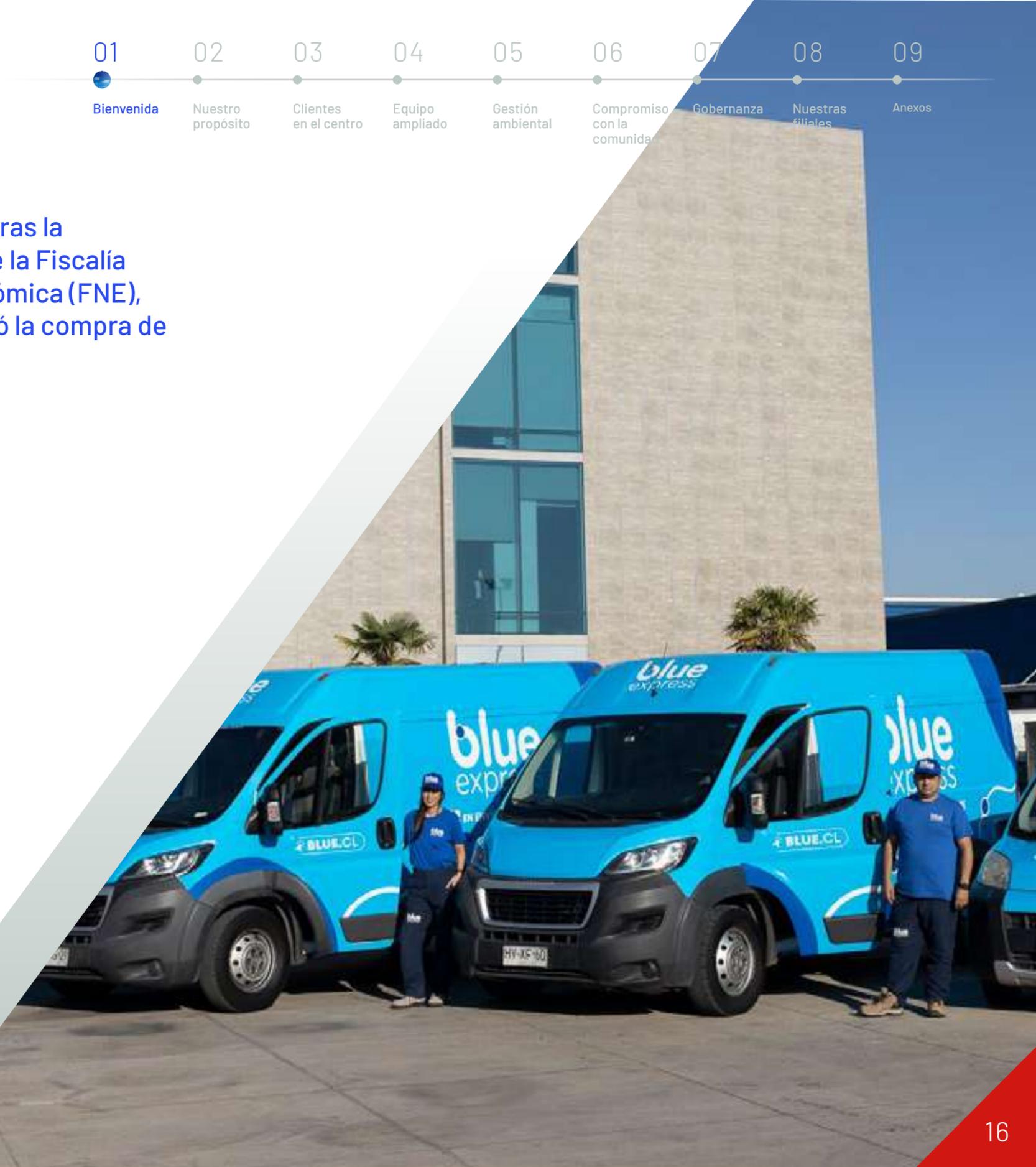
Noviembre

- Para apoyar a nuestros clientes en un año de dificultades económicas, realizamos la campaña Muevo, con un descuento de \$100 por litro de combustible una vez a la semana y 30% en combos de desayuno/almuerzo en Pronto.
- Habilitamos la carga para la tarjeta Bip! por medio de Muevo, con la entrega de \$1.600 extra en la primera recarga.
- Copec Voltex logra la adjudicación de la construcción del primer electroterminal para transporte público fuera de la Región Metropolitana, en la ciudad de Antofagasta, que suministrará energía a 40 buses eléctricos.

Diciembre

- Copec Voltex inaugura, en conjunto con la empresa productora de litio Albermale, la primera electrolinera de carga rápida en San Pedro de Atacama.

En diciembre, tras la autorización de la Fiscalía Nacional Económica (FNE), Copec concretó la compra de Blue Express.



Compromiso con la sostenibilidad

(GRI 2-13, 2-24; 2-25)

Con nuestra Política de Sostenibilidad como guía (2020), definimos la estrategia que impulsa la operación sostenible de nuestro negocio, fortaleciendo la cultura, estructura y toma de decisiones e integrando la innovación para la búsqueda de soluciones que permitan un mejor desempeño en materias ambientales, sociales y de gobernanza, conocidas también como ESG, por sus siglas en inglés. Articulamos un plan de acción según los grupos de interés y actores priorizados.

Para cada uno hemos definido objetivos, iniciativas, metas e indicadores, los que son monitoreados junto a los equipos de trabajo y responsables en su ejecución. El área de Sostenibilidad de la Subgerencia de Asuntos Públicos conduce dicho plan anual, dando cuenta de forma bimestral de sus avances en el Comité de Sostenibilidad, liderado por el gerente general y gerentes de áreas.

Las iniciativas y sus respectivos KPI están vinculadas a 14 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En 2022, hicimos seguimiento a 109 iniciativas, que cerraron con un 97% de avance. De ellas, 21 son clasificadas como de mayor impacto.

El Comité de Sostenibilidad sesionó seis veces, y contó con la participación del gerente general y los gerentes de Administración y Finanzas, Asuntos Corporativos y Legales, Comercial, Gestión de Desarrollo y Estudios, Gestión Humana, Ingeniería, Marketing, Productos Digitales, Operaciones y el gerente general de nuestra filial Arcoprime.

Gracias a un trabajo colaborativo y al liderazgo de nuestro gerente general, quien ha puesto a la sostenibilidad en el centro de las decisiones de negocio, hoy somos una organización más madura y con una gobernanza de sostenibilidad robusta. Por lo mismo, nos hemos desafiado a crecer y a innovar, trabajando en el diseño de nuevos indicadores y verificadores, buscando siempre las mejores buenas prácticas de las distintas industrias y mercados.

VER MÁS

ww2.copec.cl/sostenibilidad

En 2022, hicimos seguimiento a 109 iniciativas, que cerraron con un 97% de avance.

Grupos de interés

Hemos definido cuatro audiencias claves, según nuestro propósito, visión de cambio, estrategia de negocio y compromisos.

(2-26, 2-29)

| GRUPO DE INTERÉS | FORMAS DE PARTICIPACIÓN | FRECUENCIA DE PARTICIPACIÓN | ¿CÓMO SE RESPONDE A SUS EXPECTATIVAS? |
|------------------|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clientes | Clientes de estaciones de servicio | Contacto cada vez que nos visitan en la red de estaciones de servicio o establecen comunicación con nuestros canales de atención. Encuestas. | Variedad en oferta de servicios y cobertura. |
| | Empresas | Visitas, reuniones periódicas y contacto por las plataformas de los jefes de zona. | Alto estándar de calidad, servicio y seguridad. Cumplimiento de entregas. Servicios e innovaciones como abastecimiento, microfiltrado, alto estándar en la calidad de los combustible y gestión de residuos, entre otros. |
| Sociedad | Comunidades y vecinos | Reuniones mensuales, semestrales o anuales. Nuestros ejecutivos zonales y gestores territoriales están en constante relación y comunicación con los vecinos del entorno de nuestras operaciones más relevantes. Según la duración de mesas y la activación de los distintos programas. | Comunicación oportuna a las comunidades cercanas a nuestra operación. Ejecución de iniciativas de valor compartido con impacto en la calidad de vida de los vecinos. |
| | Autoridades | Según lo requerido, Plataforma Lobby. Participación en mesas sectoriales mensuales, semestrales o anuales. Firma de convenios anuales. | Transparencia de la información. Creación de valor en los proyectos. |
| Equipo ampliado | Trabajadores | Contacto diario por medio de las distintas plataformas de Comunicaciones Internas (email, intranet, instagram, newsletter). Reuniones convocadas por el gerente general o por los gerentes de área. Reuniones mensuales con sindicatos y negociación colectiva, según corresponda. Al menos, una encuesta masiva anual. | Formación y desarrollo laboral. Medición de clima laboral anual. |
| | Concesionarios | Información diaria por canal Conectados. Reuniones y visitas mensuales. Encuentro anual con concesionarios. | Alto estándar de calidad, servicio y seguridad. Búsqueda de oportunidades comerciales y operacionales beneficiosas. |
| | Atendedores | Contacto directo desde el programa PITS y la Academia Copec. | Remuneración bruta sobre los \$500.000. Beneficios por medio del programa PITS. Formación a través de Academia Copec. |
| | Transportistas | Contacto diario el equipo de operaciones y el área de Medioambiente, Prevención, Salud y Seguridad (MPS). | Estándar de seguridad para todos los transportistas. Primer congreso anual con nuestros transportistas. Indicadores de eficiencia, cumplimiento normativo, plan de relacionamiento. |
| | Proveedores | Contacto frecuente de acuerdo a las licitaciones y necesidades del negocio. | Pago oportuno. Condiciones de licitación iguales para todos los proveedores. Incorporación de cláusulas de sostenibilidad en los contratos. Adhesión a buenas prácticas. Acompañamiento y desarrollo a nuestros proveedores Pymes. |
| | Distribuidores | Comunicación frecuente. | Precios competitivos y alto estándar de calidad. |
| Accionistas | Mensual. | Inversiones. Rentabilidad. Nuevos negocios. Gestión ética. | |

Estrategia de sostenibilidad

(GRI 2-24, 2-25)

Clientes

Nos comprometemos a ser primeros en servicio y a trabajar para todas las personas, empresas e industrias que viven en movimiento en las ciudades y carreteras del país.

Entregamos combustible, energía, alimentos, productos y servicios y lo hacemos con agilidad, calidad y confianza.

Ámbitos de acción

Personas.
Empresas.

Objetivos

Brindar una experiencia memorable a los clientes, cumpliendo nuestra promesa de marca: Primeras en Servicio.
Ser reconocidos por nuestra cultura de sostenibilidad y valorados como empresa ciudadana.

ODS



Accionistas

Trabajamos de manera responsable, ética e inclusiva, con transparencia y respeto, respondiendo al mandato de nuestros accionistas.

Ámbitos de acción

Gobierno corporativo.
Cultura sostenible.
Transparencia.
Gestión de riesgos.
Ética y cumplimiento.

Objetivos

Consolidación de la gobernanza.
Incorporación de la sostenibilidad como parte de la cultura Copec y sus filiales.
Entregar a nuestros stakeholders información clara y accesible sobre nuestra gestión en sostenibilidad.
Fortalecer una cultura organizacional de gestión de riesgos.
Robustecer la cultura de ética y cumplimiento corporativo.

ODS



Equipo Copec

Ubicamos a las personas al centro de nuestras acciones y por ello promovemos ambientes de trabajo seguros y saludables, que aportan al desarrollo de carrera y formación de liderazgos, de manera inclusiva y en igualdad de condiciones. Queremos que nuestros trabajadores estén orgullosos de ser parte de Copec. Nuestros concesionarios, transportistas y proveedores son aliados estratégicos en la consolidación, fortalecimiento y liderazgo de nuestro negocio.

| | |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ámbitos de acción | Trabajadores. Concesionarios, consignatarios y atendedores. Distribuidores. Transportistas, proveedores y contratistas. |
| Objetivos | Potenciar el desarrollo personal y profesional de forma inclusiva y en igualdad de oportunidades. Fortalecer a concesionarios, consignatarios, distribuidores, proveedores, contratistas y transportistas como aliados estratégicos. Robustecer el vínculo con los atendedores y avanzar en su formación y desarrollo. |

Medioambiente

Cuidamos el medioambiente y entorno en todas nuestras operaciones, cumpliendo la normativa vigente y compromisos ambientales, desafiándonos a ser un referente en la transición hacia energías más limpias, preocupados por la biodiversidad y ser un aporte en la regeneración del planeta.

| | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ámbitos de acción | Cambio climático. Economía circular. Biodiversidad. |
| Objetivos | Carbono neutralidad en alcance 1 y 2 al año 2030. Cero residuos al 2029. Reducción del 30% en el consumo de agua al 2025 (año base 2020). Al 2034, preservar la biodiversidad de 39 ecosistemas cercanos a las operaciones de Copec. En 2050, la mayor parte del EBITDA debe provenir de la comercialización de energías renovables y negocios distintos a la distribución de combustibles fósiles. |

Sociedad

Estamos comprometidos con el país y el desarrollo local de nuestras comunidades, conscientes de que somos un motor de impulso para el emprendimiento, la generación de oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida de quienes están en el entorno de nuestras estaciones de servicios y plantas. Promovemos iniciativas de valor compartido que nacen del diálogo y acuerdo con las comunidades en las que estamos presentes.

| | |
|--------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ámbitos de acción | Comunidad país. Comunidad vecina de estaciones de servicio y plantas. |
| Objetivos | Transitar desde una marca reputada a una empresa ciudadana y promover nuestro compromiso país. Generar impactos positivos en las comunidades donde operamos. Potenciar relaciones de largo plazo con los distintos stakeholders. |

ODS



ODS



ODS



Ranking

Marcas Ciudadanas 2022

1º lugar en categoría Estaciones de Servicio.
28º lugar, ranking general, primer semestre 2022.
27º lugar, ranking general, segundo semestre 2022.
Entrega: Cadem.

Premio

Carlos Vial Espantoso 2022

Distinción Triple Impacto.
Finalista en premio general.
Entrega: Fundación Carlos Vial Espantoso.

Merco Responsabilidad

ESG 2021*

1º en sector Energía y Distribución.
14º lugar en ranking general.
Entrega: Merco.

Lealtad del Consumidor

NPS 2022

1º en categoría Estaciones de Servicio
Entrega: Alco Consultores.

Ranking BrandAsset Valuator

(BAV)

8º en Marcas Chilenas Más Valoradas.
31º lugar en ranking general.
Entrega: BAV Group.

Merco Empresas de Reputación

Corporativa 2022

1º en sector Energía y Distribución.
8º lugar en ranking general.
Entrega: Merco.

Premio PXI Praxis

Xperience Index 2022

1º lugar en sector Estaciones de Servicio.
2º lugar en ranking general.
Entrega: Praxis.

Índice de Satisfacción

ProCalidad

1º lugar en categoría Transaccional de Estaciones de Servicio.
Entrega: Praxis, Universidad Adolfo Ibáñez y La Tercera.

Merco

Talento 2022

1º en sector Energía y Distribución.
13º lugar en ranking general.
Entrega: Merco.

Most Innovative

Companies (MIC) 2022

1º lugar en Distribución de Combustibles.
Entrega: ESE Business School, MIC Innovation.

Chile3D 2022

Marca más valorada en categoría Combustibles.
Entrega: GfK.

ICREO 2022

Marca reconocida en categoría Energía.
Entrega: Almabrand.

*Premio es entregado en abril del año siguiente.

Alianzas y asociaciones

(GRI 2-28)

01

Bienvenida

02

Nuestro propósito

03

Clientes en el centro

04

Equipo ampliado

05

Gestión ambiental

06

Compromiso con la comunidad

07

Gobernanza

08

Nuestras filiales

09

Anexos

Asociaciones empresariales

- Acción Empresas
- Cámara Chilena-Norteamericana de Comercio (AMCHAM)
- Cámara de Comercio de Santiago
- Asociación de Empresas de la Región de Valparaíso (ASIVA)
- Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)
- Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)
- Servicio de Gestión de Crisis y Resiliencia de las Organizaciones (SECRO)
- Corporación Privada de Desarrollo de la Región del Biobío
- Cámara la Producción y Comercio de Concepción

Asociaciones gremiales

- Asociación Nacional de Avisadores (ANDA)
- Instituto de Ingenieros de Chile (IING)

Asociaciones industriales

- Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
- Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)
- Asociación de Industriales de Iquique (AII)
- Corporación Industrial para el Desarrollo, CIDERE Biobío
- Fuels Institute
- Advancing Convenience and Fuel Retailing
- Sociedad Latinoamericana de Operadores de Terminales Marítimo Petroleros y Monoboyas, SLOM

Otras asociaciones

- Asociación Chilena del Hidrógeno
- MIT Energy Initiative
- Emprende Tu Mente
- Sé Santiago Smart City



**Nuestro propósito
en cada línea
de negocio**

.02

Quiénes somos

(GRI 2-1, 2-6)

Desarrollamos y entregamos productos, servicios, soluciones y experiencias que resuelven las necesidades de la vida en movimiento.

Con 87 años de existencia, somos una filial de Empresas Copec S.A. que cuenta con una sólida trayectoria y un fuerte compromiso con el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país, tal como lo señala nuestro propósito.

En Chile, estamos presentes en todas las regiones del territorio nacional, desde Arica a Magallanes; y desde hace más de una década, mediante Terpel, operamos en Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y República Dominicana. En Estados Unidos, a través de Mapco, estamos en seis estados (Tennessee, Alabama, Georgia, Mississippi, Kentucky y Arkansas).

Buscamos ser un punto de llegada y encuentro para quienes lo necesitan, al crear soluciones y experiencias de alto impacto y flexibilidad, que nos permitan resolver los desafíos de hoy y de mañana y ser fieles a nuestro eslogan "Primera en Servicio".

Trabajamos para ser reconocidos como líderes en energía, conveniencia y movilidad, aportando nuevas y eficientes soluciones en energías renovables y electromovilidad, e impulsando los desafíos de sostenibilidad que enfrentamos como sociedad siempre con los clientes en el centro de nuestra operación.

Buscamos mejorar nuestra propuesta de valor y la rentabilidad del negocio, mantener el servicio y la operación de excelencia y generar valor al país y a sus comunidades.

Nuestro propósito

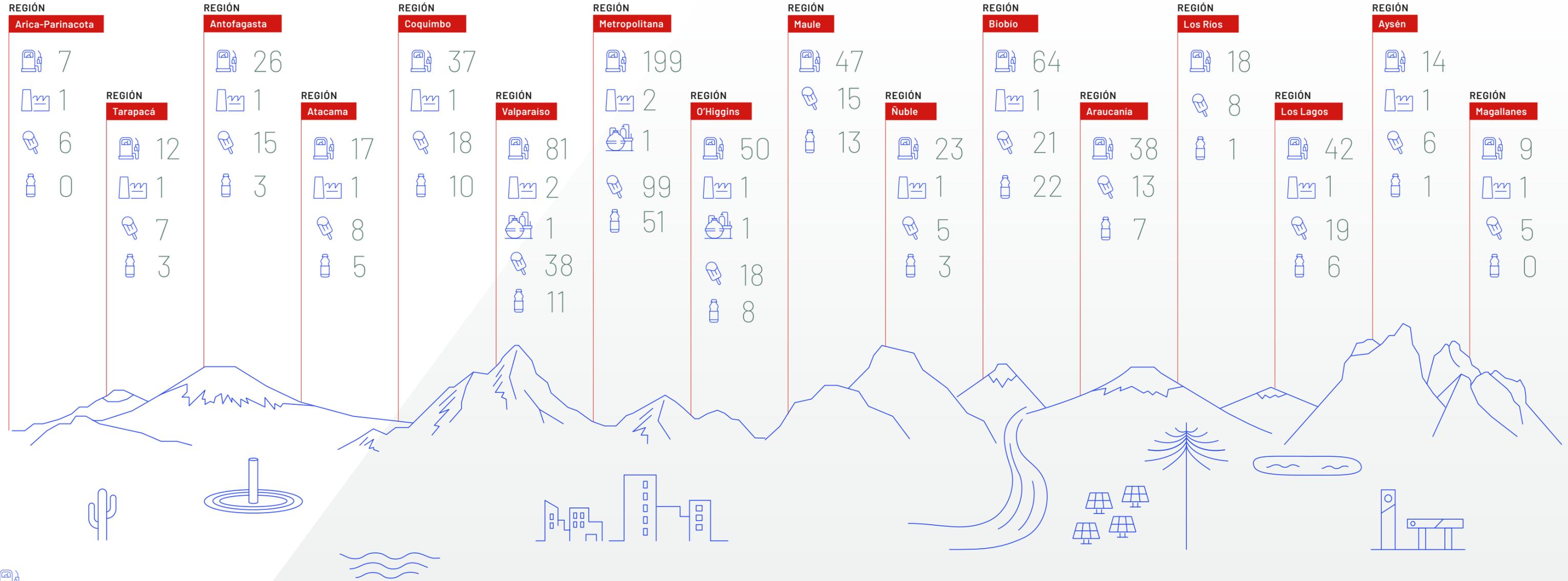
Existimos para potenciar el desarrollo y el movimiento de las personas, las empresas y el país.



Visión de cambio

"Ser reconocidos como líderes en energía, conveniencia y movilidad, logrando que más del 50% del resultado al 2050, provenga de nuevos negocios, basados en nuestra pasión por el servicio, innovación y sostenibilidad".

Infraestructura



- Estaciones de servicio.
- Planta.
- Planta de Lubricantes, BlueMax y GNL.
- Tiendas Punto.
- Tiendas Pronto.

Consolidado



Cómo llegamos a nuestros clientes

(GRI 2-6)



Soluciones en la estación de servicio y tiendas de conveniencia Pronto y Punto

Nuestras estaciones de servicio y tiendas de conveniencia ofrecen soluciones que van más allá de la distribución de combustibles. Nuestros clientes pueden acceder a cambio de aceite Lub, Lavamax para el lavado de autos y de mascotas, cargadores Voltex, servicio para ciclistas y aire, en otros. Además, Punto y Pronto recargan de energía y ofrecen un espacio de encuentro con su oferta de retail que incluye platos preparados, cafetería, snacks, bollería y servicios de baño y duchas.



Soluciones fuera de la estación de servicio

En Copec hemos innovado al ofrecer soluciones que nos acercan a los clientes, en ciudad y en carretera, mediante locales de conveniencia fuera de las estaciones de servicio, entrega de kerosene y calefacción a domicilio, Lavamax a domicilio y delivery de servicios de comida.



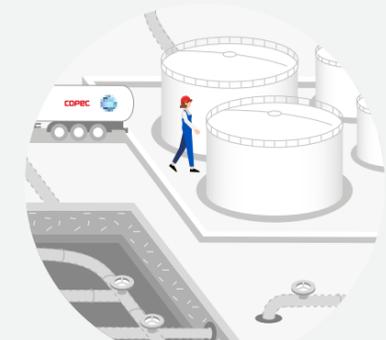
Soluciones en nuevas energías

Mediante Copec Voltex, Flux Solar, Emoac, STEM, Ampere y Dhemax, ofrecemos diversas soluciones energéticas a los clientes residenciales, inmobiliarios, empresariales, entre esas destacamos baterías inteligentes, cargadores eléctricos, paneles fotovoltaicos, software de almacenamiento e inyección energética, entre otros. Además, construimos plantas fotovoltaicas PMGD en línea con nuestro compromiso de transición energética.



Soluciones al sector industrial

Un motor clave para nuestra Compañía es acompañar a los clientes del segmento industrial del país, tanto en el abastecimiento de combustibles y lubricantes para la minería, aviación, forestales, salmoneras, transporte terrestre y marítimo. Buscamos siempre innovar y ser un aliado estratégico para ellos.



Abastecimiento y distribución

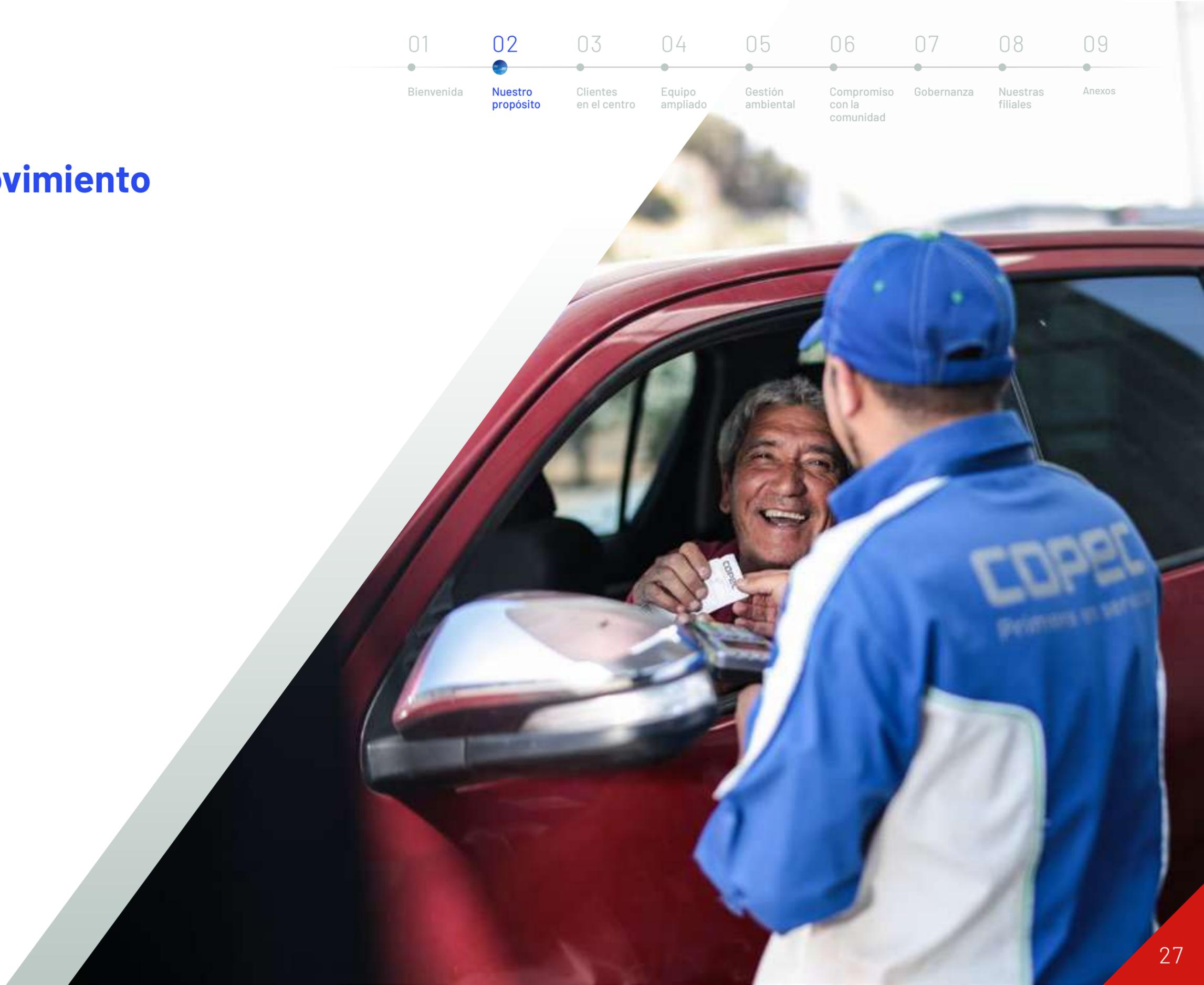
A lo largo del país contamos con 14 plantas de almacenamiento de combustible desde donde distribuimos gasolina, diésel, kerosene y kerosene de aviación, entre otros productos derivados del petróleo, a nuestras estaciones de servicio y clientes industriales. Asimismo, contamos con una planta de lubricantes, una planta BlueMax, una planta GNL y una planta SIAV en el aeropuerto. Además, tenemos ocho centros de distribución de lubricantes y un centro de distribución Copec en Maipú.

Siempre presentes en el movimiento de las personas

El abastecimiento, almacenamiento, distribución y comercialización de combustibles como la gasolina, diésel, kerosene, kerosene de aviación y lubricantes es nuestra primera y principal línea de negocio. A través de ella respondemos a las necesidades de movilidad de las personas, las empresas y el país.

Nuestras estaciones de servicio están distribuidas a lo largo de Chile, operando las 24 horas del día, los siete días de la semana, para que nuestros clientes puedan abastecerse de gasolinas de distintos octanajes, diésel, kerosene, lubricantes, Bluemax y aguas. Además, les ofrecemos otros servicios con el objetivo de simplificar la vida en movimiento:

- Tiendas de conveniencia Pronto y Punto, con una variada oferta de productos y alimentos.
- Servicio de lavado Lavamax.
- Servicio de cambio de aceite a través de Lub.
- Cargadores eléctricos Copec Voltex.
- Servicios a domicilio de kerosene, calefacción, Lavamax y Lub.
- Taller de autoservicio Ciclista Copec.



Abastecimiento, almacenamiento y distribución

Los productos son importados de manera directa desde Estados Unidos, Japón y Corea (como mercados principales), además de comprar a la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP). Almacenamos en nuestras 14 plantas ubicadas en todo el país y desde ellas distribuimos, a través de camiones tanque, gasolina, diésel, kerosene y kerosene de aviación, entre otros productos derivados del petróleo, a nuestras estaciones de servicio y clientes industriales. Adicionalmente, contamos con buques tanque que nos permiten abastecer a los clientes del mercado marino y tenemos una planta de almacenamiento de combustible de aviación en el aeropuerto Arturo Merino Benítez, en Santiago, la que abastece a los clientes de este segmento.

Tenemos la distribución exclusiva en el Pacífico de la marca Mobil™ y producimos en Chile, Colombia y Perú.

En Chile, en nuestra planta de Quintero, elaboramos más de 1.000 productos de aceites lubricantes y grasas, de acuerdo a la licencia y fórmulas de ExxonMobil, contando con la línea más completa del mercado nacional. Desde esta planta y nuestros centros de distribución, despachamos productos terminados de lubricantes, refrigerantes y aguas a clientes industriales, distribuidores exclusivos, concesionarios de marcas automotrices y estaciones de servicio.

En la planta de Axxa Quimicals, ubicada en Lampa, producimos nuestras líneas de solvente minero (Solvex) y aguarrás mineral, donde somos líderes en el mercado de clientes industriales. Por otra parte, abastecemos de GNL a la planta Agrozzi, en San Fernando.

En nuestra planta Maipú elaboramos Bluemax, disolución para vehículos diésel que reduce de forma química las emisiones de óxido de nitrógeno, permitiendo cumplir con la exigencia normativa Euro V.

Contamos con ocho centros de distribución de lubricantes y un centro de distribución en Maipú que nos permite abastecer de equipos, repuestos y materiales a estaciones de servicio, oficinas y plantas a lo largo de todo Chile.



Contribución a la industria

Mantener el liderazgo en el abastecimiento de combustibles y lubricantes en el segmento industrial fue uno de nuestros logros durante 2022. Gracias a innovadoras soluciones para los sectores de minería, aviación y transporte terrestre y marítimo, la Compañía atiende a más de 15 mil empresas de todos los rubros, además de 556 mil clientes diarios en nuestras estaciones de servicio (sólo en recarga de combustible).

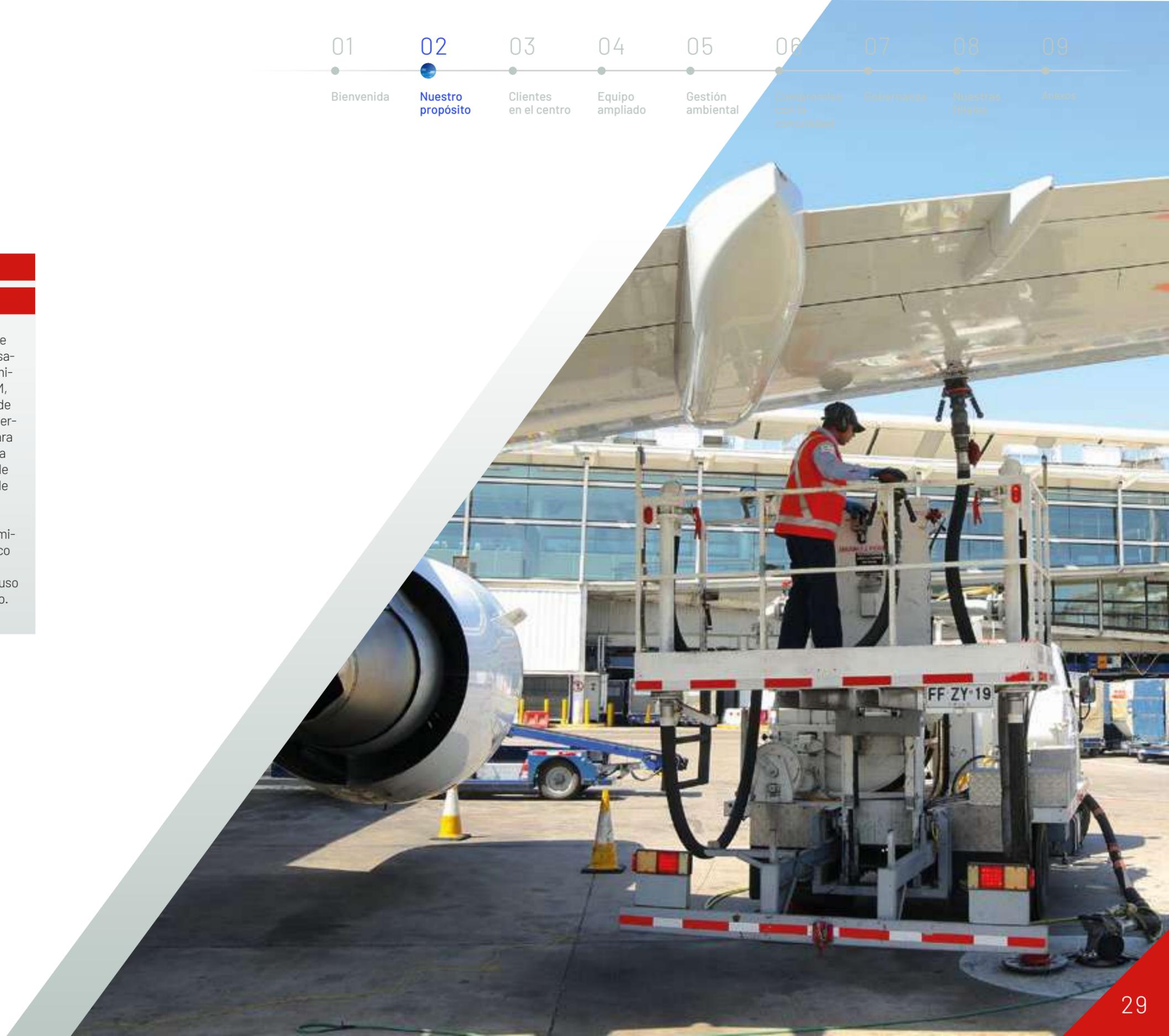
Así, nos consolidamos como el principal proveedor de combustibles y lubricantes de la gran minería chilena, abasteciendo a 35 mineras con productos y soluciones innovadoras y especializadas.

También acompañamos a nuestros clientes en la transición energética, sobre la base de una oferta flexible e inteligente.

Innovación para

clientes industriales

- En mayo de 2022, luego de seis años de estudios, alcanzamos un gran hito: desarrollar un nuevo aceite de motor para minería, Mobil Delvac Modern 15W-40APM, el que permite mejorar el desempeño de todos los productos existentes en el mercado, reduciendo en 50% las visitas para cambio de aceite (pasando desde 500 a 1.000 horas en el intervalo de cambio de aceite) y disminuyendo la generación de residuos.
- Desarrollamos una tecnología que permite reutilizar el 100% del aceite hidráulico de camiones mineros por medio de un proceso de microfiltrado. Hoy está en uso en la división Ministro Hales de Codelco.





Los servicios que ofrecemos a nuestros clientes industriales

Con el objetivo de apoyar el crecimiento y desarrollo de nuestros clientes industriales, ofrecemos un acompañamiento estratégico para impulsar el movimiento de la minería, la aviación –por medio de Copec Aviation–, la industria forestal, la industria marítima –vía Marine Fuels– y el transporte de carga y pasajeros, entre otras.

Así, entregamos productos como combustibles y lubricantes, entre otros, junto a servicios de abastecimiento, gestión y proyectos a medida.

En lubricantes contamos con capacidad de producción equivalente a la demanda total de Chile, con más de 450 productos diferentes.

Entregamos soluciones de carga para electromovilidad y suministro de energía 100% renovables a clientes libres. Contamos con más de 80 proyectos de paneles solares y sistema de almacenamiento energético a través de baterías.

Por último, desarrollamos negocios complementarios como la fabricación de filtros de combustible, lubricantes y aire, innovación y desarrollo de sistemas de sensores de niveles y Bluemax.

Otros servicios

Titantruck: Camión abastecedor de combustible para faenas mineras o lugares de difícil acceso.

Microfiltrado: Servicio que permite alcanzar códigos de limpieza para la operación de nuestros clientes, que reduce el material particulado en el combustible, protegiendo el sistema de inyección de sus equipos y dándoles mayor vida útil.

Laboratorio: Sistema de Gestión ISO 9001:2008 para el control de calidad de los combustibles.

Gestión de residuos: Asesoría, transporte, gestión y almacenamiento temporal para la disposición final de residuos peligrosos y no peligrosos.

Inversiones: Desarrollo de proyectos de construcción relacionados al almacenamiento y suministro de combustible, lubricantes y energías.

Mantenimiento: Existencia de un equipo de profesionales expertos, para realizar mantenimientos preventivos y correctivos.

Capacitaciones: Cursos para conocer productos y servicios relacionados con el combustible, operar bajo altos estándares de seguridad y cumplir la normativa vigente.

Estamos enfocados en apoyar el crecimiento y desarrollo de nuestros clientes industriales, ofreciéndoles un acompañamiento estratégico para impulsar el movimiento de los distintos sectores productivos del país.

Soluciones para flotas

Nuestra amplia oferta de tarjetas nos permite entregar soluciones de pago y control de flotas a nuestros clientes industriales. Disponemos de soluciones, tanto en la red de estaciones de servicio, así como en los puntos industriales y en operaciones temporales, como construcción de caminos, obras forestales, entre otras.



A través de WIND Copec avanzamos en innovación y nuevos desarrollos en las áreas de movilidad, energía e inteligencia artificial.

WIND Garage

Espacio diseñado para generar, incubar y escalar nuevas ideas y proyectos que pueden evolucionar como nuevos negocios.



WIND Ventures

Fondo de inversión corporativa (CVC) que invierte en emprendimientos y startups, con el objetivo de captar innovaciones y adelantar su llegada a Chile y Latinoamérica.

En nuestro Corporate Venture Capital (CVC), en 2022, invertimos en 18 emprendimientos y startups, con el fin de captar innovaciones y adelantar su llegada a Chile y Latinoamérica.

Innovación y nuevas energías

Impulsamos las nuevas energías a través de la implementación de una estrategia que nos permitirá crecer en áreas distintas a nuestro negocio tradicional. Para apoyar este objetivo, hemos desarrollado un portafolio de nuevos negocios por medio de filiales especializadas en la generación de energía solar, comercialización de energía renovable, almacenamiento energético, electromovilidad y gestión energética.

Hitos 2022

- En enero renovamos el "Acuerdo Público-Privado por la Electromovilidad 2022", liderado por el Ministerio de Energía.
- En junio firmamos un memorándum de entendimiento con Nuevo Pudahuel, Air Liquide y Colbún para promover el uso de hidrógeno verde en sus operaciones y proveer la infraestructura para servicio de dispensación y la distribución de H2.
- En octubre, en el marco de la feria Experiencia E, presentamos el primer auto 100% eléctrico de RallyMobil.



Generación de energías renovables

Flux Solar

Entrega soluciones de energía a través de sistemas solares fotovoltaicos para viviendas, empresas e industrias, además de desarrollar y operar proyectos de generación distribuida en todo Chile. También presta servicios de operación comercial de activos, limpieza de paneles y mantenimiento preventivo y correctivo.

En materia de flexibilidad energética, cuenta con sistemas de almacenamiento, monitoreo y gestión de energía. Entre sus clientes destacan empresas constructoras, inmobiliarias, industrias y el gobierno, además de residenciales.

Hitos 2022

- Construcción y comienzo de operación de tres PMGD que inyectan energía a la red: Puelche (3 MW), Fulgor (3 MW) y El Olivar (11 MW); y 9 PMGD en etapa de construcción.
- Contrato firmado para la construcción de una planta fotovoltaica en el Hotel Alto Atacama, que incluye baterías y está bajo el modelo de venta ESCO.
- En Colombia, cerró contratos por 3 MWp, superando en 50% la meta de 2 MW, y construyó plantas solares en Terpel, totalizando 715 kWp instalados.

+22.000

Toneladas de emisiones de CO2 reducidas por instalaciones (acumulados).

+40 MW

Capacidad total instalada.

3 PMGD

construidas: Puelche, Fulgor y El Olivar, con 14,3 MWh inyectados a la red y el abatimiento de 7.823 Ton CO₂eq anuales.

Portafolio futuro total

+20 PMGD

Total con una capacidad de +140 MWp, con un abatimiento de +64.514,7 Ton CO₂eq anuales.



Comercialización de energías renovables

Emoac

Es una empresa comercializadora de energía renovable y de servicios de inteligencia energética integral, que provee suministro de energía, asesoría e ingeniería en proyectos y sistemas de gestión de energía, mediante el empleo de tecnologías y monitoreo en línea.

Sus principales clientes son empresas inmobiliarias y de transporte, industrias del metal, alimentaria y plástico, así como también centros de educación y logística. Esta filial busca posicionarse como la empresa líder en comercialización de energías y proveer de servicios integrales en materia de energía a clientes industriales y comerciales a lo largo de todo Chile.

Hitos 2022

- Estableció una línea de negocios de Eficiencia Energética llamada Emoac Efficiency. Cerró el año con 24 clientes.
- Contrato con Arauco para ser su proveedor de energía.
- En octubre comenzó la construcción de la primera línea de transmisión en minera Sierra Gorda.
- Suscribió contratos para proveer energía renovable a clientes libres por 164 GWh/año.

Esto equivale a 65 mil toneladas de CO2, al consumo de 67.328 hogares/año, a más de un millón de árboles y a la carga de más de seis millones de vehículos eléctricos anuales. 164,01 GWh/año de energía adjudicada durante 2022.

+1.500 GWh

Energía comercializada.

+500

Clientes satisfechos con nuestros servicios.

+\$2.000

Millones ahorrados a nuestros clientes.

Almacenamiento energético

Ampere Chile

Produce smart batteries que almacenan el excedente de energía generado por los paneles solares durante el día para que puedan ser utilizados en cualquier momento. Mediante su software, dotado de inteligencia artificial, ofrece un servicio capaz de autogestionarse, predecir la producción solar, analizar los precios del mercado eléctrico y las pautas de consumo del usuario para alcanzar el máximo ahorro e independencia energética y garantizar el confort.

Stem Copec

Ofrece servicios de almacenamiento de energía inteligente al segmento industrial, a través de sus baterías y el software "Athena", motor de inteligencia artificial (AI).



Electromovilidad

Copec Voltex

Soluciones de carga para vehículos eléctricos tanto en espacios públicos como privados, así como también servicios de mantenimiento y software a clientes que habitan, administran y/u operan en los siguientes casos de uso o industria:

- Residencias, casas y condominios
- Edificios y oficinas
- Transporte Público/Interurbano
- Minería
- Otras industrias
- Retailers, municipios y hoteles

Busca posicionarse como una empresa líder de electromovilidad en todos sus segmentos, entregando productos y servicios de calidad y competitivos a todas las personas que interactúan con vehículos eléctricos: usuarios del transporte público, operadores de flotas de empresa, taxis, colectivos y personas naturales.

+1.400

km de Chile conectados.

36

Puntos de carga rápida en el país.

46

Cargadores en empresas.

Hitos 2022

- Comenzó la construcción de 10 terminales RED en la Región Metropolitana, lo que incluye 196 cargadores para abastecer a 783 buses. Esto convierte a Copec en el mayor proveedor de energía para buses eléctricos en Sudamérica.
- Consiste en un proyecto integral de diseño y construcción de los electroterminales, suministro de los cargadores, venta de energía, software de gestión de carga, y mantenimiento.

Principales logros:

- Construcción del primer terminal RED en regiones, en la ciudad de Antofagasta, con 10 cargadores para 40 buses.
- Entrega de servicio integral en Minera Candelaria (sin incluir energía).

- Electroterminales en tres divisiones de Codelco: Chuquicamata, Andina y El Teniente.
- Hub de carga para EMASA.
- Mi Taxi Eléctrico versión 2.0 en la Región Metropolitana, Valparaíso y Coyhaique, para 150 taxis.
- Implementó el servicio integral Charging as a Service con BEAT, con ocho puntos de carga para 120 vehículos.
- Inauguró cargador eléctrico en estación de servicio San Pedro de Atacama.
- Cerró acuerdos comerciales con algunas de las principales marcas de autos: Volvo, Kia, Porsche y Nissan, entre otros; además de alcanzar una alianza con CBRE (sector inmobiliario) para más de 40 puntos de carga.
- En Colombia inauguró 13 puntos de carga rápida en estaciones de servicio, con presencia en las siete áreas regionales de Terpel y, en Panamá, en tres estaciones de servicio con carga rápida.
- Lanzó la app Terpel Voltex.
- Puso en marcha el primer hub de carga Intexzona (Cota, Cundinamarca, Colombia).
- Implementó el primer punto de carga en espacios públicos en alianza con Maloka.
- Inauguró tres estaciones de servicio con carga rápida operativas en Panamá.
- Lanzó la nueva red de carga DC en Ecuador.

57

Cargadores para buses de transporte público.

121

Cargadores urbanos de acceso público (plazas, malls, car dealers e inmobiliarias).

238

Cargadores residenciales (hogares y oficinas).



Gestión energética

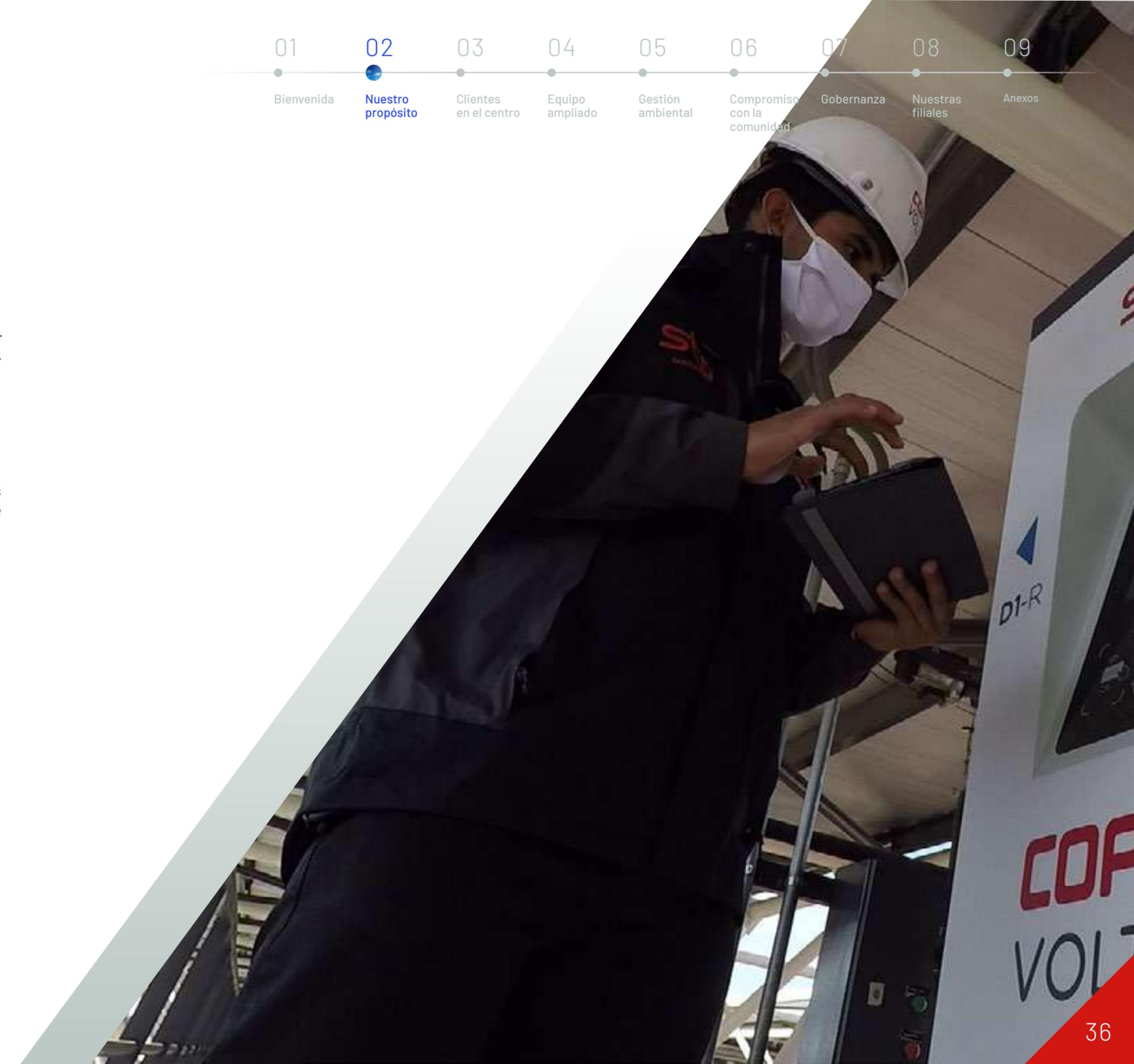
Dhemax

Es una empresa de asesoría, desarrollo e implementación de Internet de las Cosas (IoT), que se desempeña fuertemente en gestión energética, gestión de flotas y desarrollos customizados de IoT.

Dhemax ha desarrollado, desde cero, sistemas que permiten gestionar operaciones críticas, como la gestión de recarga y flota integrada, o sistemas de alerta remota de tsunamis, convirtiéndose en aliado estratégico y factor diferenciador para sus clientes.

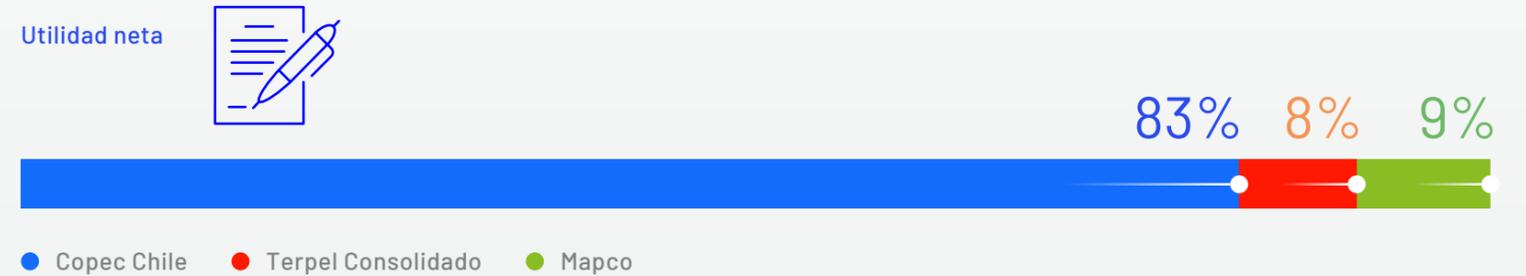
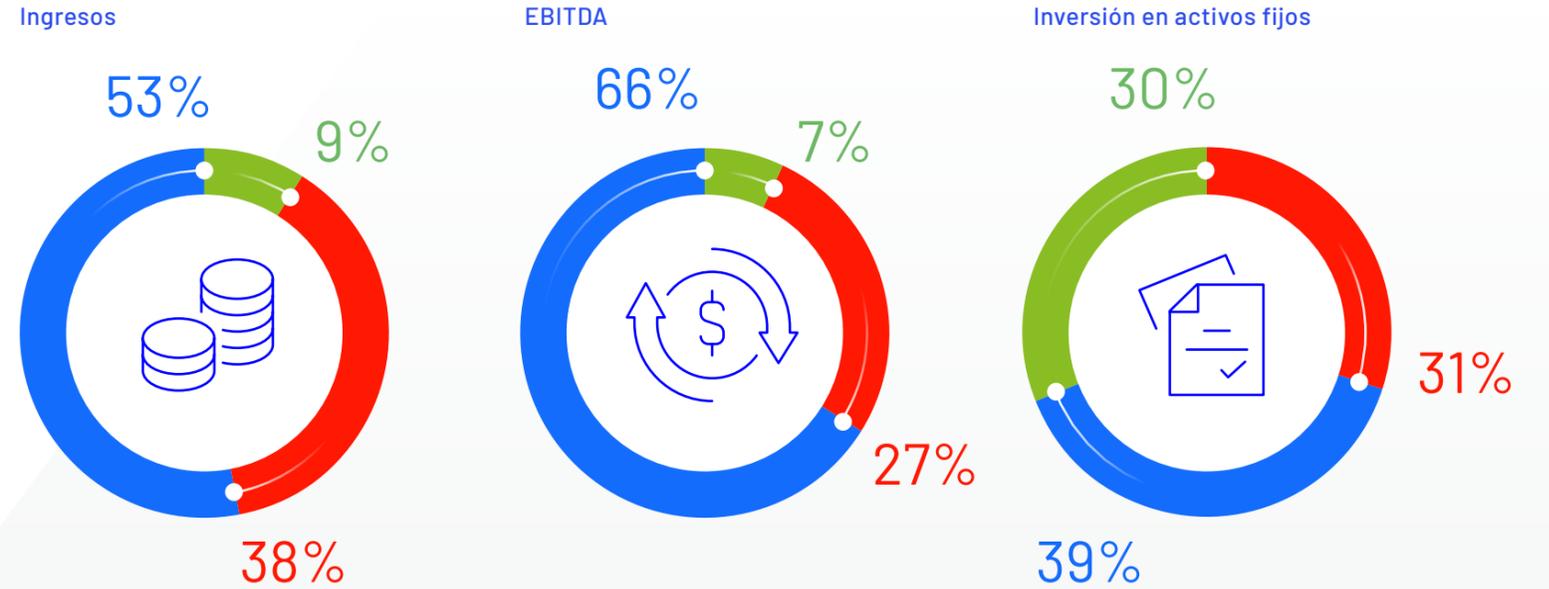
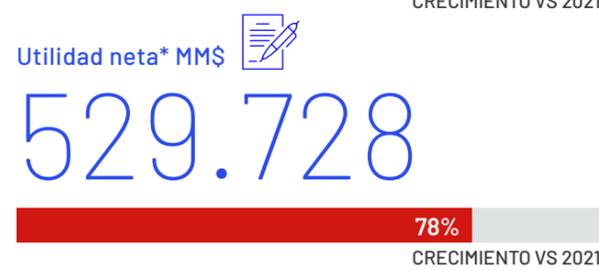
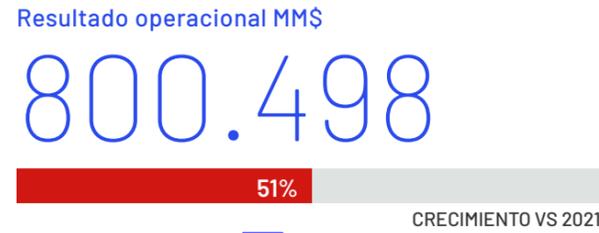
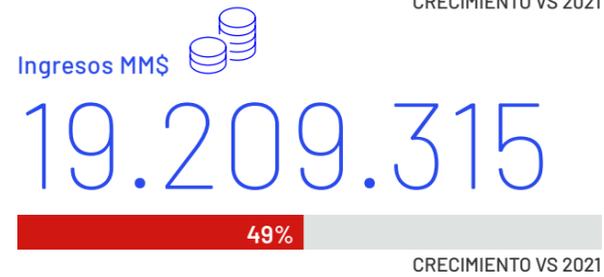
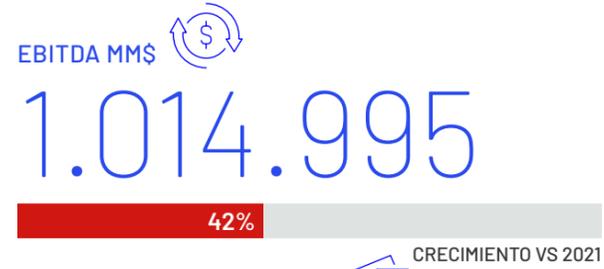
Hitos 2022

- Creó Dhemax SAS Colombia, desplegando parte del equipo en Colombia, Alemania y España.
- Aumentó la cartera de clientes al firmar convenio con las siguientes empresas: Colbún, ENEX Paraguay, Eloaded, EMASA, ERCO Energía Colombia, Cambio Perú, Weeyu China, Grupo TEK Argentina, AC3E USM y Chilquinta Energía.
- Junto a Copec Voltex y de la mano de distintos operadores, se adjudicaron la construcción de 10 electroterminales de proyecto RED Metropolitana, un electroterminal de proyecto RED Antofagasta y seis terminales para clientes de minería.
- Instaló cargadores en nuevo electroterminal de Renca con Copec Voltex.
- Inició un plan de aceleración para el desarrollo de nuevos negocios. El objetivo es crear la versión 3.0 de la plataforma de gestión de electromovilidad, con diferenciación para segmentos B2B, B2C y B2B2C, dotándola de inteligencia para realizar balance de carga de infraestructura de carga distribuida y mejorar la operación de flotas. Además, espera desarrollar soluciones de instalación y soporte de infraestructura de carga con realidad aumentada y analítica.



Resultados financieros

Copec consolidado

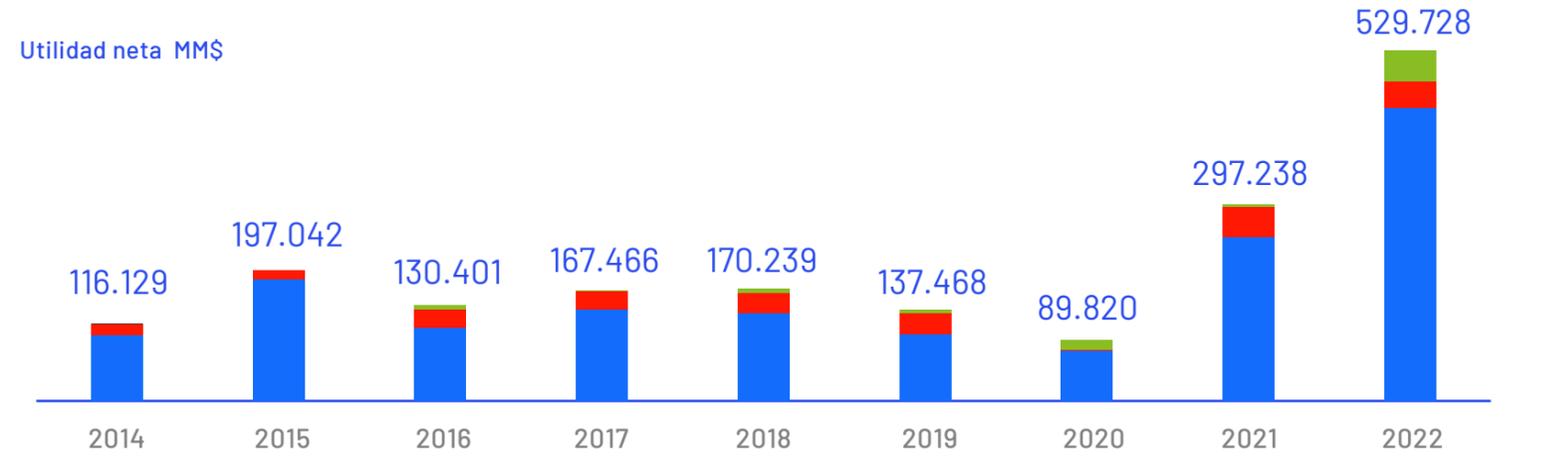
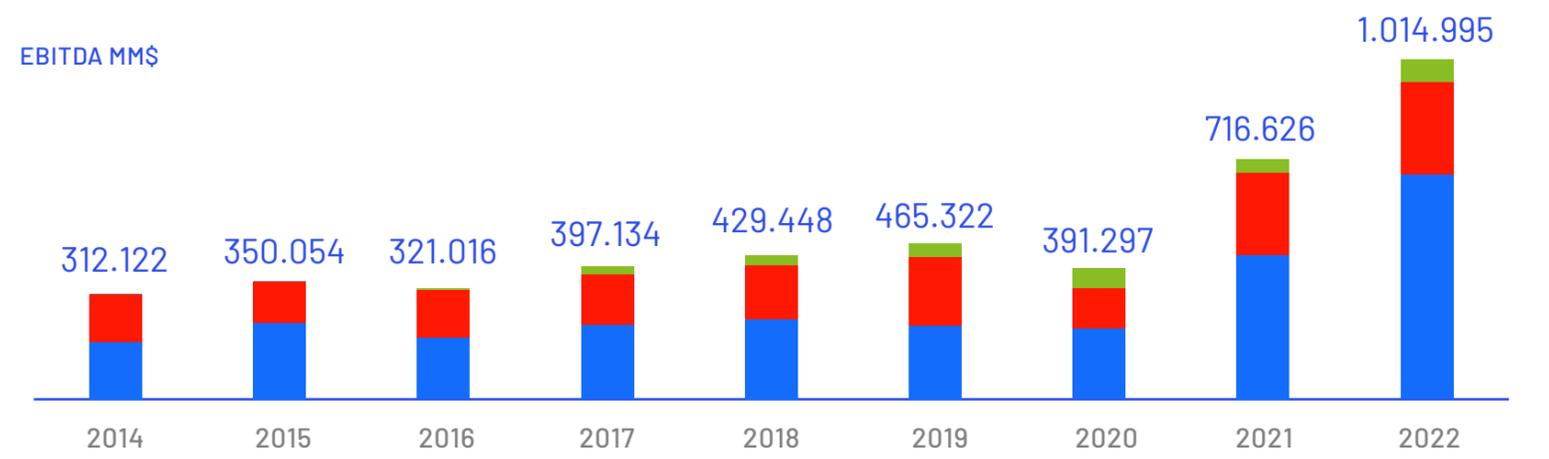
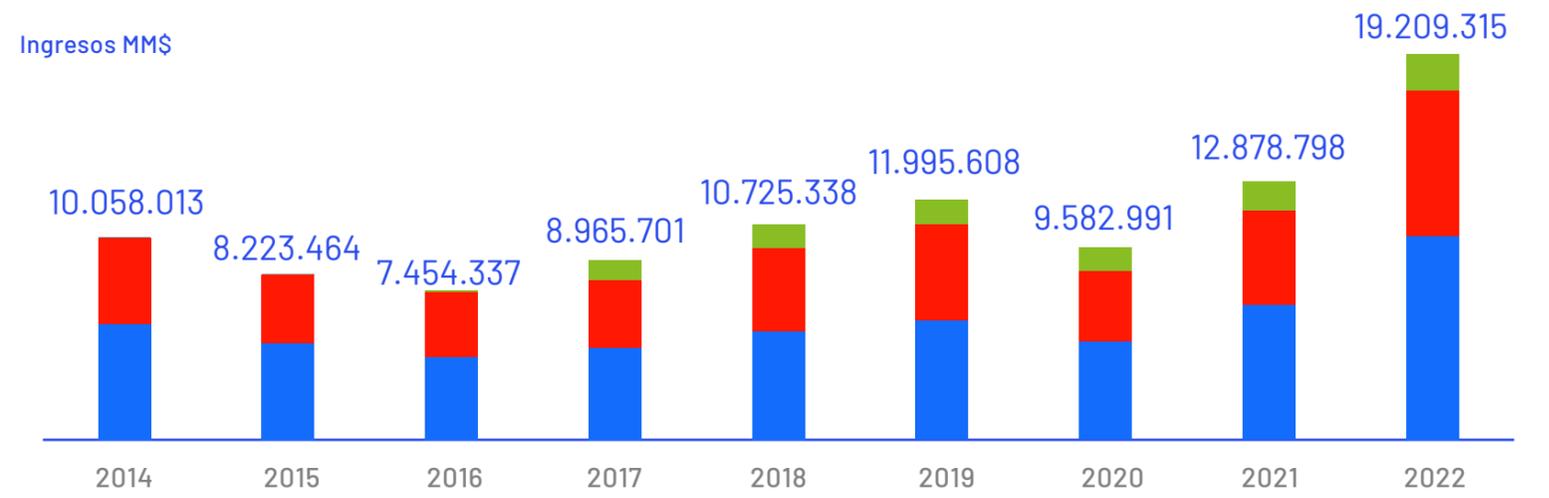


| MM\$ | COPEC CHILE | TERPEL CONSOLIDADO | MAPCO | TOTAL |
|-------------------------|-------------|--------------------|-----------|------------|
| Ingresos | 10.141.980 | 7.272.638 | 1.794.697 | 19.209.315 |
| EBITDA | 669.604 | 276.192 | 69.200 | 1.014.995 |
| Inversión activos fijos | 101.222 | 78.347 | 77.805 | 257.373 |
| Utilidad neta | 440.122 | 41.046 | 48.560 | 529.728 |

*Utilidad neta corresponde a la ganancia atribuible a participación controladora.



- Copec Chile
- Terpel Consolidado
- Mapco



Inversiones 2022

Estaciones de servicio: Una red estratégica

Atendemos a más de 800.000 clientes diariamente en nuestras estaciones a lo largo de todo Chile, gracias a una red estratégica que ofrece una diversidad de oferta en servicios. Sin embargo, este liderazgo de la Compañía no sería posible sin realizar, año a año, inversiones que refuerzan la infraestructura y nos permite ser fieles a nuestra promesa de marca.

Inauguramos



estaciones de servicio.

Arcoprime inauguró



nuevas tiendas.

En 2022 realizamos las siguientes inversiones en estaciones de servicio y tiendas:

- Inauguramos nueve estaciones de servicio: San Fernando, Coquimbo, Maipú, Dichato, Villa Alemana, Curauma, Tocopilla, Cerro Castillo y Llay Llay.
- Realizamos cambios de tanque en estaciones de servicio y otras remodelaciones mayores.
- Arcoprime inauguró 13 nuevas tiendas en estaciones de servicio, 11 tiendas fuera de ellas y realizó 82 remodelaciones.
- Abrimos 16 Lavamax (11 en estaciones existentes).
- Remodelamos el Lub de Melipilla y cambiamos la imagen en el servicio de cambio de aceite de La Liga.



Otras inversiones



Canal Industrial

Abrimos puntos nuevos, realizamos remodelaciones y construimos una barcaza.



Plantas

Construimos un nuevo tanque en Maipú e invertimos en reforzar los sistemas de seguridad contra incendios.



Canal Lubricantes

Modernizamos la planta Lubricantes, incluyendo un nuevo sistema de plataforma de empaque.

Plan de inversión

- **Lubricantes:** Inversiones en plantas, reventa y canal industrial.
- **Canal Industrial:** Nuevos puntos y remodelaciones, además de apoyo a clientes.
- **Plantas:** Excelencia operacional, seguridad y medioambiente. Además de nueva infraestructura.
- **Wind Garage:** Desarrollos acordes a las necesidades de los usuarios y las nuevas formas de movilidad y energía.

Blue Express

El hito más relevante en materia de inversión, concretada a fines de 2022, fue la compra por un monto cercano a los US\$250 millones del 100% de Blue Express, empresa de última milla para el comercio electrónico, cuyo negocio considera el retiro, clasificación y distribución de paquetería, además de la administración del inventario, preparación de pedidos y distribución para retailers, haciéndose cargo de la gestión operativa del e-commerce.

Atiende a más de 5.000 clientes, desde grandes retailers a pequeños emprendedores, que necesitan una red de distribución para sus productos, hasta personas naturales que requieren de un delivery expedito y con fácil devolución. Cuenta con más de 1.000 puntos de recibo y entrega a lo largo de todo Chile.

Esta nueva adquisición está alineada con nuestro propósito de potenciar el desarrollo y movimiento de las personas, las empresas y el país, entregando soluciones a las necesidades de la vida cotidiana, ya que lograremos poner a disposición de las personas nuestra extensa red de estaciones de servicio que opera de forma permanente, para el envío y retiro de paquetes.

Desempeño económico

(GRI 201-1)

El esfuerzo de nuestros equipos busca, permanentemente, consolidar una gestión financiera con perspectiva de largo plazo, que entregue rentabilidad a los accionistas y aporte a la sostenibilidad financiera del negocio en el futuro.

Este año debimos enfrentar diversas complicaciones en el ámbito local y global: el conflicto bélico entre Rusia y Ucrania, que originó un aumento en los costos de la energía y llevó la inflación a máximos históricos; la crisis logística y el consecuente atochamiento portuario; los altos costos asociados al comercio exterior y el estancamiento de la actividad económica en Chile, con una inflación acumulada de 12,8%.

Pese a este contexto y gracias al esfuerzo de nuestro equipo ampliado, nos enorgullece comunicar a nuestros distintos grupos de interés que el desempeño alcanzado en 2022 y el plan de crecimiento aprobado nos permitirá seguir innovando para mantener nuestra posición y liderazgo en servicio y calidad, nuestras inversiones ambientales y el aporte al país y a las comunidades y territorios donde operamos.

Copec Chile

| | 2020 (MM\$) | 2021 (MM\$) | 2022 (MM\$) | VARIACIÓN 2021-2022 |
|------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|---------------------|
| Valor económico directo generado | 4.816.033 | 6.535.865 | 10.000.670 | 53% |
| Gastos operativos | 4.527.143 | 6.055.196 | 9.234.431 | 53% |
| Remuneración trabajadores | 51.711 | 68.803 | 89.590 | 30% |
| Pagos a proveedores de capital | 92.345 | 173.921 | 189.872 | 9% |
| Inversión en medioambiente* | No comparable | No comparable | 4.090 | 0% |
| Aporte social | 4.188 | 4.114 | 4.950 | 120% |
| Pagos al Estado | 34.436 | 102.588 | 136.880 | 33% |
| Total valor económico distribuido | 4.709.823 | 6.404.622 | 9.663.903 | 51% |
| Valor económico retenido | 106.210 | 131.242 | 336.767 | 157% |

*Incluye inversiones en activos y gastos. En 2022 hubo un cambio de metodología en el cálculo de la inversión en medioambiente, la que no es comparable con años anteriores.

Lineamientos tributarios

(GRI 207-1; 207-2)

Conforme a la ley y a nuestros principios de actuar ético y responsable, entendemos el rol de la contribución a la generación de ingresos fiscales que permitan cubrir las necesidades públicas y sociales del país. Como parte del grupo Empresas Copec, seguimos los lineamientos de la matriz, que cuenta con una Política General Tributaria publicada en su sitio web.

Nuestra Gerencia de Administración y Finanzas es la encargada de asegurar el cumplimiento de dicha política, la que es gestionada por el área de Impuestos de la Subgerencia de Contabilidad.



**Clientes
en el centro**

.03

Existimos por y para nuestros clientes. Ellos son el centro de nuestra gestión, quienes motivan la pasión que entregamos a diario para dar un servicio de excelencia, con soluciones innovadoras y modernas, y de acuerdo a las nuevas necesidades de las personas. Queremos mejorar su calidad de vida y que, en cada paso por nuestras estaciones de servicio y tiendas de conveniencia, disfruten de una experiencia inolvidable.

Tenemos una responsabilidad con las más de 800 mil personas que nos visitan cada día para tener una pausa o abastecerse. Por ello, hemos ampliado la oferta de servicios, las funcionalidades de las aplicaciones digitales que implementamos y acelerado la transformación hacia novedosas formas de compra y pago. Nos anticipamos a las necesidades del futuro y sorprendemos con experiencias memorables. Estamos disponibles las 24 horas del día, siempre con la energía y pasión para cumplir la promesa de ser "Primeros en Servicio" y fieles a nuestro propósito de potenciar el movimiento y desarrollo de las personas, las empresas y el país.

Esta labor no sería posible sin la operación 24/7 de nuestras tiendas Pronto y Punto, que día a día entregan una oferta de valor en línea con su propósito: "Enriquecer la vida de todas las personas en el viaje a su destino; nuestros clientes, nuestro equipo, nuestras comunidades."



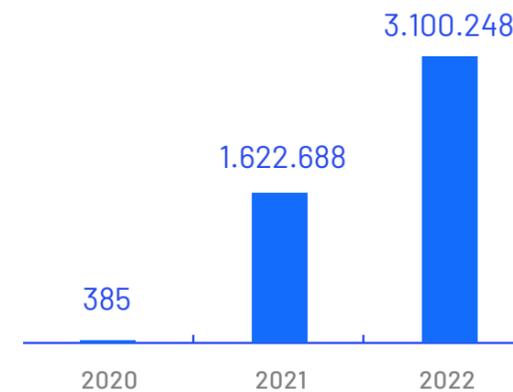


Fidelización de nuestros clientes

Programa Full Copec

En 2022 consolidamos nuestro programa de fidelización Full, con un crecimiento de 91% de clientes Full Copec, llegando a 3,1 millones de inscritos, lo que nos permitió generar una base sólida de interacción. A través de Full buscamos recompensar a todos los clientes de tiendas y estaciones de servicios, entregándoles beneficios donde pueden acumular puntos y obtener códigos de descuento y canjes.

Número de clientes inscritos Full Copec acumulados



Beneficios del programa:

- Acumulación de puntos en tiendas y carga de combustible.
- Descuentos en tiendas y carga de combustible.
- Descuentos en otros comercios.
- Recompensas por metas.

Alianzas

- Intercambio de puntos Full por millas LATAM-PASS.
- Intercambio puntos Full por puntos Cencosud.

Otros puntos de relacionamiento con nuestros clientes

Tienda Copec

En el área del e-commerce, nuestra tienda virtual -Tienda Copec- alcanzó un nuevo hito al registrar más de 92.600 transacciones en 2022. Ello, en parte, gracias a la diversa variedad de categorías como accesorios, artículos estacionales, deportivos y de outdoor, libros y vajilla. En el último ejercicio, la oferta fue incrementada en 54%.

Spotify

Con el propósito de acompañar el movimiento de las personas, el canal Copec en la plataforma Spotify superó los 3.800 seguidores. En el periodo lanzamos seis nuevas playlist, con títulos como "Ke-rock-sene", "Lubri-cante", "Viaje de película" y "Pura gasolina".

Clientes empresas

Para fidelizar a nuestros clientes empresas hemos desarrollado soluciones de pago para contribuir en la gestión y desarrollo de sus negocios.

Taxi amigo:

Beneficios exclusivos para taxis y colectivos registrados en el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones. Tenemos más de 70 mil inscritos y, durante 2022, alrededor de 45 mil taxistas utilizaron estos beneficios.

Camionero amigo:

Beneficios para camioneros de nuestra red de estaciones de servicio de carretera, más la red Pronto. Durante 2022 habilitamos la opción para que los conductores puedan recibir puntos Full, accediendo a promociones para mejorar su experiencia en el viaje. En este periodo, 44.383 choferes utilizaron los beneficios.

Cupón electrónico:

Tarjetas de prepago recargables para consumir en todas las estaciones de servicio a lo largo del país.

Tarjeta de Abastecimiento en Empresa (TAE):

Sistema de crédito para distribución de petróleo diésel desde estaciones de servicio a instalaciones o sitios de operación industrial.

Tarjeta NeoTAC:

Nueva solución integral para el control y administración de combustible para todo tipo de vehículos en sitios industriales.

TCT y TCT Premium:

Tarjeta de crédito para flotas de vehículos pesados, que permite adquirir petróleo diésel, lubricantes y Bluemax, y controlar su consumo en línea en tiempo real. TCT Premium permite sumar la verificación de presencia vehicular al momento de realizar la carga, entregando más control a la operación.

Ante las necesidades manifestadas por nuestros propios clientes y entendiendo las consecuencias de la inflación que vivimos en 2022, terminamos el año con una campaña de ocho semanas con un descuento de \$100 por litro de combustible.

Experiencia y satisfacción

Contamos con evaluaciones periódicas para medir nuestros objetivos e identificar posibles desviaciones de nuestra promesa de servicio, de modo de realizar las acciones necesarias para entregar soluciones en tiempo y de calidad.

En 2022 recibimos reconocimientos en términos de servicio, así como de lealtad y satisfacción de los clientes. Destacamos Procalidad 2022, Alco Lealtad del Consumidor 2022 y Premio PXI Praxis Xperience Index.

Nuestro canal de reclamos y sugerencias, “Llámanos”, nos permite centralizar los requerimientos de nuestros clientes y reaccionar de manera oportuna ante situaciones que podemos mejorar para dar un mejor servicio. Además, contamos con una línea telefónica, chat, mail y formulario de contacto web. Durante 2022 potenciamos también el uso de WhatsApp, logrando un crecimiento de 100% de uso comparado con 2021.

Asimismo, definimos a CRM Salesforce como la plataforma corporativa de relacionamiento con los clientes, con lo que buscamos una atención más centralizada, mejorando su experiencia cuando nos llaman, hacen un reclamo, sugerencia o manifiestan una inquietud. Mantuvimos la nota 6,4 en las soluciones entregadas a través de nuestro canal Llámanos.

Un foco que hemos impulsado en los últimos años es transmitir a nuestros clientes nuestra cultura de sostenibilidad. Con este objetivo, desde 2021 enviamos de forma bimestral un newsletter con nuestras principales iniciativas en esta área.

| INDICADORES DE GESTIÓN DE RECLAMOS | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------|--------|---------|----------|
| Número de casos ingresados por canal Llámanos | 84.633 | 117.000 | 132.000* |
| Número de reclamos recibidos | 59.747 | 88.764 | 118.608 |
| Nota a las soluciones entregadas | 6,3 | 6,4 | 6,4 |

*El aumento de casos de Llámanos de 34% respecto del año anterior, es por el aumento de usuarios de Nuevo.

En 2022 continuamos el proceso de mejora para disminuir los días promedio para ofrecer una solución a los clientes. Así, redujimos el cierre de los casos en comparación con 2020 y aumentamos el porcentaje de satisfacción de nuestros clientes con la solución entregada.



Avances en innovación

Hemos puesto foco en lograr avances en innovación y tecnología, para dar mayor agilidad, acceso y simplificar la experiencia de nuestros clientes en las estaciones de servicios.

Este periodo fue de maduración para la plataforma, alcanzando un crecimiento de 97% respecto de 2021, llegando actualmente a 1.637.739 de clientes activos Nuevo y un total de 3.194.306 usuarios inscritos acumulados.

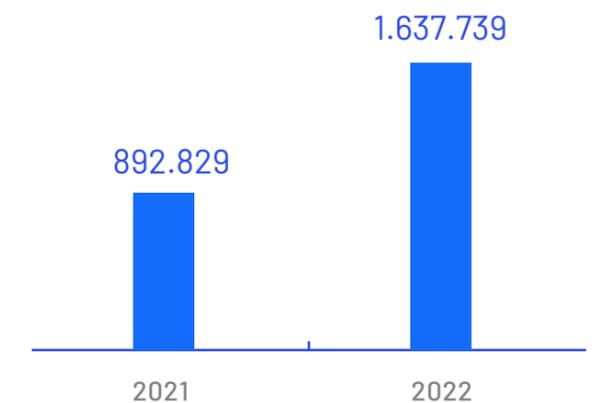
App Nuevo

En 2022 incorporamos nuevas funcionalidades a la app Nuevo, tales como:

- “Escanea y Paga” en 91 tiendas, funcionalidad de la aplicación Nuevo que permite pagar directamente desde el teléfono, sin tener que pasar por caja. Esto nos ayuda a descongestionar y promover la autoatención de nuestros clientes, mejorando su experiencia.
- Marketing Cloud nos permite automatizar las comunicaciones, definiendo de mejor manera qué mensaje queremos enviar. Un ejemplo de la utilidad de esta innovación fueron las “Misiones Full”, que entregan un mensaje personalizado a los clientes, desafiándolos a cumplir ciertos retos, siendo reconocidos con cupones de descuento.
- Incorporación de la funcionalidad de carga de la tarjeta Bip! con todo medio de pago. En 2022 alcanzamos 10.330 clientes activos en recarga Bip! y 1.200 pagos Bip! -en promedio, al día- desde la app.

En el mismo periodo, el total de transacciones con la aplicación fue de 36.543.159, representando un 14,4% del total.

Número de clientes activos Nuevo por año



Muevo Empresas

La aplicación Muevo Empresas da soluciones digitales para nuestros clientes empresas de todo tamaño y tipo de necesidades, brindando apoyo en la gestión y control de sus gastos de combustible de manera rápida y segura. La aplicación no tiene ningún costo adicional al gasto que realizan por las compras de combustible.

Nuestra solución permite:

- Administrar el combustible necesario para cada negocio desde un computador o celular.
- Entregar un proceso de facturación ordenado y en un solo lugar.
- Mantener un registro del gasto de combustible de los equipos de trabajo, por vehículo y conductor.
- Pagar más rápido y seguro con la app.

175.493

Descargas de la app.

18.593

Cuentas activas.

30.147

Usuarios activos.

1.546.407

Transacciones totales.

73.321 m³

De combustible totales vendidos a través de la app.

Durante 2022 lanzamos diferentes campañas y promociones para nuestros usuarios de la aplicación, con descuentos, bonos y concursos.

Nuevas funcionalidades:

- **Retiros billetera:** Permite retirar saldo de la billetera a una cuenta bancaria.
- Creamos tres nuevos roles de administrador (general, de billetera y básico), que posibilitan realizar funciones de administración limitadas, según el perfil.
- **Ceder rol súper administrador:** Da la opción de cambiar el súper administrador de la cuenta, cediéndola de un usuario a otro.
- **Compra kerosene:** Deja comprar kerosene a granel, pagando y documentando con factura.
- **Notificaciones push con link a url:** Herramienta que permite enviar notificaciones push con derivación a una url parametrizada (compartir contenido, derivar a tutoriales y encuestas).

Alianzas Muevo Empresas

Simpli Route

Entrega un 25% de descuento en los primeros tres meses al ser cliente de Muevo Empresas.

Subcarga

50% de descuento durante los seis primeros meses para los nuevos clientes usuarios de la aplicación.

Flux Solar

Por ser parte de Muevo Empresas, nuestros clientes cuentan con un 10% de descuento en su proyecto de energía solar.

Sumup

Empresa de lectores de tarjetas para comercios. Nuestra alianza ofrece un primer lector de tarjetas a valor preferencial y sin comisión en el primer mes con tope de ventas de 10 millones de pesos.



Starlink

Para mejorar la conectividad en nuestras estaciones de servicios y tiendas de conveniencia, comenzamos un proceso para migrar a internet satelital de Starlink, la que brinda mayor estabilidad en las conexiones y ahorro en costos. Comenzamos con estaciones ubicadas en zonas remotas y/o con dificultades de conectividad, aportando también a la comunidad local con conectividad y digitalización mediante wi-fi gratuito a las personas que están en un radio de influencia cercano a los 300 metros alrededor de la estación de servicio.

En 2022 llegamos con Starlink a 62 estaciones de servicio. En 2023 ampliaremos la cobertura a otras 47.

Software de administración y gestión de tiendas de conveniencia Pronto y Punto

Para entregar una experiencia innovadora a los clientes que nos visitan en nuestra red de tiendas de conveniencia, en 2022 avanzamos en la masificación del proyecto Sckuba Tienda, implementándolo en 91 tiendas Pronto a lo largo de Chile. A través de este software, gestionamos y administramos tiendas de conveniencia, incluyendo el proceso de venta completo, de forma rápida y eficiente, tanto de las cajas asistidas como en las autoservicio, generando una mejor experiencia de compra.

El software también permite la gestión de los principales procesos de tiendas, como inventarios, turnos, recepción de mercaderías, gestión de plataformas de delivery, la operación de la cocina e incorpora una app móvil para facilitar estos procesos.

Copec Fuel

Copec Fuel representa la continua evolución de las plataformas transaccionales para la venta de combustible y otros productos en las estaciones de servicio. Dicha transformación tiene como objetivo contar con una solución de clase mundial flexible para nuevos negocios. Su principal fin es proveer una plataforma transaccional, utilizando las últimas tecnologías cloud, para mantener la integridad, disponibilidad y flexibilidad ante nuevos desafíos comerciales y operacionales.

En la búsqueda de transacciones más seguras, hemos renovado completamente nuestra solución de autoservicio, donde las tarjetas de crédito y débito adoptaron la lectura mediante la tecnología chip. Adicionalmente, incorporamos el uso de nuestra aplicación de pago Muevo como parte de los medios de pago aceptados. Al cierre de 2022 contamos con 48 estaciones migradas a la nueva plataforma, posicionando nuestra red de autoservicio como una de las más avanzadas de la región.

Otro desarrollo son los terminales de cobro inalámbricos en el marco de la solución SckubaPay Copec, con los que queremos posicionarnos en el mercado con una solución más flexible y competitiva en la recepción de medios de pago. A fines de 2022 contamos con 51 estaciones de servicio con esta nueva solución.

Innovación en clientes industriales

En 2022 continuamos concretando el compromiso de apoyar a nuestros clientes industriales a través de soluciones sostenibles. En esta línea, nos incorporamos al programa Vuelo Limpio, siendo la primera empresa de combustibles en hacerlo. Este programa piloto, lanzado en noviembre de 2021, es gestionado por la Línea de Transporte Eficiente de la Agencia de Sostenibilidad Energética y es apoyado por la Junta de

Aeronáutica Civil del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones y el Ministerio de Energía. Su objetivo es generar un ecosistema colaborativo con actores del transporte aéreo, tanto público como privado, para avanzar hacia la sostenibilidad energética del sector. En este marco, en 2022 fue lanzada la mesa de trabajo público-privada de combustibles de aviación sostenibles (SAF), que es planteada como la solución más viable para avanzar en la meta de descarbonización de la industria al 2050.

Además, en 2022 desarrollamos una nueva línea de negocio que permite al cliente medir, gestionar y reducir sus emisiones, a través de diversos servicios, los que incluyen:

- **Medición y reportabilidad:** Realizamos servicios de sensorización y monitoreo de acuerdo a las necesidades de nuestros clientes.
- **Gestión de combustible:** Reducir la presencia de gases al momento de combustión con aditivos o cambio de tipo de combustible.
- **Gestión de procesos:** Mejora de eficiencia y uso de la energía de procesos.
- **Abatimiento:** Capturar las emisiones emitidas.
- **Compensación:** Cuando existen emisiones que ya no pueden mitigarse.

De este modo, somos un aliado de nuestros clientes a la hora de avanzar en sus metas de descarbonización. Esta línea de servicios está en una fase piloto, pero con dos proyectos ya concretados.

Implementamos

91

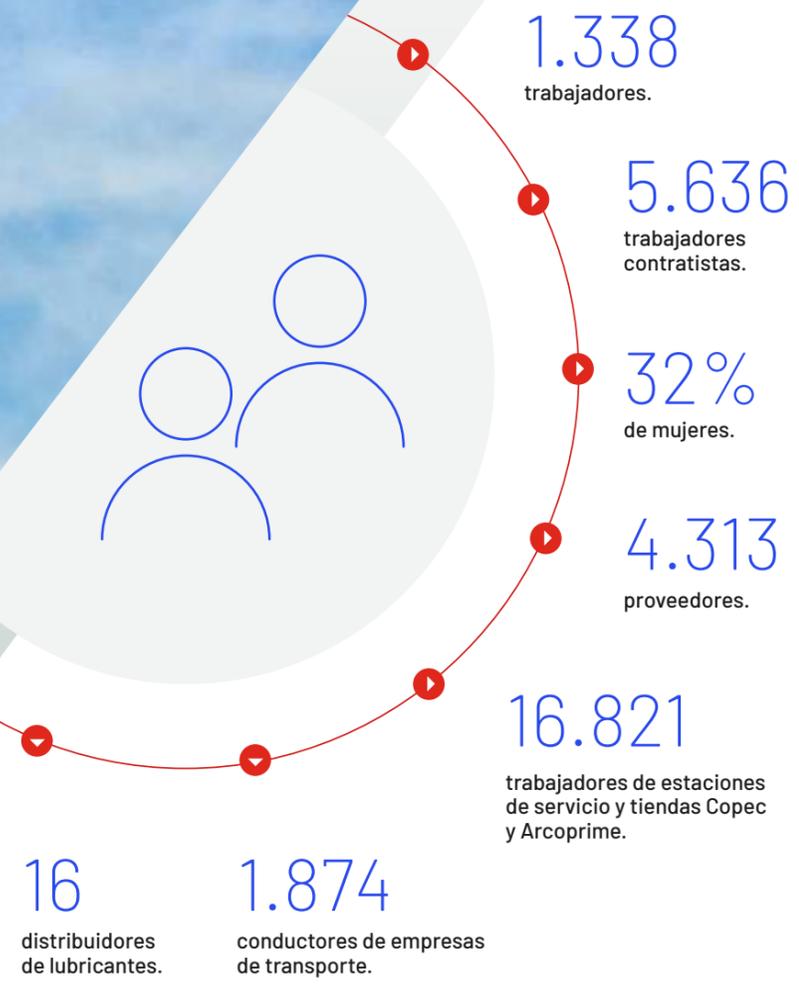
Tiendas Pronto con Sckuba Tienda.





Desarrollo y
movimiento del
equipo ampliado

.04



Nuestro equipo ampliado, compuesto por trabajadores, concesionarios y atendedores, transportistas y conductores, distribuidores, contratistas y proveedores, es el gran soporte de nuestro negocio, ya que todos ellos son socios y aliados estratégicos para entregar una oferta de valor a los clientes, promoviendo la excelencia y calidad de nuestro servicio.

Al cierre de 2022 contamos con 569 concesionarios, 79 administradores de Arcoprime, 11.888 atendedores Copec, 4.933 atendedores Arcoprime, 4.313 proveedores, 307 empresas contratistas con 5.636 trabajadores, 79 empresas de transporte -76 terrestres, dos navieras y una de ferrocarril- que agrupan a 1.874 conductores, y una red de 16 distribuidores de lubricantes. Todos asumen como propios los lineamientos éticos de Copec y el compromiso con los clientes, con el fin de contribuir a la operación y expansión del negocio con los mismos estándares de la Compañía.

Trabajadores

(GRI 2-7)

Promovemos la diversidad e inclusión, y potenciamos el liderazgo y desarrollo del talento dentro de los equipos de la Compañía. También generamos beneficios que buscan mejorar la calidad de vida de las personas en salud, educación y vivienda, aspectos claves para el bienestar de las personas.

1.338

Trabajadores a lo largo de Chile.

7,5%

Rotación voluntaria del total de la Compañía.

100%

Trabajadores con jornada laboral completa.

32%

Trabajadores mujeres.

8,1%

Rotación total.

43%

Nuevas contrataciones corresponden a mujeres, ocho puntos porcentuales más que en 2021.

98%

Trabajadores con contrato indefinido, tanto hombres como mujeres.

96%

Trabajadores cubiertos por Contrato Colectivo.

2,11

Ratio entre el salario mínimo de Copec y el salario mínimo del país.

9,3 y 6,2

Años de antigüedad promedio de hombres y mujeres, respectivamente.

Dotación por región

(GRI 2-7)

REGIÓN

Arica-Parinacota

5

REGIÓN

Coquimbo

23

REGIÓN

Maule

2

REGIÓN

Araucanía

2

REGIÓN

Tarapacá

26

REGIÓN

Valparaíso

147

REGIÓN

Ñuble

21

REGIÓN

Los Lagos

24

REGIÓN

Antofagasta

77

REGIÓN

Metropolitana

913

REGIÓN

Bío Bío

50

REGIÓN

Aysén

9

REGIÓN

Atacama

23

REGIÓN

O'Higgins

9

REGIÓN

Los Ríos

0

REGIÓN

Magallanes

7



1.338
TOTAL

Nota: para mayor información sobre nuestra dotación, revisar anexos de la presente memoria.

Cultura Copec y clima laboral

Nuestra área de Cultura y Experiencia de Trabajadores es la encargada de transmitir e impulsar en la Compañía el conocimiento del propósito que nos mueve y sus respectivos compromisos para que sean conductas y acciones visibles de nuestros trabajadores.

Flexibilidad laboral

En 2022 implementamos el Modelo de Equipos Distribuidos (MED), con las modalidades de teletrabajo y trabajo presencial, entregando mayor flexibilidad para disminuir los tiempos de traslado y conciliar mejor la vida personal y laboral. Es un modelo híbrido de dos días de trabajo presencial y tres días en formato teletrabajo para quienes por la naturaleza de sus funciones puedan acogerse al modelo. En 2022, 746 trabajadores estuvieron bajo esta modalidad (46%, mujeres).

Gestión del cambio

Nuestro programa de Gestión del Cambio busca preparar, apoyar y asesorar a los líderes y trabajadores de la organización para movilizar aquellas conductas y habilidades que Copec necesita para transitar en el proceso de evolución cultural y acompañar a los equipos en el desarrollo e implementación de proyectos de transformación.

Reconocimiento

Contamos desde 2021 con el programa TU Reconocimiento, el que tiene como objetivo instalar una cultura de reconocimiento entre pares y destacando las acciones sobresalientes de nuestros trabajadores. También contamos con una instancia formal, que busca destacar a personas y equipos que reflejen los Compromisos Copec y cuyas contribuciones sean de un alto impacto para el negocio a través de la Ceremonia Anual TU Reconocimiento.

En 2022 tuvimos un total de 5.379 reconocimientos a través de nuestra intranet y una participación de 671 trabajadores conectados a nuestra ceremonia anual, con una satisfacción de un 91%.

Clima Laboral

Nos esforzamos para fomentar las buenas relaciones entre nuestros trabajadores y que exista un clima laboral positivo. Este fin quedó reflejado en la Encuesta de Clima Laboral y Satisfacción 2022, elaborada por PeopleFirst, que volvió a superar los resultados del periodo anterior, logrando un nivel de satisfacción global de 85,2%, con un 89% de tasa de participación.

Encuesta de Clima Laboral y Satisfacción 2022

| | 2021 | | | 2022 | | |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Número de trabajadores que contestan encuesta | 324 | 763 | 1.087 | 366 | 822 | 1.192 |
| Porcentaje de colaboradores que contestaron la encuesta | 86% | 89% | 88% | 86% | 90% | 89% |
| Indicador confianza | 92,4 | 92,8 | 92,7 | 91,7 | 92,5 | 92,2 |
| Indicador compromiso | 86,4 | 84,9 | 85,4 | 87 | 85,9 | 86,2 |
| Indicador felicidad | 87,3 | 86,9 | 87 | 89,3 | 88,2 | 88,4 |
| Satisfacción global Copec/Porcentaje engagement y/o favorabilidad | 85,3 | 84,3 | 84,6 | 85,6 | 86,2 | 85,2 |

Este cálculo considera el criterio CMF (participantes dividido por dotación total) para el porcentaje de cobertura de la medición de clima laboral. A nivel de gestión de la Gerencia de Gestión Humana, la participación en la encuesta alcanza un porcentaje más alto dado que se excluyen del universo de la evaluación los trabajadores con licencia al momento de la encuesta y aquellos que tienen menos de un mes de antigüedad en la Compañía. De esta forma, bajo este criterio, la participación en la encuesta de clima alcanza a 97,4%, que se descompone en 69% hombres, 30,7% mujeres y 0,3% que prefiere no responder o identificarse con otro género.

Liderazgo

Continuamos nuestro programa Líderes PRO, que nació en 2021 con la finalidad de instalar un sello y una cultura de liderazgo, con trabajadores preparados para enfrentar los retos actuales y del futuro, generando un impacto positivo en las personas, equipos, proyectos y resultados de la Compañía.

Pilares formativos del programa Líderes PRO:

- Impulsa una estrategia que inspira.
- Aprende y promueve el aprendizaje para todos.
- Construye redes colaborativas.
- Potencia el desarrollo de las personas.

En 2022 fueron realizados cuatro ciclos formativos, uno por cada pilar del perfil del líder PRO: aprendizaje, desarrollo, colaboración y estrategia.

En estos ciclos participaron todos los líderes con personas a cargo, más una selección de 56 líderes informales que no tienen personas a cargo, pero ejercen liderazgo con clientes, proveedores y contratistas, entre otros.

En cuanto a los resultados, los participantes respondieron:



“Pudieron generarse conversaciones valiosas para mi trabajo”.



“Recomendaría este proceso de formación a otros líderes de la Compañía”

Diversidad e inclusión

Consideramos la diversidad como un valor que debemos promover para fomentar la innovación y creatividad en el trabajo. Para esto, buscamos relacionarnos entre todos desde el respeto y la empatía.

Elaboramos una Política de Diversidad e Inclusión y articulamos un Comité de Diversidad e Inclusión, presidido por la gerente de Gestión Humana, un representante de cada una de las gerencias de Copec, la Oficial de Ética y Cumplimiento Corporativo y la encargada de Diversidad e Inclusión, que es la responsable de velar por el cumplimiento de la política, sugerir los programas o planes de acción necesarios y el seguimiento de los mismos.

Durante 2022, el foco estuvo puesto en género y personas con discapacidad. La política establece sanciones para todo acto de hostigamiento, acoso, maltrato o conductas abusivas, ya sean físicas, verbales o visuales.

Destacamos durante el periodo en ejercicio:

- Nuevas fuentes de reclutamiento y selección inclusivos para la contratación de personas con discapacidad.
- Convocatoria dirigida para la postulación de mujeres para cargos de Jefe/a de Zona Trainee y Jefe/a de Turno Trainee.
- Promoción de cargos de jefatura para incentivar la postulación femenina.
- Estudios de accesibilidad en distintas instalaciones para generar planes de trabajo sobre la base de ellos.
- Definición corporativa de incorporación de -al menos- una mujer en los finalistas de los procesos de selección.
- Creación del Programa de Inclusión Laboral Copec.
- Programa de apoyo y orientación sobre la credencial de discapacidad.
- Talleres de Sesgos Inconscientes para líderes y trabajadores.
- Plan de comunicaciones interno para informar y educar sobre conceptos de Diversidad e Inclusión.
- Desarrollo de talleres para gerentes y subgerentes con una participación de 34 personas y un índice satisfacción de 6,5.



Semana de la Diversidad e Inclusión

Nos permitió socializar la política y sus principales lineamientos. Realizamos charlas, talleres y desafíos, donde participaron 800 trabajadores con un índice de satisfacción del 93%.

Indicadores de equidad de género y brecha salarial por cargo

(GRI 2-7; 405-1; 405-2)

| (Porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres) | 2021 | | 2022 | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------------------|
| | % de mujeres | Media brecha salarial | % de mujeres | Media brecha salarial |
| Alta gerencia | 7% | 117% | 13% | 117% |
| Gerentes y subgerentes | 24% | 124% | 24% | 138% |
| Jefaturas | 25% | 121% | 31% | 128% |
| Operario | 2% | 91% | 1% | 111% |
| Fuerza de venta | 13% | 111% | 15% | 113% |
| Administrativo | 57% | 89% | 54% | 95% |
| Otros profesionales | 32% | 113% | 34% | 119% |
| Total | 30% | 116% | 32% | 121% |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
 ** La brecha salarial está calculada de acuerdo con la metodología propuesta por la Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), considerando la media de brecha salarial, entendida como el porcentaje entre la media del salario bruto por hora de mujeres y la media del salario bruto por hora de hombres. Para permitir la comparabilidad con 2021 fue actualizada la información de la media de brecha salarial de ese año, utilizando la misma metodología. Además, para 2022 fue incluida la mediana de brecha salarial en razón del porcentaje entre la mediana de salario bruto por hora de mujeres y la mediana de salario bruto por hora de hombres.

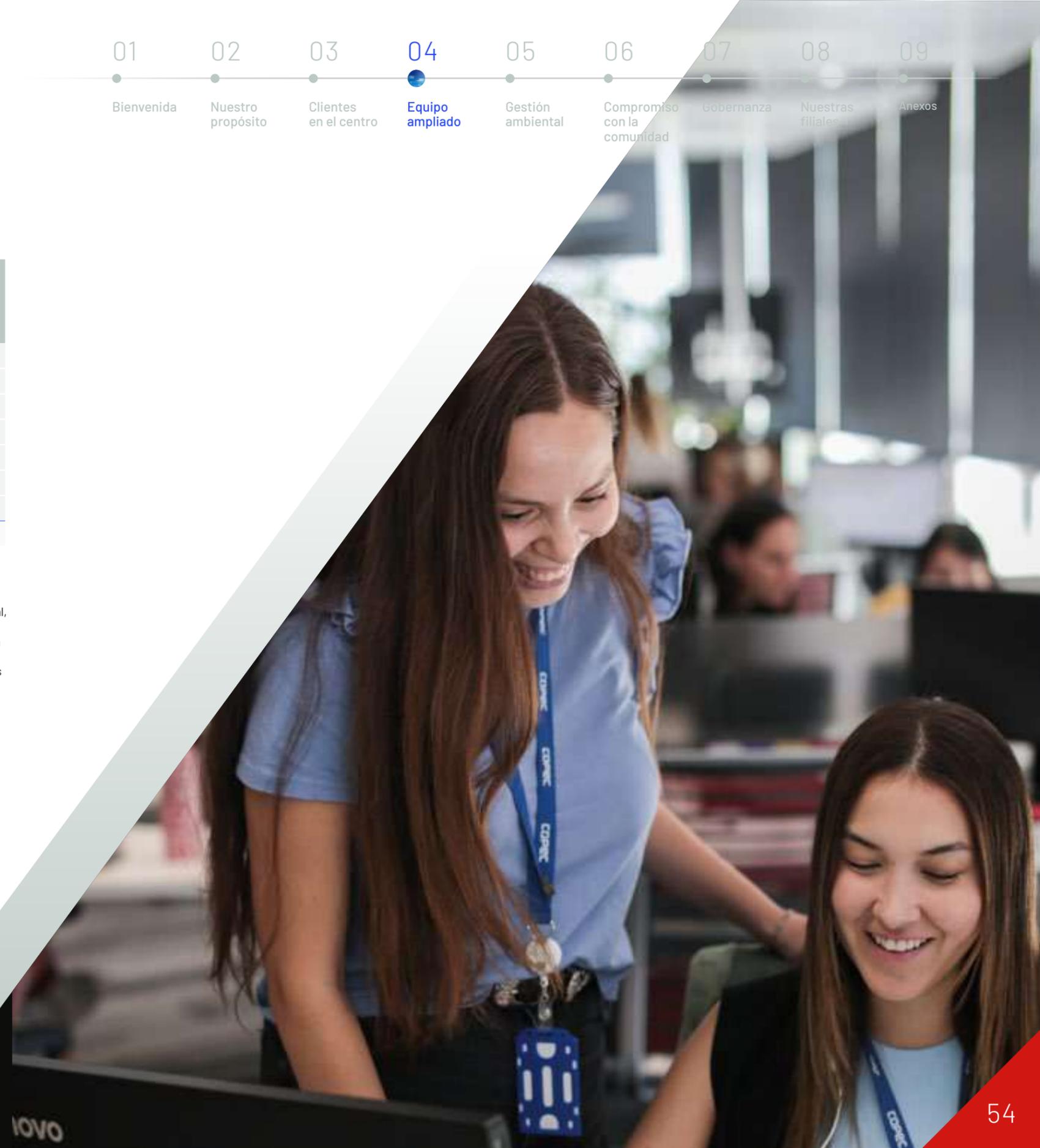
El análisis razonado de los resultados nos permite inferir que, si bien hay un aumento en la brecha, esta se explica en parte por:

- El aumento de contrataciones femeninas respecto al mismo periodo anterior.
- Un incremento en movimientos ascendentes de mujeres a cargos de mayor responsabilidad: desde cargos profesionales a jefaturas o de jefaturas a subgerencias.

Este indicador da cuenta de que estamos en la dirección correcta para que estas brechas disminuyan y logremos los objetivos que nos hemos trazado.

En Copec impulsamos la igualdad de oportunidades y, por lo mismo tenemos desafíos en cuanto a brecha salarial. Contamos con una medición interna que estamos evaluando permanentemente, basada en género, antigüedad y metodología Hay.

Nos propusimos tener 40% de contratación femenina y alcanzar 25% de mujeres en cargos de liderazgo en 2024. En 2022, la contratación alcanzó 43% y las mujeres en cargos de liderazgo llegaron a 29%, cumpliendo la meta antes de lo propuesto.





Bienestar de nuestros trabajadores

Beneficios

(GRI 401-2, 403-3)

Contamos con un sistema de compensaciones competitivo y equitativo, y de beneficios que mejoran la calidad de vida laboral y personal de nuestros trabajadores.

Existen dos sistemas de beneficios. Uno es transversal para toda la Compañía y con foco en salud, entretenimiento, conciliación, educación y financiero. También existe el Sistema de Bienestar, con acceso sólo para quienes estén afiliados y tengan contrato indefinido (incluye a sus respectivas cargas beneficiarias).

Beneficios destacados para nuestros trabajadores:

- **TUS Puntos:** Los trabajadores acumulan puntos en distintas actividades o campañas que luego canjean por días libres o experiencias.
- **Programa Educacional:** Mediante la plataforma Brincus, los hijos, nietos y/o sobrinos de los trabajadores acceden a materias de cada curso, con profesores disponibles 24/7, además de reforzamientos y nivelación de contenidos. También contamos con un programa de orientación vocacional para ayudar a los adolescentes y jóvenes.
- **Programa de Emprendimiento:** Formación y acompañamiento en emprendimiento para trabajadores y sus familias que cuenten con alguna idea concreta o experiencia laboral. En 2022, hubo cinco ganadores que lograron adjudicarse el capital semilla.
- **Programa de Salud Mental:** Plataforma de acceso a profesionales de salud mental y nutricionistas, fonoaudiólogos y kinesiólogos, con un valor preferencial para trabajadores y sus familias.

- **Programa Financiero:** A través de la plataforma Destácame ofrecemos asesoría financiera personalizada y organizamos talleres con el fin de ordenar, planificar y mejorar las finanzas personales.
- **Programa Recre-Arte:** Financia iniciativas presenciales o virtuales que tengan directa relación con actividades que fomenten la vida saludable, ya sean deportivas, recreativas, culturales o artísticas.

Beneficios en salud para todos los trabajadores:

- **Centro de Salud Copec:** todos nuestros trabajadores y los integrantes de su núcleo familiar pueden acceder a atención de medicina general, pediátrica y psicológica, controles de nutrición, además de vacunación contra la influenza.
- Exámenes preventivos gratuitos para mayores de 40 años.
- Subsidio de enfermedad o accidente, con el pago de los primeros tres días de licencias que no están cubiertos por Fonasa o Isapre.
- Seguro de vida y accidentes.

Remuneraciones

Para fomentar la transparencia en materia de compensaciones, desde 2021 implementamos un plan de difusión de la Política de Compensaciones, para explicar cómo están compuestas las remuneraciones. A la fecha, hemos impactado de forma directa a 400 trabajadores, además de realizar cuatro videos interactivos que están disponibles en la intranet para toda la organización.

(GRI 2-21; 202-1)

| REMUNERACIONES* | MUJERES | HOMBRES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| Sueldo inicial empresa | \$842.146 | \$842.146 |
| Sueldo mínimo país | \$400.000 | \$400.000 |
| Relación sueldo empresa con sueldo mínimo país | 2,11 | 2,11 |
| Ratio de la compensación total anual de la persona mejor pagada y mediana de todos los trabajadores* | 3,30 | 3,65 |
| Ratio de incremento de la compensación total anual de la persona mejor pagada con respecto a la mediana del porcentaje de incremento de la compensación total anual de todos los trabajadores | 0,73 | 0,69 |

* Consideramos sólo las remuneraciones de los trabajadores pertenecientes al rol público (trabajadores que no pertenecen a la plana ejecutiva, gerencias y subgerencias de la Compañía).

Corresponsabilidad

Tenemos un postnatal flexible, que reduce la jornada laboral de las madres en dos horas hasta los dos años de edad del hijo o hija, además de entregar a los padres cinco días hábiles adicionales al post-natal previsto por la ley. Durante 2022 alcanzamos un 100% de reincorporación de las madres.

(GRI 401-3)

| CATEGORÍA LABORAL | NÚMERO DE MADRES | NÚMERO DE PADRES |
|------------------------|------------------|------------------|
| Alta gerencia | 0 | 0 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 1 |
| Jefaturas | 2 | 9 |
| Operario | 0 | 2 |
| Fuerza de venta | 0 | 0 |
| Administrativo | 0 | 1 |
| Auxiliar | 0 | 0 |
| Otros profesionales | 9 | 14 |
| Otros técnicos | 0 | 0 |
| Total | 11 | 27 |

| PERMISO POSTNATAL | NÚMERO DE MADRES QUE SE ACOGIERON AL PERMISO POSTNATAL | DÍAS PROMEDIOS UTILIZADOS POR MADRES (LEGALES Y EXTRALEGALES) |
|------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Alta gerencia | 0 | 0 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 0 |
| Jefatura | 2 | 57 |
| Operario | 0 | 0 |
| Fuerza de venta | 0 | 0 |
| Administrativo | 0 | 0 |
| Otros profesionales | 9 | 59 |
| Total | 11 | 116 |

Relaciones laborales

Tenemos tres sindicatos y una relación de diálogo y confianza. La última negociación colectiva fue en diciembre de 2021, con una vigencia de tres años.

(GRI 2-30)

| INDICADORES DE RELACIONES LABORALES | MUJERES | HOMBRES | TOTAL |
|---------------------------------------------------------------|---------|---------|-------|
| Número de trabajadores sindicalizados | 159 | 361 | 520 |
| Porcentaje de trabajadores sindicalizados | 37% | 40% | 39% |
| Número de trabajadores cubiertos por negociaciones colectivas | 415 | 867 | 1.282 |
| Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenio colectivo | 97% | 95% | 96% |

Desarrollo de los trabajadores

Formación

De manera permanente, identificamos las necesidades de conocimiento que surgen en la organización, ante lo cual generamos una oferta de formación para disponer de las capacidades necesarias para lograr los objetivos que proponemos año a año.

(GRI 404-2)

| NOMBRE DEL PROGRAMA | A QUIÉN VA DIRIGIDO | OBLIGATORIEDAD | OBJETIVO | PARTICIPANTES 2022 |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Planes formativos | Disponible para todos los trabajadores que requieran de formación | Obligatorio | Cursos de conocimientos específicos para formar capacidades técnicas y adaptativas necesarias para el rol y cargo del trabajador. | 850 |
| Malla operacional | Trabajadores de la Subgerencia de Plantas | Obligatorio | Malla obligatoria de cursos operacionales y legales, de acuerdo a normativas de medioambiente, prevención y seguridad que debe contar el equipo de la Subgerencia de Plantas, dado sus roles organizacionales. | 73 |
| LinkedIn Learning | 100% trabajadores | Opcional | Plataforma abierta, donde los trabajadores pueden autogestionar su conocimiento y habilidades. | 347 |
| Copec Aprende | 100% trabajadores | Opcional | Programa que tiene como objetivo entregar una oferta de formación complementaria al rol, atractiva e innovadora, para responder a requerimientos que surgen de los procesos de detección de necesidades de aprendizaje y de la evaluación de desempeño. Su objetivo es desarrollar capacidades transversales en nuestros trabajadores. | 73 |
| Inglés | 100% de trabajadores | Obligatorio/opcional | Programa que promueve el aprendizaje de este idioma. Tiene dos versiones: uno de formación obligatoria para quienes requieren manejo de inglés para poder cumplir con las funciones de sus cargos; otro a través de una plataforma de aprendizaje autogestionado llamada Cyberteachers. | 156 trabajadores en curso obligatorio. 40 trabajadores en curso complementario. |
| Becas de formación y desarrollo | | Opcional | Becas de pregrado, postgrado nacional y en el extranjero. Apoya el desarrollo profesional para trabajadores destacados. | Pregrado: 43 Postgrado nacional: 18 Postgrado extranjero: 3 |
| Train the Trainers | | Por invitación | Solución de aprendizaje integral para desarrollar y potenciar habilidades para líderes que tienen rol de formadores y embajadores de la cultura de la Compañía. | 16 |
| Up, movilizand nuestro talento interno | | Obligatorio | Moviliza nuestro talento interno y desarrolla nuevas competencias y/o habilidades en nuestros trabajadores. | 16 |
| Programa Trainee Comercial | | Obligatorio | Forma a los jefes de zona trainee de los canales Concesionarios e Industrial, para que desempeñen con éxito su rol. | 3 |
| Academia Pilares Operación Sostenible | Jefes de turno y supervisores | Obligatorio | Diseñar e implementar una estrategia que contribuya a capacitar en esta nueva forma de trabajar de acuerdo a los 10 Pilares de Operación Sostenible a los jefes de turno y supervisores de plantas. | 105 |

No se incluyen programas normativos, obligatorios y transversales, asociados a políticas corporativas y legales, que deben ser interiorizados por todos nuestros trabajadores y que son abordados en el capítulo de Gobernanza de este reporte.

| INDICADORES DE FORMACIÓN* | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Número de cursos dictados | 721 | 1.032 |
| Número de trabajadores formados | 1.237 | 1.327 |
| Porcentaje de trabajadores formados | 100% | 99% |
| Media de horas de formación | 57 | 23 |
| Inversión en formación monto en US\$ | \$803.202 | \$1.065.714 |
| Porcentaje de inversión en formación en relación a ingresos totales | 0,005% | 0,009% |

*No se incluyen capacitaciones del Código de Ética, temas relacionados con la ley 20.393, acoso laboral y sexual y cursos de salud y seguridad.

En 2022, 1.327 trabajadores fueron formados, lo que corresponde al 99% de la dotación total. En promedio, cada trabajador recibió 23 horas de capacitación en el año, con una inversión total en formación de US\$1.065.714.

(GRI 404-3)

Gestión del desempeño y desarrollo

Nuestro sistema de gestión de desempeño Crecer tiene un ciclo anual, con una evaluación durante el periodo y una etapa de seguimiento a mitad de año. Todos los trabajadores con más de cuatro meses de antigüedad participan del proceso.

La evaluación está basada en un modelo de competencias transversales, donde medimos a los trabajadores por las mismas capacidades, pero con ejes conductuales diferenciados de acuerdo a las familias de cargo correspondientes.

Etapas de Crecer:

1. Autoevaluación y evaluación.
2. Calibración.
3. Feedback y fijación de objetivos.
4. Feedback de seguimiento.

| TRABAJADORES EVALUADOS | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Alta gerencia | 100% | 86% | 87% | 0% | 0% | 0% |
| Gerentes y subgerentes | 67% | 93% | 87% | 80% | 87% | 85% |
| Jefaturas | 81% | 90% | 88% | 81% | 79% | 79% |
| Operario | 100% | 83% | 83% | 0% | 84% | 83% |
| Fuerza de venta | 67% | 70% | 70% | 73% | 71% | 71% |
| Administrativo | 89% | 83% | 86% | 79% | 85% | 82% |
| Otros profesionales | 59% | 68% | 65% | 55% | 66% | 62% |
| Total | 72% | 77% | 76% | 67% | 73% | 71% |

* De forma excepcional, durante 2022 la Alta gerencia no fue evaluada. Este cálculo considera el criterio CMF para el porcentaje de cobertura de la evaluación de desempeño. A nivel de gestión de la Gerencia de Gestión Humana, los resultados considerados excluyen del universo de la evaluación a los trabajadores con licencias mayores a ocho meses y antigüedad menor a cuatro meses. De esta forma, bajo este criterio la cobertura de la evaluación alcanza a 95% mujeres y 94% hombres.

| CONTRATACIONES | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------------------------------------------------------|---------|---------|-----------|---------|---------|-----------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Tasa de contratación* | 24,34% | 20,53% | 21,69% | 21,55% | 13,61% | 16,14% |
| US\$ destinados a contratación (headhunters, sitios de trabajo, etc.). | | | \$307.917 | | | \$287.766 |
| Número de ingresos o contrataciones | 88 | 167 | 269 | 92 | 124 | 216 |
| Número de vacantes llenadas internamente | 31 | 110 | 141 | 57 | 114 | 171 |
| Porcentaje de movilidad interna** | 22,2% | 77,8% | 16,3% | 36,4% | 63,6% | 12,9% |

* Número de contrataciones en relación al total de trabajadores.
 ** Para el año 2022, cambia la metodología de movilidad interna. Corresponde al porcentaje de movimiento en relación a la dotación total. Por esta razón, está reformulado lo informado en el reporte integrado 2021.

Movilidad interna: en 2022, el 44% de los cargos vacantes fue ocupado por candidatos internos de la Compañía.

| MOVIMIENTOS DE CARGOS | 2021 | | 2022 | |
|------------------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Alta gerencia | 0 | 2 | 0 | 0 |
| Gerentes y subgerentes | 5 | 6 | 1 | 4 |
| Jefaturas | 17 | 47 | 19 | 52 |
| Operario | 0 | 16 | 0 | 4 |
| Fuerza de venta | 3 | 23 | 2 | 12 |
| Administrativo | 4 | 3 | 5 | 7 |
| Otros profesionales | 16 | 48 | 30 | 35 |
| Total | 45 | 145 | 57 | 114 |



Salud y seguridad de los trabajadores

(GRI 403-1; 403-2; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-7

403-8; 403-9; 403-10)

Tenemos una Política de Calidad, Seguridad, Salud en el trabajo y Medioambiente y, bajo este marco, desarrollamos el Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos, basado en Normas Internacionales ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 con certificación vigente en los siguientes alcances: "Almacenamiento y Distribución de Combustibles y Lubricantes en Establecimientos Mineros" y "Transporte de combustible,

100% de los trabajadores directos e indirectos está cubierto por nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos, el que es auditado internamente.

desde la carga, en las Plantas de San Vicente y Concón, hasta su entrega en Plantas de Arauco, localizadas en Horcones, Valdivia, Nueva Aldea, Constitución y Licancel".

Damos cumplimiento en todas nuestras operaciones a los requerimientos establecidos en la Ley 16.744 relativa al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como en las operaciones con compañías que tenemos contratos y con todas las empresas contratistas vinculadas a la prestación de nuestros servicios.

La responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos recae en el área de Prevención de Riesgos, que monitorea las instalaciones e implementa medidas de control para minimizar los riesgos de exposición de los trabajadores, además de reportar sus acciones al Comité de Salud y Seguridad. El análisis y gestión de los riesgos ocupa el modelo de probabilidad por consecuencia, entregando el valor esperado de la pérdida para poner más atención a los procesos críticos o que requieren un mayor grado de control, tales como:

- Recepción de productos por buque tanque o por oleoductos.
- Almacenaje y manejo de productos en instalaciones de clientes.
- Construcción y mantenimiento en plantas.
- Actividades de ventas al interior de las estaciones de servicio.

Iniciativas destacadas en 2022

Día de la Seguridad en Copec, 28 de noviembre de 2022

Instancia que busca fortalecer el liderazgo y la cultura en seguridad dentro de la organización con una serie de actividades en terreno, para sellar el trabajo desarrollado durante el año. Tuvimos más de 150 voluntarios del corporativo en visitas de seguridad.

Liderazgo visible

La alta gerencia visitó alguna instalación de Copec (estaciones de servicio, planta o centro de distribución) para realizar su primera caminata de la seguridad y conversar con los trabajadores, reforzando nuestra cultura de seguridad.

Jornada de Gestión de Seguridad 2022 y estrategias 2023 de empresas del transporte

Realizamos el análisis de controles críticos de todo el proceso de transporte de productos, para fortalecer el liderazgo y compromiso en seguridad y salud ocupacional de las empresas de transporte, sus trabajadores y todos aquellos que interactúan en sus operaciones.

Distinciones

En Copec recibimos en 2022 el premio Consejo Nacional de Seguridad, correspondiente al desempeño de 2021, que es otorgado a todas aquellas empresas que lograron la más baja Tasa de Frecuencia en su grupo-categoría y cuyo valor fue significativo. En nuestro caso, lideramos el grupo N°18 de "Distribución de Combustible". En tanto, minera Escondida-BHP reconoció nuestra participación y compromiso con la seguridad de todos los colaboradores de esa cuprífera.

| Sistema de Salud y Seguridad | Número de trabajadores directos | Porcentaje de trabajadores directos en relación a la dotación total | Número de trabajadores indirectos | Porcentaje de trabajadores indirectos en relación a la dotación total |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral | 1.243 | 100% | 3.577 | 100% |
| Cubiertos por sistema de salud y seguridad laboral auditado internamente | 1.243 | 100% | 3.577 | 100% |

Entre nuestras prácticas, existe un constante análisis de los procesos operativos para identificar los riesgos intrínsecos a las actividades laborales. En este proceso, los trabajadores participan de forma activa y son actores relevantes del sistema de modo de implementar las medidas de seguridad adecuadas para garantizar la salud y seguridad de las personas. Cuentan con herramientas preventivas como el Análisis de Riesgos del Trabajo (ART).

Comités paritarios

Contamos con seis Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), los que sesionan de manera mensual y monitorean e implementan planes de trabajo para el mejoramiento de los índices de seguridad.

Sus funciones incluyen:

- Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección personal.
- Vigilar el cumplimiento por parte de la empresa y de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad.
- Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Promover la realización de cursos de capacitación profesional destinados a los trabajadores.
- Cumplir con las funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

| Nombre del Comité de Salud y Seguridad empleado-empresa | Cantidad de empleados representados | Principales actividades del año | Principales responsables | Frecuencia de reuniones |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad | 600, aprox. | Planteamientos por temas Covid-19, investigación de accidentes y reuniones mensuales. | Jaime Cárcamo, presidente CPHS; Germán Camus, Iván Vinet, de Gestión Humana, y Camila Valenzuela, de MPS. | Mensual |
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Planta Maipú | 70, aprox. | Capacitación temas Covid-19, investigación de accidentes del trabajo. | Cristián Fraga, secretario; Jaime Bravo, Jefe Planta. | Mensual |
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Norte Antofagasta | 65 | Implementación de medidas preventivas Covid-19, investigación de incidentes y capacitaciones. | Emilio Medina, presidente; Otto Heitmann, secretario | Mensual |
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Central Viña del Mar | 38 | Reuniones, coordinación con ACHS, implementación de señalética, iniciativas Covid-19 y revisión de estadística de accidentes. | Sergio Ramírez, presidente. | Mensual |
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Planta Quintero | 228 | Reuniones, coordinación con ACHS, implementación de señalética, iniciativas Covid-19, revisión de estadística de accidentes, coordinación y promoción de capacitaciones, seguimiento de procedimientos de emergencia, programa de ejercicios, investigación de accidentes y visitas no planeadas en planta. | Juan Pablo Veas, presidente; Cynthia Muñoz, secretaria. | Mensual |
| Comités Paritarios de Higiene y Seguridad Oficina Zona Sur | 50 | Reuniones en coordinación y asesoramiento con ACHS, implementación de señalética, implementación de medidas preventivas Covid-19. | Juan Pablo Gómez, presidente; Claudia Fernández, secretaria. | Mensual |



Principales cursos de formación

en salud y seguridad 2022

- Evitando dolencias musculoesqueléticas de extremidades superiores (TMERT).
- Manejo manual de cargas.
- Almacenamiento de sustancias peligrosas.
- Investigación de accidentes.
- Manejo de residuos peligrosos.
- Medidas de prevención frente a exposición a rayos UV.
- Uso de extintores.
- Brigada de emergencia incipiente.
- Derrame de hidrocarburos en terminales marítimas.



Tuvimos seis accidentes con tiempo perdido, alcanzando una tasa de accidentabilidad de 0,48 por cada 100 trabajadores. Registramos un trabajador con enfermedad laboral y una tasa de 0,08 enfermedades laborales por cada 100 trabajadores.

VER MÁS Indicadores de Salud y Seguridad en Anexos.

21
Cursos de salud y seguridad dictados a trabajadores Copec.

8
Cursos de salud y seguridad dictados a contratistas.

2.129
Horas de formación en salud y seguridad a trabajadores Copec.

1.280
Horas de formación en salud y seguridad a contratistas.

312
Trabajadores capacitados en salud y seguridad.

| IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DE SALUD Y SEGURIDAD | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Número de actividades de identificación de riesgo | 20 | 303 | 320 |
| Trabajadores participantes en actividades de identificación de riesgo | 70 | 33 | 100 |

| Indicadores propios de seguridad | Índice de frecuencia* | Tasa accidentes de clientes estaciones de servicio** | AMM Planta de combustible*** | AMLPL Planta de lubricantes*** |
|----------------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| 2021 | 2,56 | 0,20 | 9,9 | 0,26 |
| 2022 | 3,3 | 0,24 | 8,2 | 0,3 |
| Meta 2022 | <3,40 | <0,19 | <9,0 | <0,24 |

* N° de accidentes con tiempo perdido por un millón de horas trabajadas.
 ** N° de accidentes de clientes por un millón de transacciones.
 *** N° de accidentes por un millón de m3 de combustible despachado.
 **** N° de accidentes por un millón de litros de lubricante producido.

| Amik histórico de productos* | Accidentes | Total km recorridos | Amik |
|------------------------------|------------|---------------------|------|
| 2021 | 17 | 97.751.207 | 0,17 |
| 2022 | 22 | 98.540.741 | 0,22 |

* Número de accidentes por un millón de km recorridos.

| Amik histórico de combustible* | Accidentes | Total km recorridos | Amik |
|--------------------------------|------------|---------------------|------|
| 2019 | 25 | 79.807.224 | 0,31 |
| 2020 | 17 | 75.976.133 | 0,22 |
| 2021 | 13 | 84.777.396 | 0,15 |
| 2022 | 20 | 85.302.966 | 0,23 |

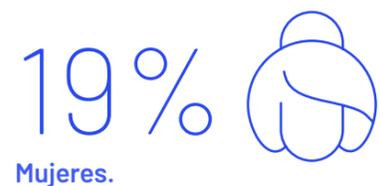
* Número de accidentes por un millón de km recorridos.

Concesionarios y atendedores

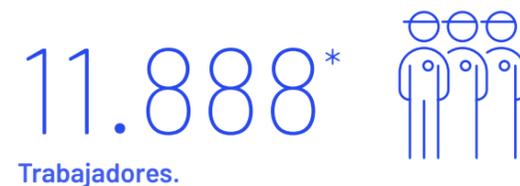
Contamos con la red de estaciones de servicio más grande del país, presentes en zonas aisladas y de difícil acceso. Para cumplir nuestra promesa de servicio contamos con nuestros aliados: 569 concesionarios y sus 11.888 atendedores, que con el apoyo de la Compañía y bajo el alero de nuestra marca, administran una estación y lideran su propio negocio y equipo de trabajo.

Los atendedores de las estaciones de servicio y tiendas no sólo son la cara visible de Copec frente a los más de 800 mil clientes que día a día visitan nuestra red, gracias a su atención amable, cercana, atenta y rápida, sino que además son quienes hacen tangible nuestro lema corporativo: "Primera en Servicio".

Perfil concesionarios Copec



Perfil de trabajadores de estaciones de servicio Copec



* Incluye atendedores de estaciones de servicio, Punto, Lavamax, Zervo, Lubricantes y supervisores.

Perfil trabajadores de estaciones de servicio y tiendas de Pronto y Punto



A través de la Gerencia Comercial nos vinculamos permanentemente con nuestros concesionarios. Con ellos propiciamos y generamos una relación de aliados en el negocio y trabajamos por un objetivo común: satisfacer las necesidades de nuestros clientes, a través de un servicio de excelencia y siendo capaces de ofrecer una experiencia inolvidable.

Buscamos traspasar nuestra cultura y buenas prácticas laborales para lograr metas de excelencia, calidad y seguridad. Para fortalecer de manera constante nuestro vínculo, los acompañamos y asesoramos a través de plataformas y diferentes programas de vinculación, que redundan en un diálogo permanente que permite levantar necesidades, dudas y/o sugerencias, así como también propiciar en ellos la generación de diversas capacidades.

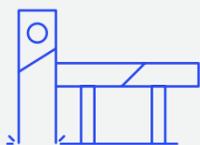
Durante 2022 realizamos el Congreso de Concesionarios, donde comunicamos los actuales y nuevos proyectos de la Compañía. El evento fue desarrollado en seis jornadas: una en la zona central, una en la zona norte, dos en Santiago y dos en la zona sur. El encuentro reunió en total a 686 concesionarios y administradores de estaciones de servicio, quienes evaluaron la iniciativa con un promedio de 6,6 (escala 1 a 7).

Los temas abordados en el congreso fueron relacionados a ámbitos operacionales, comerciales, legales, entre otros, con el objetivo de potenciar una gestión integral.

| PROGRAMA/ INICIATIVA | OBJETIVO |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Enlace | Canalizar los requerimientos de mantenimiento, para dar soporte con mayor agilidad. |
| Nex | Posibilitar el registro de las visitas, permitiéndonos una mayor trazabilidad. |
| Programa PITS | Premiar y reconocer el desempeño en servicio de nuestros atendedores, a través de puntos, que luego pueden canjear por beneficios. |
| Academia Copec | Proveer un espacio de aprendizaje y formación para todos los atendedores de la red de estaciones de servicio y tiendas. |

569

Concesionarios Copec.



79

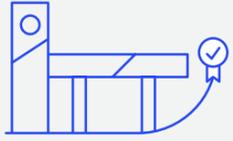
Administradores de Arcoprime.

Academia Copec

Queremos estimular la motivación y el compromiso de quienes trabajan en las estaciones de servicio e incrementar su sentido de pertenencia y arraigo.

Academia Copec es un espacio de formación, aprendizaje y desarrollo de capacidades dirigido a todos quienes trabajan en las estaciones de servicio. El objetivo es potenciar su desempeño y, al mismo tiempo, prepararlos para los nuevos desafíos, aportando a su bienestar y también al crecimiento sostenible de la Compañía y el país. Desde una perspectiva de evolución y constante movimiento, la ruta formativa de Academia Copec acompaña el ciclo laboral completo del trabajador y va adaptándose a los cambios.

Reciben oportunidades de capacitación y perfeccionamiento como un apoyo para el mejor desempeño y como un beneficio para su desarrollo personal y empleabilidad.

510 

Concesionarios fueron capacitados durante el ejercicio 2022.

Resultados globales 2022

44
Cursos de formación.

9.374
Estudiantes egresados.

9,5
Nota de satisfacción de los cursos.

100%
Cobertura de estaciones de servicio en cursos de formación para el desempeño.

32%
Cobertura de estaciones de servicio en cursos de formación complementaria.

121
Voluntarios totales, considerando trabajadores de Copec (75) y Arcoprime, familiares de trabajadores, concesionarios.

Formación para el desempeño

Realizamos 27 cursos de seguridad, excelencia operacional, servicio y ventas, donde fueron capacitadas y aprobadas 8.717 personas.

Formación complementaria a nuestros atendedores

Despega digital:
En 2022 desarrollamos cinco cursos destinados a la alfabetización y nivelación digital para quienes trabajan en las estaciones de servicio, incluyendo cupos para familiares. Formamos a 260 participantes, con un total de 8.697 horas de capacitación.

Emprendimiento:
Cinco programas de formación en emprendimiento, con 115 egresados y 3.450 horas formativas. Los estudiantes fueron acompañados por un grupo de tutores voluntarios, donde 14 de ellos evaluaron los emprendimientos asignando un total de 98 capitales semilla.

Academia Copec ofrece cursos en competencias transversales y también apoyo a la nivelación de brechas educativas de quienes trabajan en las estaciones de servicio, permitiendo extender el beneficio a sus respectivas familias. Dentro de estas instancias destacan los programas Termina tu Media (nivelación de la escolaridad para trabajadores), Despega Digital (alfabetización digital) y Apoyo Escolar (acompañamiento académico para hijos de trabajadores de estaciones de servicio).

Creamos programas de formación en oficios, como Maestro Integral y capacitaciones en emprendimiento para quienes deseen complementar ingresos.

Más de 9.300 trabajadores y trabajadoras de estaciones de servicio formados por Academia Copec.

85%
de los egresados de programas de emprendimiento mantiene su iniciativa activa.

71%
de quienes egresaron declaran desempeñar sus capacidades en oficio.

77%
de los egresados declara que el curso les permitió tener ingresos extras.

Cursos Obligatorios (malla Concesionarios)

A través de la Academia Copec formamos a nuestros concesionarios en los siguientes temas que son de carácter obligatorio:

- Normativos y transversales**
 - Respuesta a emergencias y primeros auxilios.
 - Protocolo frente a eventos delictuales.
- Conocimientos y habilidades asociadas al cargo:**
 - Primeros en seguridad.
 - Excelencia en servicio.
 - Operación segura de combustible.
 - Descarga segura de combustible.
 - Sistemas de administración de ventas de la estación.
 - Formación para Punto.

Proveedores, contratistas, transportistas y distribuidores

(GRI 2-6)

Los proveedores, contratistas, transportistas y distribuidores son parte de nuestra cadena de valor y parte del equipo ampliado de Copec, así como aliados estratégicos en la consecución de nuestras metas. Nuestro compromiso es entregarles oportunidades de desarrollo y generar un vínculo cercano que promueva las buenas relaciones y prácticas.

Proveedores

(GRI 2-6)

Nos responsabilizamos de mantener las relaciones con todos nuestros proveedores de materiales y servicios. Para ello desarrollamos vínculos que permiten la continuidad de nuestras operaciones y también fomentan su adhesión a nuestros estándares en materia ética, de salud y seguridad.

En los últimos tres años, 53,69% de los proveedores firmó el Anexo de Cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, Código de Ética y Libre Competencia. En tanto, este año, a nuestra Política de Proveedores, adjuntamos el anexo "Compromiso de Sostenibilidad", constituyéndose así en parte integral de todos nuestros contratos de Suministro y Servicio.

Nuestro Código de Ética es extensible a todos nuestros proveedores.

100%

de nuestros proveedores ha sido comunicado de la Política y Procedimiento de Anticorrupción de la Compañía.

54%

de nuestros proveedores han firmado el consentimiento por escrito/digital al Código de Ética.

Sin perjuicio de que el plazo de pago estándar es de 30 días corridos desde la fecha de recepción de la factura, como parte de nuestro compromiso de colaboración con las pymes y su salud financiera, hemos definido 15 días como plazo de pago. Y en casos excepcionales, establecimos un lapso de siete días para proveedores a honorarios o proveedores exclusivos de Copec.

(GRI 204-1)

| GESTIÓN ÉTICA PROVEEDORES | NÚMERO | PORCENTAJE |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------|
| Número de proveedores cubiertos por el Código de Ética de la Compañía. | 4.313 | 100% |
| Número de proveedores que firman el consentimiento en los últimos tres años. | 2.076 | 48% |
| Número de proveedores capacitados en ética empresarial que mantienen contratos vigentes. | 27 | 1% |
| Número de proveedores a los que les hemos comunicado la política y/o procedimiento anticorrupción. | 4.313 | 100% |

(GRI 2-6; 204-1)

| INDICADORES DE PROVEEDORES | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------------|---------------|----------------|
| Número total de proveedores | 4.184 | 4.313 |
| US\$ pagados durante el año al total de proveedores | 7.213.998.730 | 13.159.319.349 |
| Días promedio de pago a proveedores | 20 | 23 |
| Número de proveedores nacionales | 4.005 | 4.132 |
| Porcentaje de proveedores nacionales | 95,72% | 95,80% |
| US\$ pagados a proveedores nacionales durante el año | 3.972.176.514 | 7.408.065.349 |
| Porcentaje anual pagado a proveedores nacionales | 55,06% | 56,30% |
| Número de proveedores pyme | 2.684 | 2.019* |
| Porcentaje de proveedores pyme | 64,15% | 46,81%** |
| US\$ pagados a proveedores pyme durante el año | 255.815.931 | 198.308.927 |
| Porcentaje anual pagado a proveedores pyme | 3,55% | 1,51% |
| Días promedio de pago a proveedores pyme | 11 | 12 |

* La baja de proveedores Pymes en cantidad total se debe por bloqueos a proveedores inactivos.

** La disminución porcentual de proveedores pymes se debe a dos causas: 1) Incorporación a la cantidad total de proveedores de la base de proveedores extranjeros que son, en su mayoría, grandes empresas. 2) Incorporación de más grandes empresas que Pymes durante el año.

| Días de pago proveedores nacionales | Número de facturas pagadas | Monto MM\$ total de facturas pagadas | Monto total de intereses por mora en el pago de facturas | Número de proveedores | Número de acuerdos inscritos en Registros de Acuerdos con plazo excepcional de pago |
|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Hasta 30 días | 100.624 | \$4.676.085 | \$0 | 3.380 | 0 |
| Entre 31 y 60 días | 3.340 | \$1.395.711 | \$0 | 527 | 0 |
| Más de 60 días | 951 | \$395.445 | \$0 | 225 | 0 |
| Total | 104.915 | \$6.467.241 | \$0 | 4.132 | 0 |

| Días de pago proveedores extranjeros | Número de facturas pagadas | Monto MM\$ total de facturas pagadas | Monto total de intereses por mora en el pago de facturas | Número de proveedores | Nº de acuerdos inscritos en Registros de Acuerdos con plazo excepcional de pago |
|--------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Hasta 30 días | 1.270 | \$4.870.386 | \$0 | 163 | 0 |
| Entre 31 y 60 días | 695 | \$146.029 | \$0 | 16 | 0 |
| Más de 60 días | 209 | \$5.513 | \$0 | 2 | 0 |
| Total | 2.174 | \$5.021.928 | \$0 | 181 | 0 |

Proveedores críticos

Definimos a nuestros proveedores críticos de acuerdo a los volúmenes de compra y la posibilidad de sustitución o relevancia que tienen para el negocio. Con esas definiciones, hemos estimado que el 4,42% de nuestros proveedores son críticos. En este grupo, encontramos a cuatro que representan al menos 10% del total de las compras efectuadas: ENAP (47%), Chevron Products Company (17%), Petrochina International America IN (11%) y Marathon International Products Sup (10%).

Tipo de proveedor

Proveedores críticos

Cantidad total

171

% que representa sobre el total

3,96%

US\$ pagados

9.863.375.893

Cantidad evaluados

11

4,4% de nuestros proveedores son clasificados como críticos por los volúmenes de compra, posibilidad de sustitución o relevancia que tienen para el negocio.

Durante 2022 realizamos la implementación de SAP Ariba, con el objetivo de mejorar y nuestros procesos de compras y contrataciones. Contamos con un único canal de transacciones con nuestros proveedores y clientes internos.

Los tres principales procesos involucrados con esta herramienta son:

- Licitaciones:** Procesos de menor recurrencia dados sus montos y complejidades.
- Cotizaciones:** Procesos más estándar y rápidos que una licitación, pero no necesariamente menos complejos.
- Compras menores y stock:** Procesos cortos y rápidos, generando grandes cantidades de órdenes de compra y gestión con el Centro de Distribución.

Evaluación de proveedores

(GRI 308-1; 414-1)

Contamos con una Política de Evaluación de Proveedores que considera la trayectoria de la empresa, su gestión en términos de sostenibilidad, innovación, criterios técnicos, logísticos, de servicio, seguridad industrial y gestión de calidad. También incluimos criterios técnicos y financieros, como precio, cumplimiento de plazos, evaluación técnica y evaluación financiera.

El proceso formal de evaluación de proveedores partió en 2021 y durante 2022 avanzamos en la evaluación de 150 proveedores. Como meta para 2023, proyectamos implementar una plataforma que permita ampliar la performance de este grupo de interés.

Compromiso Pyme

En 2022 implementamos una nueva iniciativa con el objetivo de generar un espacio de desarrollo, tanto a nivel operativo como financiero, para 47 empresas de menor tamaño que prestan servicio o suministros a Copec. En este primer año del programa -realizado en conjunto con Chile Converge-, asignamos mentores de Copec que acompañaron y asesoraron a estas pequeñas empresas de mantenimiento de plantas, logística, buque tanque y ranchos. Buscamos aumentar su facturación y posibilitar su crecimiento como proveedores de excelencia y relevancia en el mercado.

Durante 2023 apoyaremos la implementación de las mejoras a cada una de las empresas, además de agregar a nuevas pymes para continuar de forma permanente con el proyecto.

Con el programa Compromiso Pyme buscamos aumentar la facturación de pequeñas empresas y posibilitar su crecimiento como proveedores de excelencia y relevancia en el mercado.

Contratistas

Al igual que con nuestra red de concesionarios, buscamos que nuestros contratistas cuenten con condiciones laborales mínimas, más allá del cumplimiento legal.

Nuestro Código de Ética es extensivo al 100% de nuestros contratistas.

3.180

colaboradores contratistas han firmado el consentimiento por escrito/digital de nuestro Código de Ética en los últimos tres años.

Incorporamos exigencias respecto del relacionamiento con comunidades vecinas, sobre todo en los procesos de construcción.

(GRI 2-8)

307

Número de empresas contratistas.

5.636

Total de trabajadores contratistas.

5,29%

Porcentaje de trabajadores contratistas mujeres.

Durante 2022 realizamos dos capacitaciones orientadas a los trabajadores contratistas: uso de la plataforma Pronexo y como evitar el derrame de hidrocarburos en terminales marítimos. En total, fueron capacitados 163 contratistas, con una media de ocho horas de formación.

Hemos definido un Ingreso Mínimo Mensual Operaciones Copec (IMMOC), equivalente a \$500.000 brutos para los trabajadores dependientes de empresas contratistas o prestadores de servicio permanentes.

Transportistas

Para poder satisfacer las necesidades de nuestros clientes, los transportistas son nuestros aliados estratégicos para la distribución de nuestros productos.

Nos relacionamos diariamente con

79

empresas de transporte (76 terrestres, una de ferrocarril y dos navieras).

Nos conectamos con un total de

1.874

conductores.

Actualmente, la calidad es asegurada mediante la acreditación de los equipos camión y de los equipos de personas de las empresas transportistas. Queremos avanzar en un estándar, incluyendo aspectos que puedan afectar la continuidad operacional. Generaremos un ranking de empresas transportistas con variables financieras, de calidad y sostenibilidad, para alinearlos al perfil de transportista que queremos tener, apoyándolos y acompañándolos en la mejora continua.

Durante 2022 avanzamos en mejorar y formalizar diferentes mecanismos orientados en la seguridad, sostenibilidad y eficiencia del transporte. También creamos el cargo de Jefe de Transporte para gestionar las relaciones con este grupo de interés.

Para este relacionamiento generamos un plan de visitas y la aplicación de una encuesta para conocer más de nuestros aliados estratégicos. El foco estuvo en mejorar las cláusulas de cumplimiento en los contratos y en resguardar la continuidad operacional, para lo que priorizamos, como potenciales riesgos, revisar cómo estaba siendo garantizado el derecho a la sindicalización y el estado de las negociaciones colectivas en estas empresas.

Eficiencia y sostenibilidad con nuestros transportistas

Detectamos oportunidades en la programación de los hitos de transporte, disminuyendo los tiempos de espera de las flotas y evaluamos la mejor forma de disminuir la huella de carbono que genera cada camión, implementando nuevas movilidades en las zonas donde es posible.

En 2022 pudimos pilotar el primer camión eléctrico con Transcom y comenzamos la evaluación de alternativas de mayor capacidad con otros tipos de energía, como GNL.

Congreso anual de transportistas

En 2022 retomamos la reunión anual de transportistas de forma presencial, con una participación de un 91% de las empresas de transporte. Los focos de este encuentro se centraron en la seguridad, operación y lineamientos del plan de trabajo para 2023.

Distribuidores de lubricantes

Con nuestra red de 16 distribuidores de lubricantes, en 2022 llegamos con nuestros productos clientes comerciales y clientes industriales.

Fomentamos el vínculo de nuestros socios comerciales mediante el desarrollo de su red, la búsqueda de oportunidades de innovación y acompañarlos en su crecimiento integral.

Este trabajo de vinculación lo hacemos a través de asesorías, formación, programas de incentivos, reconocimientos y premiaciones. Entre estos está el Círculo de Excelencia del Pacífico, programa anual donde premiamos a los distribuidores con mejor desempeño, incluyendo a los cuatro países de la región Copec-Terpel. También contamos con el programa de fidelización Fórmula Mobil™, que entrega puntos a los locales comerciales clientes de distribuidores Mobil™, que permite el canje por productos.

Durante 2022, los participantes señalaron una satisfacción neta de 79 puntos con el programa, 17 puntos por sobre 2021.

Para mejorar las competencias y habilidades de este grupo de interés, desde Academia Copec desarrollamos el programa Crecer con Mobil™ para capacitar a los clientes de nuestros distribuidores de reventa, potenciando el servicio en toda la cadena de suministro. Y para optimizar la experiencia de los clientes, realizamos mediciones, encuestas e iniciativas como "Mystery Shopper", que evalúa el estándar de atención por parte de nuestros distribuidores, identificando posibles brechas y apoyándolos para entregar el mejor servicio posible.

Contamos con un canal de comunicación interactivo, Conectados Distribuidores, para facilitar el intercambio de información con este grupo de interés.

En el ámbito de la seguridad, el 100% de la red está adherido a una mutual de seguridad.

Piloto GreenPass para nuestros distribuidores de lubricantes

Este nuevo programa promueve el correcto manejo de residuos peligrosos y no peligrosos en nuestros clientes de reventa y cuenta con la participación de Mobil™, el área de Medioambiente, Prevención y Seguridad (MPS) y Vía Limpia. Dentro de la Región Metropolitana, 20 de nuestros clientes avanzaron en su declaración de residuos y generamos espacios de capacitación para ellos en temáticas ambientales.





Gestión ambiental

.05

Visión de cambio y cambio climático

Nuestras políticas de Sostenibilidad y de Calidad, Seguridad, Salud en el Trabajo y Medioambiente materializan nuestro compromiso con la protección del planeta, sus recursos y el respeto al entorno natural, trabajando para mitigar, compensar y reparar los impactos de nuestra actividad; cumpliendo la normativa vigente y los compromisos ambientales y desafiándonos a ser un referente en nuestra industria en la transición energética.

Bajo el alero de estas políticas desarrollamos acciones e iniciativas concretas que son parte de nuestro plan anual de sostenibilidad; damos cuenta de sus avances en el Comité de Sostenibilidad y definimos metas e indicadores para su correcto seguimiento. Nuestra área de Medioambiente, por su parte, vela por la adecuada gestión de los principales impactos que están relacionados con la generación de residuos, descarga de riles, emisiones atmosféricas, consumo de energía y combustible y el riesgo de ocurrencia de derrames de productos.

Declaración de Cambio Climático

En octubre de 2021 publicamos la Declaración de Cambio Climático de Copec, que resume -en tres ámbitos de acción- el camino que hemos trazado para nuestra transformación como negocio, proyectando al 2050, distribuir y comercializar una proyección superior de energías renovables por sobre los combustibles fósiles.

Durante 2022, con apoyo de una consultora externa y basados en el estándar internacional del Grupo de Trabajo sobre Declaraciones Financieras Relacionadas con el Clima (TCFD, por su sigla en inglés), abordamos los cuatro aspectos:

1. Gobernanza.
2. Estrategia.
3. Gestión de riesgos.
4. Objetivos y métricas.

Entre los riesgos físicos identificados están el aumento de marejadas, inundaciones y deslizamientos de tierra, sequía, olas de calor, incendios y cambios permanentes en la geomorfología costera*.

VER MÁS

Revisa aquí nuestra Declaración de Cambio Climático.

| FOCO | METAS | AVANCES 2022 |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cambio climático | Alcanzar la carbono neutralidad al 2030. Al 2050, la mitad del EBITDA provendrá de las energías renovables y nuevos negocios. | Desde 2021 la totalidad de nuestras estaciones de servicio son carbono neutral. Esto gracias a distintas medidas, tales como la utilización de energía proveniente de generación 100% renovable y la compensación mediante la compra de bonos de carbono de proyectos de energía solar, eólica y conservación forestal. Continuamos impulsando la innovación para lograr reducir las emisiones en el transporte de carga incorporando, entre otras medidas, energías renovables. |
| Economía circular | Convertirnos en una Compañía "Cero residuos" al 2029. | El Plan Zero Waste establece nuestra hoja de ruta corporativa de mejoras en la trazabilidad, infraestructura, estándares operacionales y mecanismos para la reducción y/o valorización de los residuos. |
| Biodiversidad | Al 2034 preservar la biodiversidad de 39 ecosistemas cercanos a las operaciones de Copec. | Trabajo asociativo con Municipalidad de Río Ibáñez para el cuidado y protección del humedal Vientos del Chelenko, para sumar al trabajo realizado en los humedales Aguada La Chimba y El Bato. |



Proyecto Nilus

En 2022 apoyamos el emprendimiento tecnológico Nilus, el que busca implementar glaciares artificiales y tecnología basada en datos para recomponer ecosistemas cordilleranos. Gracias a nuestro aporte, realizaron pruebas de efectividad del sistema en la zona cordillerana de la Región Metropolitana.

Foto: Nilus

*En anexo, más información de los riesgos físicos identificados para nuestra operación.

Huella de carbono

Medimos nuestra huella de carbono desde 2012 y la certificamos desde 2015, según los estándares ISO 14.064. La certificación fue otorgada por la empresa Toitu (Nueva Zelanda) y es acompañada de un plan de acción enfocado en la reducción de emisiones en línea para lograr nuestra meta de ser carbono neutrales en los alcances 1 y 2 al 2030.

Medir nuestra huella de carbono nos permite entender y dimensionar nuestro impacto y, a partir de ello, realizar inversiones y desarrollar proyectos orientados a su reducción y compensación.

Durante 2022 dimos celeridad a nuestro plan de acción para lograr la carbononeutralidad al 2030 que permitirá a las distintas áreas de la Compañía trabajar en la reducción y compensación de emisiones generadas de nuestras operaciones, así como también eficientizar los procesos.

Los alcances 1 y 2 de nuestra Huella de Carbono consideran:

Alcance 1: Refiere a las emisiones directas de gases de efecto invernadero, incluyendo consumo de combustibles en estaciones de servicio, centros de distribución, plantas de combustible, plantas productivas operadas por Copec, transporte marítimo y logística terrestre, combustible utilizado por las filiales Arcoprime, Transcom, CSI, Vía Limpia, Copec Voltex, Flux Solar, Emoac y Copec Aviation. Dentro de los combustibles utilizados están considerados: diésel, gasolinas, gas natural, GLP y light fuel oil.

Alcance 2: De acuerdo con el GHG Protocol, corresponde a las emisiones indirectas de GEI, producto de la generación de electricidad, calor, vapor y refrigeración adquiridos y consumidos por las unidades de negocio sobre las que tenemos control operativo. Incluye la electricidad adquirida por estaciones de servicio, plantas de combustibles, plantas productivas operadas por nosotros, centros de distribución, oficinas, laboratorios y filiales.

Existen dos métodos de cálculo:

- **Método basado en el mercado:** Considera electricidad obtenida a través de contratos renovables. Por lo tanto, en este cálculo incluimos el consumo de energía eléctrica renovable mediante el contrato de suministro de energía solar con Cerro Dominador.
- **Método basado en la ubicación:** Utiliza el mismo factor de emisión que el de la red eléctrica nacional.

Huella de Carbono Operación Copec (Alcance 1 y 2)

(GRI 305-1; 305-2; 305-3)

| EMISIONES (TON CO ₂ E)* | 2019 | 2020 | 2021 | 2022* |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Alcance 1 | 131.779 | 117.351 | 136.265 | 138.035 |
| Alcance 2 (Método basado en la ubicación) | 31.818 | 25.874 | 31.499 | 31.216 |
| Alcance 2 (Método basado en el mercado) | 31.818 | 25.874 | 19.688 | 19.966 |
| Total** | 163.597 | 143.225 | 167.764 | 169.251 |
| Intensidad de emisiones alcances 1 y 2 (Ton CO ₂ e/EBITDA MMS) | 0,746 | 0,682 | 0,389 | 0,252 |

* Las emisiones incluyen la cuantificación de CO₂, CH₄ y N₂O.

** Incluye Alcance 1 y Alcance 2, según método basado en la ubicación.





Iniciativas para abordar la transición energética

(GRI 305-5)

Iniciativas en implementación:

- **Compensación huella del cliente mediante la app Nuevo:** Hemos acompañado a nuestros clientes en la compensación de su huella (del combustible que compran en nuestras estaciones), a través de un programa en un formato 1+1, donde Copec asume la mitad del costo de la compensación del cliente. Mi Huella ha permitido la compensación de 51.394 Ton CO₂e durante el año 2022.
- **Cargadores Voltex en estaciones de servicio:** Gracias a la implementación de estos puntos de carga eléctrica en nuestras estaciones de servicio, logramos evitar la emisión de aproximadamente 477,1 toneladas de CO₂e durante 2022. Esta reducción en las emisiones se debe al uso de energía eléctrica proveniente de fuentes renovables (a través de acuerdos de compra de energía, PPA) para la movilización de vehículos eléctricos, en contraste con el consumo de diésel tradicional.
- **Electroterminales para buses:** La construcción de estas infraestructuras ha facilitado la movilización de buses eléctricos, tanto para transporte público como privado, utilizando energía eléctrica proveniente de fuentes renovables (mediante acuerdos de compra de energía, PPA). La adopción de esta medida ha evitado la emisión de aproximadamente 36.773,3 toneladas de CO₂e durante 2022, en comparación con el escenario de consumo de diésel tradicional.

Plan de acción para implementar futuras iniciativas:

- Análisis de 15 oportunidades de transición energética para seis tipos de energías renovables y de menores emisiones (electromovilidad, hidrógeno, metanol, amoníaco y combustible de aviación sostenible SAF), con foco en minería, aviación, bunkering y transporte de carga terrestre.
- Utilización de la metodología ACT O&G (Assessing Low Carbon transition in Oil & Gas) del Carbon Disclosure Project (CDP) para el levantamiento de métricas y la identificación de trayectorias de descarbonización.
- Definición de objetivos estratégicos: impulsar el portafolio de productos bajos en carbono: alinearse con la ruta de descarbonización de la industria en términos de intensidad de emisiones; y establecer planes, políticas y estrategias que estén en línea con una economía baja en carbono.
- Construcción de plan 2023-2024 y definición de proyectos para potenciar el uso de energías renovables en colaboración con clientes estratégicos en distintas industrias.



Gestión ambiental

en Copec RallyMobil

Para impulsar un impacto ambiental positivo, en 2022 incorporamos en el campeonato Copec RallyMobil un auto 100% eléctrico de rally, desarrollado por la empresa española QEV. Lo presentamos por primera vez en el país en el marco de la feria Experiencia E y luego fue manejado por el destacado piloto Francisco "Chaleco" López en carreras de exhibición de las últimas tres fechas del Copec RallyMobil 2022. Adicionalmente, con apoyo de Arauco, compensamos la huella de carbono originada en nuestras competencias.

Eficiencia energética

Medir y gestionar nuestra huella de carbono también nos desafía a identificar y ejecutar acciones para la reducción del consumo de energía eléctrica. En materia de eficiencia energética nos hemos propuesto dos agendas de trabajo: impulsar la medición y gestión de nuestro consumo de energía y apoyar la transición energética, a través de nuevos negocios de energía limpia y electromovilidad.

Contamos con un Sistema y Plan de Eficiencia Energética que busca la optimización de los consumos de energía de las instalaciones de Copec. Durante 2022 obtuvimos la certificación del Sistema de Gestión Energético (SGE) basado en la Norma ISO 50001:2018 en dos plantas de almacenamiento, Planta Lubricantes y el edificio

corporativo. Para 2023 hemos planificado incorporar otras ocho instalaciones de almacenamiento, al laboratorio de lubricantes y tres oficinas zonales ubicadas en Antofagasta, Viña del Mar y Concepción, de modo de ir avanzando en nuestro compromiso de completar hacia 2025 la totalidad del Plan de Eficiencia Energética.

En nuestras estaciones de servicio contamos con 21 aerogeneradores, 10 con paneles fotovoltaicos, cuatro con paneles termosolares y dos con energía geotérmica. Además, en 2022 continuamos con el PPA (Power Purchase Agreement) con Cerro Dominador, el que nos permite abastecer de energía a nuestras 63 estaciones de servicio con mayor consumo eléctrico, cuatro plantas de almacenamiento de combustibles y nuestra planta de lubricantes de Quintero.

Consumo de energía

(GRI 302-1; 302-3; 302-4)

| TIPO | 2021 | 2022 | VARIACIÓN 21-22 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Consumo de combustibles procedentes de fuentes no renovables (GJ) Diésel, Light Fuel Oil, LPG, Gas Natural, Gasolina, Kerosene, petróleo combustible | 1.686.585 | 1.582.751 | -6,1% |
| Consumo de combustibles procedentes de fuentes renovables (GJ) | 0 | 0 | 0% |
| Consumo de electricidad (GJ) | 262.907 | 374.728 | 42,5% |
| Consumo de refrigeración | - | - | - |
| Total consumo de energía (GJ) | 1.949.492 | 1.957.479 | 0,4% |
| Intensidad energética (GJ/M3 vendido de combustible) | 0,183 | 0,175 | -4,3% |

Oportunidades de reducción del consumo de energía

Disminuir el uso de combustibles fósiles.

Reducción del consumo eléctrico en plantas y estaciones de servicio.

Ejecutar iniciativas tendientes a la optimización del transporte y logística en términos de consumo de combustible y tiempos de trayectos.

En el mediano y largo plazo, implementaremos proyectos específicos, como los ajustes en climatización, recambio de fuentes emisoras y la generación de nuevos planes de mantenimiento, entre otros.



Gestión hídrica

(GRI 303-1; 303-2; 303-3; 303-4; 303-5)

En Copec no hacemos un uso intensivo del recurso agua. Una estación tiene un consumo hídrico aproximado equivalente a ocho casas, pero estamos conscientes de los escenarios de estrés hídrico y, considerando los decretos de escasez que han sido declarados en nuestro país, decidimos sumarnos al uso eficiente del agua.

Meta:

Reducir en 30% nuestro consumo hídrico al 2025, con un plan de acción basado en tres pilares:

1. Asegurar un uso responsable del recurso hídrico en todas nuestras operaciones.
2. Innovar para reducir el consumo de agua.
3. Generar espacios de concientización dirigidos a nuestros trabajadores y clientes.

En nuestras plantas, la calidad de los vertidos de aguas residuales, producto del proceso físico de separación de agua con hidrocarburos, está delimitada y regida por el Decreto Supremo 90/2000 (norma de riles descargados en aguas marinas y continentales superficiales), el que define los parámetros de calidad exigidos. En 2022, no tuvimos incidentes de incumplimiento de límites de vertido de acuerdo al DS N°90.

En el caso de las estaciones de servicio, el agua residual generada en las tiendas de conveniencia y oficinas administrativas es descargada mayoritariamente al alcantarillado. En el caso de aquellas estaciones que no están conectadas a éste, contamos con sistemas de tratamiento que nos permiten reutilizar el agua en el riego de nuestros jardines. Al 2022 tenemos 47 estaciones de servicio con plantas de tratamiento de aguas servidas, lo que permitió

reutilizar 534.626 m³ de agua para riego de los jardines. En 17 de ellas, lo hacemos a través del tratamiento biológico con lombrices de tierra y microorganismos y, en las restantes, utilizamos un sistema de lodos activados.

En 2022 medimos y gestionamos nuestro consumo hídrico sobre la línea base de 2021 (1.624.854 m³), donde identificamos oportunidades de protección de este recurso, a través de gestión y/o reducción, definiendo un plan de acción y metas. Medimos de manera anual nuestro consumo de agua que abarca aquellos provenientes de distintas fuentes de extracción.

Avances en reducción de consumo hídrico en nuestras plantas

Planta Lubricantes

Destacamos el trabajo que realizamos en nuestra planta de lubricantes, la que durante 2022 logró una reducción aproximada de 20% de su consumo hídrico, en comparación con 2021 debido a distintas iniciativas como:

- Eficiencias en el regadío.
- Implementación de caudalímetros en los riegos.
- Mejorar los sistemas de refrigeración de la Compañía asociados a la red de incendios.

Planta Pureo

En diciembre de 2022, considerando las características pluviométricas de la Región de Los Lagos, al interior de la Planta Pureo instalamos un sistema de recolección de aguas lluvia, lo que implica 70% de reducción de la extracción de agua de pozo de la planta.

Avances en reducción de consumo

hídrico en nuestras estaciones

de servicio

Nuestras estaciones de servicio concentran cerca del 89% del consumo de agua de la Compañía. Es por ello que hemos focalizado la mayoría de los esfuerzos en innovación, desarrollo de tecnología y gestión en estas operaciones.

Una de las iniciativas impulsadas para disminuir el consumo de agua es la implementación de paisajismo sustentable en la red de estaciones de servicio, tomando en consideración la geografía local y la eficiencia en el riego. Para lograr nuestra meta, implementaremos paisajismo sustentable en 160 estaciones de servicio, con una inversión estimada de 100.000 UF.

Al cierre de 2022, contamos con jardines sustentables en 20 estaciones de servicio, logrando una disminución promedio del consumo de agua de 35,6% en cada una de ellas.

Asimismo, hemos avanzando en realizar pilotos para reutilizar el agua de nuestros Lavamax autoservicio, acción que aún está en evaluación.

Consumo de agua en m³

| TIPO DE AGUA | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Agua superficial | - | - | - |
| Agua subterránea | 361.610 | 396.626 | 941.597 |
| Agua marina | 975 | 975 | 975 |
| Suministro municipal (o de otros servicios de agua) | 1.106.301 | 1.227.253 | 1.247.271 |
| Total | 1.468.886 | 1.624.854 | 2.189.843* |
| Agua dulce extraída de lugares con estrés hídrico inicial alto (40-80 %)(m ³) | | | 60.495 |
| Agua dulce extraída de lugares con estrés hídrico extremadamente alto (>80 %)(m ³) | | | 708.869** |

*El aumento del consumo de agua se explica principalmente a la mejora de los sistemas de medición y registro. Por otra parte, la eliminación de las medidas de restricción de movilidad producto de la pandemia por COVID-19 aumentó las visitas a nuestras estaciones de servicio, las cuales representan un 91% del consumo de agua de Copec.

** La cantidad extraída es un porcentaje menor en comparación a otras industrias.



Gestión de residuos y economía circular

(GRI 306-1; 306-2)

Uno de nuestros compromisos ambientales es reducir las emisiones derivadas de la generación y tratamiento de residuos. En Copec generamos residuos peligrosos y no peligrosos en los procesos propios de nuestra operación y en las actividades de mantención, tanto en las plantas de almacenamiento de combustibles como en lubricantes y en nuestras estaciones de servicio. Dichos residuos son gestionados por empresas autorizadas.

Trabajamos para ser cero residuos (Zero Waste) al 2029, en nuestras plantas, estaciones de servicio y tiendas de conveniencia. Durante 2022 definimos nuestro plan estratégico, el cual nos permitió establecer la línea base de los residuos que generamos y el plan de acción para reducir y valorizar nuestra generación, incluyendo los residuos generados por nuestra filial Arcoprime.

Adicionalmente, consolidamos una plataforma digital de trazabilidad y gestión de residuos que complementa la gestión de residuos ya existente en nuestras plantas de almacenamiento y distribución, Planta Bluemax y Planta Lubricantes. Gracias a esta iniciativa logramos aumentar la valorización de residuos en nuestra planta de lubricantes desde 34,7% en 2021 a 70,3% en 2022.

Durante 2022 no registramos incidentes relacionados con residuos peligrosos en nuestras instalaciones.

Principales iniciativas del año:

- En la red Lub realizamos 153.117 cambios de aceite en formato granel, correspondientes al 69% de las ventas, prescindiendo de 150.000 envases plásticos. Nuestra meta es que 75% de los cambios de lubricantes sea por venta a granel.
- 90% de la red de Lavamax cuenta con venta de insumos a granel, logrando una reducción de 8,7 toneladas de plásticos, equivalente a 8.568 envases.
- Trabajamos en la realización de pruebas y testeos para evaluar la incorporación de material reciclado en los envases de nuestros productos lubricantes, de acuerdo a los requerimientos de Mobil™.

Economía circular en nuestros distribuidores

En 2022, una de nuestras metas fue ayudar a nuestros clientes a gestionar de manera correcta sus residuos peligrosos, a través de un sistema de reconocimiento y sellos, de la mano de Mobil™ y Vía Limpia. Dentro de la Región Metropolitana, 20 clientes avanzaron en la declaración de sus residuos y contaron con capacitaciones sobre la Ley Rep y Economía Circular. Asimismo, hemos logrado recoger aproximadamente dos toneladas por mes de envases de aceite lubricante usados, los cuales manejamos según la legislación ambiental vigente.

(GRI 306-3)

| TIPO DE RESIDUOS GENERADOS (TON) | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------|------------|-----------------|
| Domiciliarios y asimilables a domiciliarios | - | 2.774,3 |
| Papel, cartón y productos de papel | - | 1.681,7 |
| Plásticos | 40 | 777,1 |
| Orgánicos | - | 478,3 |
| Vidrio | 9,1 | 241,6 |
| Madera | - | 0,3 |
| Metales | - | 81,6 |
| Tetra | - | 47,2 |
| Cartón | 282 | - |
| TOTAL | 331 | 6.082,1* |

*Este cálculo incluye datos de nuestra filial Arcoprime.

(GRI 306-4; 306-5)

| TIPO DE ELIMINACIÓN (TON) | 2021 | | 2022 | |
|----------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| | Peligroso | No peligroso | Peligroso | No peligroso |
| Reciclaje | - | 364 | - | 442,9 |
| Incineración (con valorización energética) | - | - | - | 2,8 |
| Eliminación por incineración (sin valoración energética) (ton) | - | - | - | - |
| Eliminación en vertederos (ton) | - | - | - | - |
| Otros métodos de eliminación (ton) | 1.430 | 5.045 | 1.890* | 5.636,4** |
| Eliminación con método desconocido (ton) | - | - | - | - |
| Total | 1.430 | 5.409 | 1.890 | 6.082,1 |

* Residuos generados por nuestras plantas de almacenamiento y productivas.

** Corresponde a disposición en rellenos sanitarios.

Iniciativas Arcoprime en línea

con el Plan Zero Waste 2029

- Gestionó 272 toneladas de residuos reciclables en alianza con Rembre.
- Gestionó 102 toneladas de residuos orgánicos en alianza con Food for the Future (F4F), dedicada a la transformación de residuos orgánicos en alimentos de alta calidad nutricional para animales.
- Continuó con el reciclaje de aceite de fritura en las tiendas Pronto, acumulando un total de 153 toneladas desde su implementación y valorizó este residuo para venderlo como insumo en biodiésel.
- Implementó anticipadamente la Ley REP con la adhesión al GRANSIC y APL II de Ecotiquetado.
- Implementó anticipadamente la Ley de Plásticos de un solo Uso. Además desarrolló un piloto para el reúso, recarga y retorno de bebestibles, como también la migración a loza en tiendas con buffet.
- Trabajó en el tránsito a packaging más sostenibles y reciclables.
- 81 tiendas Pronto continúan con la gestión de residuos de alimentos en alianza con Red de Alimentos, reduciendo 35% de mermas.

81

Tiendas Pronto gestionaron residuos de alimentos en alianza con Red de Alimentos.

272 ton.

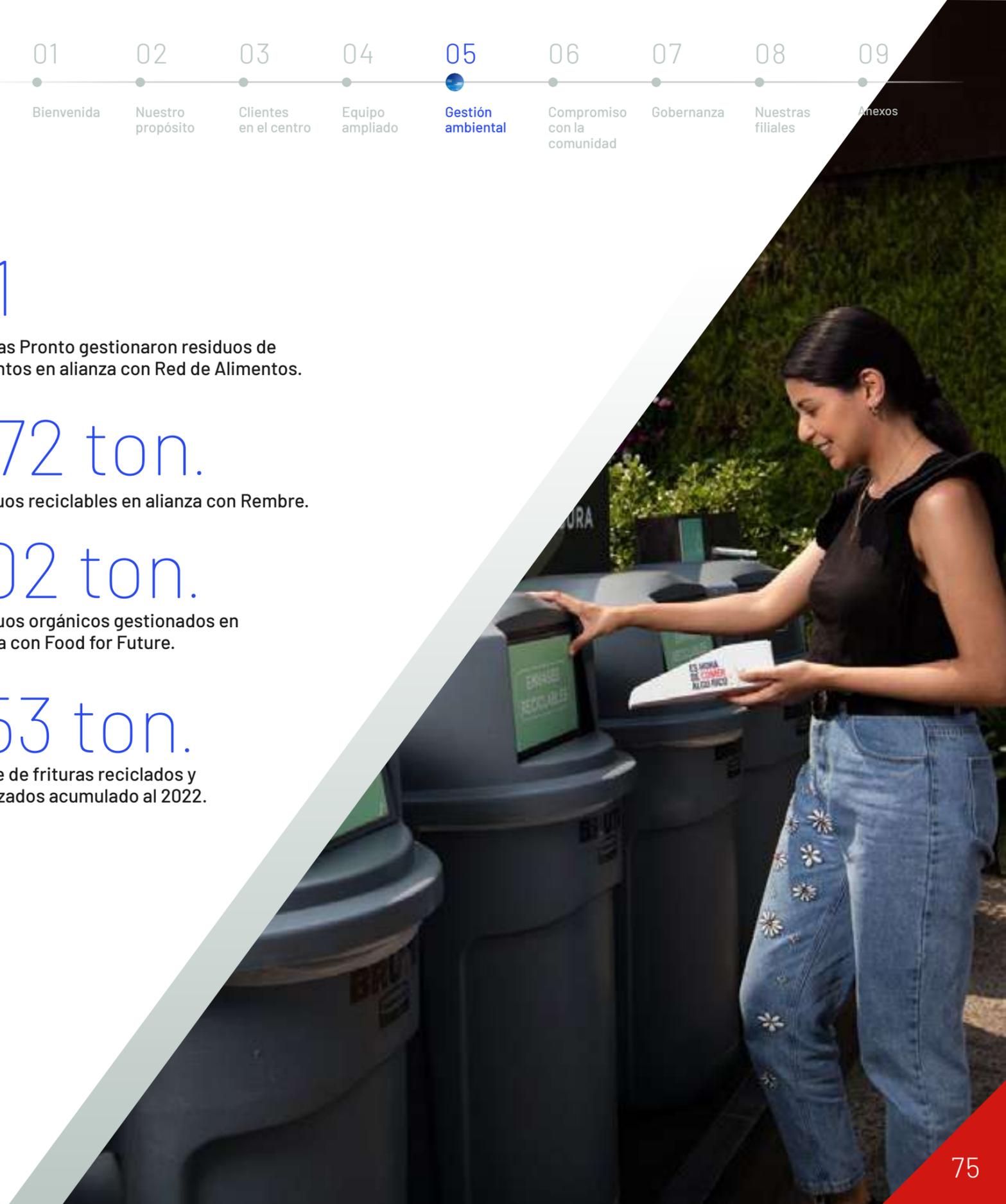
Residuos reciclables en alianza con Rembre.

102 ton.

Residuos orgánicos gestionados en alianza con Food for Future.

153 ton.

Aceite de frituras reciclados y valorizados acumulado al 2022.



Biodiversidad

(GRI 304-2; 304-3)

Preservar, proteger y/o restaurar la biodiversidad en los ecosistemas mejora su capacidad de contribuir a la resiliencia climática y a la conservación de especies. Es por ello que trabajamos en su conservación.

Queremos generar impactos significativos positivos, aportando a la biodiversidad de los ecosistemas cercanos a nuestras operaciones. Realizamos un catastro de los ecosistemas aledaños, principalmente en plantas de almacenamiento y estaciones de servicio, identificando distintos componentes ambientales como flora y fauna nativa para conocer la situación territorial y visibilizar aquellas variables sujetas a algún nivel de exposición, con el fin de priorizar y promover su cuidado.

En 2022 dimos continuidad a las medidas de conservación implementadas en el humedal Aguada La Chimba, declarado Humedal Urbano y Santuario de la Naturaleza por el Ministerio del Medioambiente, ubicado en Antofagasta, y en el humedal El Bato, ubicado junto a nuestra planta de lubricantes en Quintero. Asimismo, avanzamos en la definición de criterios de factibilidad para la priorización de ecosistemas que queremos trabajar durante el corto y mediano plazo.

Por otra parte, en conjunto con la Municipalidad de Río Ibáñez, iniciamos un trabajo asociativo para el cuidado y protección del humedal Vientos del Chelenko, ubicado frente al lago General Carrera, con una extensión de 65 hectáreas y hábitat de especies de especial cuidado y protección, como el cisne de cuello negro y el flamenco chileno. Apoyamos la revisión de antecedentes para solicitar la declaración de humedal urbano y contribuimos con el estudio del diseño de señalética, que será implementado en 2023. El objetivo es fortalecer el patrimonio natural y cultural de la localidad, contribuir a posicionar al humedal Vientos del Chelenko, dotar de espacios públicos de calidad a los habitantes de la localidad, mejorar la experiencia turística de los visitantes y potenciar el rol educativo del humedal como laboratorio natural al aire libre.

Nuestro compromiso es generar un impacto neto positivo en 39 ecosistemas en todo el territorio nacional al 2034.

Acciones 2022



Humedal Aguada La Chimba

- Seis nuevas especies registradas (biodiversidad), por medio de monitoreos.
- Dos señaléticas instaladas como hito de celebración por el avance en el proyecto de conservación.
- Monitoreo mensual y tomas de muestras de aguas, para su análisis.
- 10 Actividades de educación ambiental.
- 13 visitas guiadas.
- Cuatro jornadas de limpieza al humedal.
- 40 voluntarios/as capacitados por Fundación Kennedy.
- Tres charlas de sensibilización y participación en ferias científicas.



Humedal El Bato

- Exposición del avance del proyecto del Humedal El Bato en el primer encuentro de humedales de Quintero, organizado por la Municipalidad de Quintero.
- Monitoreo de fauna y potenciales amenazas: 36 nuevas especies registradas.
- Recomendaciones para la plantación de especies vegetales no forestales.
- Monitoreo de fauna y amenazas por medio de cámaras y registros fotográficos.
- Monitoreo de calidad de agua mensual con equipo multiparámetro y semestral con laboratorio.
- Caracterización del humedal por medio de su delimitación utilizando los criterios establecidos en las guías del Ministerio de Medio Ambiente.



Humedal Vientos del Chelenko

- Asesoría técnica de Fundación Kennedy que consistió en revisar y comentar el expediente de solicitud de humedal urbano, gestionado por la Municipalidad de Río Ibáñez.
- Estudio de diseño de señaléticas junto con consultora Naturaleza Pública: portal de bienvenida, para senderos, información de especies y mapa.



Cumplimiento normativo

Al año 2022, contamos con 10 plantas, 62 estaciones de servicio construidas y seis en proceso de construcción que cuentan con Resolución de Calificación Ambiental (RCA), evaluadas a través del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), de acuerdo a lo que establece la normativa ambiental vigente del Ministerio del Medio Ambiente.

Gestionamos el cumplimiento normativo ambiental a través de equipos multidisciplinarios, los que identifican oportunamente aquellos proyectos que puedan generar un impacto ambiental significativo y gestionan el respectivo proceso de evaluación ambiental, que involucra la obtención de todos los permisos ambientales requeridos para la ejecución de un proyecto. Adicionalmente, implementamos medidas de control y mitigación que consideran la instalación de infraestructura y equipos de ingeniería.

Para gestionar las emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COVs) originados en los tanques de almacenamiento de combustible, hemos dispuesto de mecanismos como techos y membranas flotantes en los tanques. Estos cuentan con un sistema de abatimiento con 98,8% de eficiencia, el que puede ser incluso superior a algunas de las exigencias contenidas en los planes y normas de nuestra actual legislación, como es el caso del Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica (PPDA) para las comunas de Concón, Quintero y Puchuncaví, el que exige un abatimiento de 95%. Además, contamos con una Unidad Recuperadora de Vapores (URV) en la Planta Maipú y una Unidad Quemadora de Vapores en Concón para el abastecimiento de camiones.

En 2022, la Superintendencia del Medioambiente (SMA) formuló cargos por eventuales incumplimientos de la planta de Quintero. La autoridad señala que la Compañía no habría disminuido sus operaciones durante los días en que se produjeron episodios críticos de ventilación en la zona. Copec efectuó sus descargos a dichas imputaciones, proceso que está en pleno trámite.

Asimismo, la Gobernación Marítima de Valparaíso aplicó una multa por un derrame menor de diésel ocurrido en agosto de 2022, la que fue recurrida por la empresa mediante un recurso de reconsideración.

Gestión de riesgos ambientales

(GRI 201-2)

Los riesgos ambientales están gestionados de acuerdo al Modelo de Gestión de Riesgos de la Compañía. Hemos identificados dos riesgos clave en materia ambiental: accidente o filtración de flujo de combustible con afectación al medioambiente y la comunidad, e incendio en nuestras instalaciones. Para cada uno de ellos, contamos con planes de acción y mitigación y realizamos los controles pertinentes como parte del proceso de auditoría interna. Además, contamos con certificaciones en materia de gestión ambiental para todos nuestros procesos, lo que nos permite reducir dichos riesgos.





Compromiso y desarrollo
con la comunidad

.06



Desde el origen de nuestra Compañía, hemos declarado nuestro compromiso con Chile y su desarrollo y hemos sido consecuentes a través de iniciativas, planes y programas que buscan impulsar el crecimiento integral de las comunidades y sus habitantes. El propósito que nos mueve, junto a las políticas de Sostenibilidad y Gestión Territorial, son un fiel reflejo de la forma en que definimos relacionarnos e impactar en la sociedad de manera positiva y proactiva.

Viva Leer es nuestro programa de fomento lector que, desde 2011, contribuye a la educación y, a la fecha, cuenta con 120 bibliotecas habilitadas en distintos puntos del país, 15 de ellas inauguradas en 2022; además hemos donado más de 250 mil libros y beneficiado a más de 66 mil estudiantes.

Otra iniciativa que logra la integración con las comunidades es el Copec RallyMobil, la competencia automovilística más importante del país y que, además de llevar a las regiones una actividad de primer nivel deportivo, también es un momento de encuentro con la gente de las diversas localidades, donde generamos ferias de emprendedores y actividades recreativas y culturales.

En 2022, además, desarrollamos la plataforma digital de Chiletur, donde sumamos a cientos de emprendimientos turísticos de todo el país. Y realizamos la primera versión del programa “Mueve tus Sueños”, que apoyó a pequeños emprendedores de las localidades de Mejillones, Coquimbo, Quintero y Calbuco, con capacitaciones y capital para los proyectos ganadores.

Desde el área de Gestión Territorial, en tanto, nuestra Compañía realiza un trabajo sistemático, el que nos permite vincularnos con las diversas localidades vecinas a nuestras instalaciones, en un entorno colaborativo y participativo.

Programas nacionales

(GRI 413-1)

Viva Leer

(GRI 203-1)

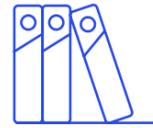
Desde 2011 realizamos el Programa Viva Leer, ejecutado en conjunto con Fundación La Fuente y que cuenta con el patrocinio de la Ley de Donaciones Culturales. Esta iniciativa busca propiciar la lectura, a través de la construcción de bibliotecas abiertas a la comunidad, en escuelas municipales y particulares subvencionadas, considerando la capacitación a sus funcionarios, durante dos años. Desde 2021, incorporamos el formato Córner, con la inauguración de un nuevo espacio lector en la fundación Soymás de La Pintana.

El programa también considera una colección de libros de calidad y a bajo precio para la venta en las estaciones de servicio y en el sitio web tienda-copec.cl, con colecciones para todas las edades, además de la implementación de una plataforma virtual de cuentos digitales, interactivos, bilingües y/o con lenguaje de señas, en la web www.vivaleercuentosdigitales.cl.

Contamos con el apoyo de Copec RallyMobil en la inauguración de bibliotecas en diversas localidades del país. Implementamos un stand en el parque de asistencia del evento deportivo para que niños y niñas puedan disfrutar de la lectura y de actividades.

15

bibliotecas inauguradas



con lo que alcanzamos 120 en total en todo el país. Cada una de ellas cuenta con una colección de 2.000 libros, además de mobiliario y decoración.

Ganamos

el premio al mejor libro digital

en el concurso ComKids de Brasil con la publicación "La máquina de mirar estrellas".

Lanzamos

el primer concurso

de cinco espacios lectores para jardines infantiles que serán implementados en 2023.

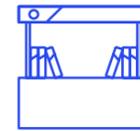
Implementamos

14



espacios lectores en diversas instituciones para potenciar la lectura. Incluimos lugares como hogares y casas de acogidas para niños, entre otros.

FILSA



Participamos con un stand

en la Feria Internacional del Libro de Santiago 2022.

01

Bienvenida

02

Nuestro propósito

03

Clientes en el centro

04

Equipo ampliado

05

Gestión ambiental

06

Compromiso con la comunidad

07

Gobernanza

08

Nuestras filiales

09

Anexos





COPEC

PORQUE
Leer
HACE
Bien

ENCUENTRA TU INSPIRACIÓN

 Bibliotecas

ENCUENTRA TU INSPIRACIÓN

Cuentos digitales

01

Bienvenida

02

Nuestro propósito

03

Clientes en el centro

04

Equipo ampliado

05

Gestión ambiental

06

Compromiso con la comunidad

07

Gobernanza

08

Nuestras filiales

09

Anexos

Indicadores Viva Leer (acumulados al 2022)

120

Bibliotecas donadas implementadas acumuladas.

3.802

Capacitaciones para profesores y encargados de bibliotecas.

15

Espacios lectores.

2.040

Actividades culturales gratuitas.

250.111

Número de libros donados.

3.677.034

Libros vendidos en estaciones de servicio.

66.151

Estudiantes beneficiados.

476.012

Libros vendidos en tiendacopec.cl.

158.870

Beneficiarios indirectos (familia, vecinos y profesores).

15.307.293

Visitas a plataforma de cuentos digitales.

44.852

Animaciones lectoras.

2.025.912

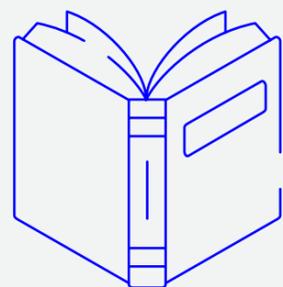
Estimación de cuentos leídos.

12.792

Visitas profesionales.

176.246

Cantidad de transacciones tiendacopec.cl.

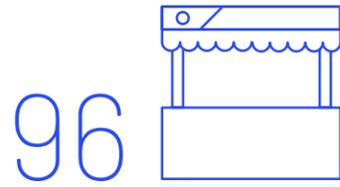


Copec RallyMobil

Con 22 años de historia, el Copec RallyMobil es la competencia automovilística más importante del país, no sólo por su alta convocatoria y por llevar las carreras a distintas zonas del país, sino que además por el foco comunitario que tiene su presencia en las localidades en que son realizadas las fechas.

Entre abril y diciembre, el torneo comprendió ocho fechas, disputadas en Concepción, Calle Larga, Chillán, Quillón, Los Ángeles, La Unión, Río Bueno y Osorno, donde junto a la pasión del mundo tuerca, también hubo actividades que fueron desde ferias de emprendedores, jornadas de cuenta cuentos para los menores y espacios lectores de Viva Leer. Asimismo, la organización hizo la medición de la huella de carbono del evento (2.210 toneladas de dióxido de carbono), para evaluar su posterior neutralización.

En los hitos deportivos de 2022 están: la participación en dos fechas del circuito nacional de Mads Oddsberg, campeón del mundo de la categoría; la presencia del piloto Copec, Jorge Martínez, en la fecha internacional disputada en WRC Acrópolis, en Grecia; y el debut del primer auto de rally 100% eléctrico, el que fue conducido por el destacado piloto Francisco "Chaleco" López.



96 Emprendedores participaron de las ferias locales en cada fecha del Copec RallyMobil 2022.



Chiletur

Es la principal guía de viajes de Chile, con datos y mapas con lugares para visitar, hoteles y restaurantes, pero que también apoya a los emprendedores nacionales, a través de su página web Chiletur.cl o la app para teléfonos móviles, donde visibiliza sus servicios por rubro y ubicación geográfica.

A fines de 2022 lanzamos la nueva edición de guías Chiletur 2023-2024 con un tono y estilo más cercano y un nuevo diseño. Asimismo, abrimos el instagram independiente de Chiletur, que nos permite conectar de manera más cercana con las personas y emprendedores.

Entre otras actividades, con Chiletur sumamos a emprendedores del turismo que participaron en las ferias realizadas durante las fechas del Copec RallyMobil. Además, renovamos el diseño e interfaz de la app Chiletur entregando una mejor experiencia a los usuarios.

En 2022 alcanzamos

215

Emprendedores activos.



Programas locales

(GRI 413-1)

Copec austral

(GRI 203-2)

Estamos desde Arica a Puerto Williams y hemos llegado a lugares en que las condiciones climáticas y la lejanía complican el acceso o la conectividad.

Históricamente, en estas zonas remotas hemos cumplido un rol país, que nos permite ser agentes activos en la entrega de servicios, el desarrollo local y el aporte a la conectividad de sus habitantes. Nuestra presencia en la zona austral no es reciente. En 1975 instalamos el primer surtidor en la comuna de Chaitén, lo que marcó un hito relevante para la zona. Actualmente, contamos con 26 estaciones de servicio entre las regiones de Aysén y Magallanes.

Ese compromiso va más allá de la contribución en servicio, ya que hemos apoyado distintas iniciativas que impactan a la comunidad. Participamos del plan de descontaminación en la ciudad de Coyhaique, llevado a cabo por el Ministerio de Energía. Además, hemos implementado siete bibliotecas Viva Leer en escuelas de las comunas de Coyhaique, Chile Chico y Puerto Aysén.

En enero de 2023 inauguraremos la vigésimo séptima estación de servicio en la zona austral del país, específicamente en Villa Cerro Castillo, en la región de Aysén, uno de los puntos turísticos y de tradición campesina más relevante de la Carretera Austral. En esta localidad no existía una estación de servicio y sus habitantes debían recorrer casi 100 kilómetros para cargar combustible. La nueva estación de servicio no sólo entregará suministro de combustible, sino que además contará con una tienda Pronto Express, estacionamiento de campers, bicicletero y, a futuro, una terraza winter garden, servicios que son fruto del diálogo establecido con los distintos actores locales, dirigentes de la comunidad, vecinos y alcalde.

Iniciativas destacadas en la Patagonia 2022



Starlink

Con el objetivo de asegurar la conectividad en nuestras estaciones de servicio iniciamos la implementación de internet satelital Starlink (propiedad de SpaceX) en la Patagonia. Esta iniciativa permitirá mejorar la operación diaria de las transacciones y aumentará la estabilidad digital. Sin embargo, el mayor impacto será para los vecinos cercanos a las estaciones de servicio, ya que el sistema amplificará el acceso de internet satelital en el radio circundante, pudiendo los vecinos contar con wi-fi gratuito.

En 2022 comenzó la instalación de Starlink en 18 estaciones de la red en la Carretera Austral, desde Hornopirén, en la Región de Los Lagos, hasta Villa O'Higgins, en la región de Aysén. En una primera etapa, serán 74 antenas en todo Chile.

“Una de las principales ventajas de este sistema es que puede entregar conectividad segura y estable en zonas rurales o alejadas, lo que fue determinante para que tomáramos esta decisión alineada con nuestro rol en la Patagonia, que es, justamente, contribuir a la conectividad y el desarrollo en lugares de difícil acceso, acompañando a las personas y aportando al emprendimiento local. Por eso, los servicios de Starlink son un complemento muy estratégico para lo que hacemos”.

Arturo Natho, gerente general de Copec.



Fireflies Patagonia

En marzo de 2022 apoyamos al grupo de ciclistas solidario Fireflies Patagonia. En esta instancia, destacados deportistas de nivel mundial recorren la Patagonia chilena y argentina con el objetivo de recaudar fondos en beneficio de la Fundación Vivir más Feliz, que brinda terapias complementarias a los niños con tratamientos oncológicos del Hospital Calvo Mackenna.

Acompañamos a los ciclistas en este desafío aportando con combustible y entregándoles un kit con alimentos y guías Chiletur para su recorrido. Además, visitamos las escuelas de Lago Verde, El Gato y Ñirehuao, para compartir con los alumnos y profesores, apoyándolos con una donación de libros Viva Leer a los estudiantes con el fin de seguir fomentando la lectura en niños y niñas en todos los rincones de nuestro país.

Proyecto Parques Chiletur

En conjunto con SUDA Outdoors y Conaf, dimos inicio al proyecto Parques con el fin de potenciar la conservación de nuestro patrimonio natural. En colaboración con Chiletur Copec aportamos con contenido turístico e inversión para instalar señalética digital, la que permitirá mejorar la experiencia de los visitantes a las Áreas Silvestres Protegidas (ASP), administradas por Conaf. Cinco parques de este proyecto están en la zona de la Patagonia:

- Parque nacional Torres del Paine
- Monumento nacional Cueva del Milodón
- Parque nacional Queulat
- Parque nacional Laguna San Rafael
- Reserva nacional Cerro Castillo

Además de aportar en estas cinco ASP de la zona austral, estamos aportando en otros 10 parques: La Portada (Antofagasta), Pan de Azúcar (Atacama), La Campana (Valparaíso), El Morado y Río Clarillo (Región Metropolitana), Radal 7 Tazas (Maule), Malalcahuello (Araucanía), Mocho-Choshuencho (Los Ríos), Puyehue y Vicente Pérez Rosales (Los Lagos).

Beneficios de este proyecto en los parques:

- Información a turistas
- Contenido didáctico de la zona y el parque
- Mapas
- Seguridad
- Educación ambiental
- Fotos de puntos relevantes del sendero

“Mueve tus Sueños”

2022 marcó el inicio de nuestro primer programa de emprendimiento local “Mueve Tus Sueños”. Lanzado en agosto, en conjunto con el Centro de Innovación UC Anacleto Angelini (CIUC), entregó herramientas de capacitación e innovación a 160 emprendedores de las comunas de Mejillones, Coquimbo, Quintero y Calbuco.

“Mueve tus Sueños” busca apoyar el crecimiento y desarrollo de emprendedores, micropymes y pymes de estas comunas, entregándoles la oportunidad de aprender y capacitarse en temas como formalización, marketing y redes sociales, ventas y finanzas del negocio.

En el proceso, postularon 1.027 pequeños emprendedores, para que luego una comisión seleccionara a los 160 participantes (40 por comuna) de esta primera versión. El proceso duró tres meses, donde los emprendedores pasaron diversas etapas, recibiendo acompañamiento y seguimiento personalizado en el avance de sus negocios. En estas fases, aplicaron conceptos aprendidos, elaboraron estrategias de negocio y presentaron pitch o discursos de venta frente a un jurado tripartito conformado por representantes de la respectiva municipalidad, el CIUC y Copec.

4  Comunas impactadas.

\$44.000.000 Premios otorgados.

En la fase final del programa, fueron electos los 20 emprendimientos finalistas, cinco por comuna. Los emprendedores fueron asesorados por expertos de la Red de Mentores del CIUC, con el fin de elaborar el plan de ruta de sus negocios, el que deberá ser presentado al jurado establecido, quien en enero de 2023 eligió a las iniciativas ganadoras, las que recibieron un capital semilla desde \$1.000.000 hasta los \$3.000.000. En el cierre del ciclo, a contar de febrero de 2023, los 160 emprendedores participantes de esta primera versión del programa, expusieron y vendieron sus productos en ferias locales, que fueron parte del programa.

1.027  Postulantes al programa.

160  Emprendedores capacitados
Nota promedio de los talleres: 4,8 (escala 5).

20  Ganadores y cuatro menciones honorosas.

19  Clases.

4  Ferias de emprendedores.

Impacto en microemprendedores

75% Aumentó sus ventas al término del programa.

40% Formalizó su negocio.

70% Incorporó una o más redes sociales como estrategia de marketing.

Impacto en medios

33 Medios regionales y locales alcanzados.

58 Notas en total (incluido medios nacionales).





Copec al Servicio de Chile

A raíz de la pandemia de Covid-19, en 2020 nació el programa Copec al Servicio de Chile, con el objetivo de articular diversas iniciativas y aportes al país y a las comunidades en salud, alimentación, transporte, calefacción y donaciones.

En febrero de 2022, la región de Atacama sufrió un aumento en los contagios de Covid-19, lo que en la localidad de Caldera provocó incluso una paralización de sus actividades. Ante la alta demanda y necesidad de realizar el testeo de manera oportuna, con el programa Copec al Servicio de Chile nos sumamos a la iniciativa del municipio. Para apoyar a los centros de salud de la municipalidad en la detección y trazabilidad oportuna de los casos de coronavirus, donamos 1.000 test de antígeno para muestras nasofaríngeas.

En marzo, también en Caldera y junto al municipio, firmamos el convenio "Generando vida productiva en espacios públicos de Caldera", para la construcción de módulos para una feria itinerante para mujeres, jefas de hogar. El proyecto benefició a 240 emprendedoras y nueve pymes.

Por otro lado, por tercer año consecutivo continuamos con la iniciativa "Calor es Amor", entregando 80.000 litros de parafina gratis y a domicilio a 2.000 familias de adultos mayores vulnerables de la comuna de La Pintana.

Desde que comenzó la campaña "Calor es Amor", hemos entregado, junto con la Municipalidad de La Pintana, 400.000 litros de kerosene en las últimas tres temporadas de invierno, impactando a 6.000 familias de adultos mayores de la comuna.

Otros programas

(GRI 413-1)

Belén Educa

En Copec nos mueven las personas y, como parte de Empresas Copec, colaboramos con voluntariado en el programa de tutorías de Fundación Belén Educa, organización sin fines de lucro que busca ser un aporte en la educación de niños y jóvenes de sectores más vulnerables. En 2022, 15 ejecutivos de nuestra Compañía acompañaron a cinco jóvenes de cuarto medio, en un proceso que involucró 174 horas de voluntariado. Les entregaron orientación vocacional y motivacional para apoyar los proyectos de vida de los adolescentes, con el fin de que decidan continuar con estudios superiores. En tanto, dos alumnos pudieron realizar sus prácticas técnico-profesional en Copec.

Arcoprime y su alianza con

Red de Alimentos

Nuestra filial Arcoprime aporta cada año con esta fundación que tiene por objetivo distribuir alimentos -de empresas de retail- aptos para consumo y distribuirlos entre las organizaciones sociales que lo necesitan. Durante 2022, 81 tiendas Pronto donaron alimentos antes de su expiración.

Teletón

Este año aportamos a la cruzada solidaria Teletón, como empresa invitando a nuestros trabajadores a participar en instancias de apoyo para reunir dinero.

Entre ellas destacaron:

- Pintatón de vidrios de auto
- Padelton
- Rallyton
- Postretones
- Actividades de trabajadores (rifas, cursos, torneos deportivos)

En la versión 2022 de la Teletón, donamos M\$308, los que sumados a los aportes de concesionarios y trabajadores de Copec y Arcoprime, entregamos un monto final que superó los M\$525.

2022 también marcó la consolidación del proyecto piloto implementado en 2021 en conjunto con la startup chilena de neurorrehabilitación Trainfes y la empresa CCU. Así, pudimos llegar a los 14 centros Teletón del país con equipos y programas de electroestimulación funcional para procesos de telerrehabilitación. Esto permite que las personas puedan realizar en sus casas terapias de estimulación de alguna parte del cuerpo que haya perdido movilidad. Nuestro aporte contempla capacitaciones para que los profesionales de los institutos Teletón puedan utilizar los equipos.





Relacionamiento comunitario

(GRI 415-1)



concesionarios que conocen y mantienen contacto con sus vecinos*



Mantiene un relacionamiento comunitario con ellos.



Concesionarios que han recibido quejas en los últimos tres meses.

*48% de los concesionarios respondieron la encuesta aplicada.

Rol de concesionarios con los vecinos

Nuestros concesionarios tienen un rol fundamental en el relacionamiento comunitario desde las estaciones de servicio, al ser quienes están en contacto día a día con los vecinos. Para apoyar su gestión con las comunidades, contamos con un Modelo de Relacionamiento para Estaciones de Servicio y hemos implementado una guía práctica de 10 pasos para el buen relacionamiento territorial. Durante 2023 continuaremos con la capacitación sobre esta guía, así como también integraremos el relacionamiento comunitario dentro de la evaluación y medición de nuestros concesionarios.

Relacionamiento comunitario con clientes industriales

En Copec siempre hemos acompañado a los clientes industriales en su apoyo a las comunidades de su entorno.

Desde fines de 2019, nuestra plataforma de gestión para clientes SIGMO incluye un módulo de sostenibilidad, que considera la relación con las comunidades como parte de la estrategia de relacionamiento con los clientes. En la actualidad, el módulo entrega a los administradores de contrato un protocolo que les permite realizar dos actividades al año que benefician a la comunidad, sobre la base de las necesidades identificadas.

Gestión territorial

(GRI 2-25; 2-26; 413-1)

Estamos comprometidos con Chile y su desarrollo, lo que queda reflejado en nuestro propósito y nuestras políticas de Sostenibilidad y Gestión Territorial, cuyos lineamientos nos ayudan a desarrollar acciones e iniciativas que generen impactos positivos en las comunidades donde están nuestras operaciones, anticipar conflictos y actuar como una empresa ciudadana.

Promovemos iniciativas de valor compartido que nacen del diálogo, las relaciones de confianza y la colaboración mutua, particularmente hacia quienes están en torno a nuestras plantas de almacenamiento y estaciones de servicio.

Una de nuestras prioridades es establecer relaciones permanentes, cercanas y colaborativas con las comunidades vecinas a nuestras operaciones, con el fin de crear valor, facilitar el funcionamiento de la operación, generar oportunidades y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, mediante iniciativas que promuevan el diálogo, acuerdos y participación.

Contamos con la Política Corporativa de Gestión Territorial, cuyo objetivo es apoyar la estrategia de la Compañía, construir relaciones de confianza, aportar al desarrollo local e identificar y abordar las particularidades del territorio. Trabajamos con mapas de audiencias clave o stakeholders y planes de relacionamiento para cada zona, que permiten desarrollar acciones e iniciativas de comunicación, acordes a cada uno de los territorios.

Buscamos desarrollarnos en conjunto con las comunidades vecinas, integrarnos en diversos ecosistemas, proyectando nuestro crecimiento de manera sostenible, estableciendo relaciones fluidas y armónicas.

Durante 2022 trabajamos en profundizar los vínculos con autoridades locales y los grupos de interés en aquellos territorios más estratégicos, estableciendo mecanismos formales, como con las mesas informativas, mesas intersectoriales, encuentros ciudadanos, convenios o mesas de trabajo, por medio de las cuales definimos y canalizamos las solicitudes de las comunidades y los proyectos que llevaremos a cabo. Además, avanzamos en el diseño, revisión e implementación de planes de relacionamiento anuales, los cuales están basados en el contexto y realidad local.



Iniciativas de inversión social desarrolladas en 2022



Mejillones

- Mejoramiento del sistema eléctrico del terminal pesquero.
- Programa de prevención temprana de cáncer de colon, en conjunto con la Fundación Vivir Sin Cáncer.
- Aporte a la conservación y protección de la biodiversidad de Mejillones apoyando a Cifamac, organización sin fines de lucro fundada por pescadores locales y científicos que promueven la conservación de la fauna marina en la bahía de Mejillones y que promueven la investigación científica e impulsan el turismo sustentable de observación de fauna marina en la localidad.
- "Mueve tus Sueños" 2022.



Caldera

- Donación de 1.000 test de antígenos nasofaríngeos al municipio de Caldera.
- Convenio "Generando vida productiva en espacios públicos de Caldera" para 240 emprendedoras y nueve pymes.
- Participación en el Día Internacional de Limpieza de Playas, Capitanía de Puerto.
- Aporte y donaciones para actividades de sindicatos de pescadores, CESFAM y Capitanía de Puerto.



Guayacán

- Trabajo de coordinación con el Comité de Guayacancito para la construcción de una multicancha.
- Apoyo a iniciativas de carácter social, como alerta roja de lluvias, Día del Patrimonio y Festival de la canción comunitaria de Guayacán.
- Financiamiento de cultivo experimental de la especie piure (pyura chilensis) en el AMERB Punta la Herradura, de la Asociación Gremial (AG) Pescadores Artesanal Guayacán.
- "Mueve tus Sueños" 2022.



Quintero

- Diseño e implementación del proyecto Plan de Seguridad de Loncura, etapa 3, como parte de la Mesa de Trabajo Loncura.
- Mejoramiento de los sistemas de bombeo y eléctrico del APR de Loncura.
- Contrato de usufructo de terreno de feria en Loncura con la Ilustre Municipalidad de Quintero.
- Aportes y donaciones para fortalecer a las juntas de vecinos cercanas al área de influencia de la planta.
- "Mueve tus Sueños" 2022.



Calbuco

- Trabajo continuo con la escuela rural San José para regularizar y finalizar proyecto de habilitación de sistema eléctrico para la multicancha techada.
- Aportes y donaciones para la ejecución de proyectos deportivos, educativos y de salud.
- "Mueve tus Sueños" 2022.

Con este estudio queremos generar información para la mejora continua en la gestión y planificación de las relaciones con los actores sociales de los territorios en que están ubicadas las plantas y/o proyectos relevantes de la Compañía.

Estudio de Percepción

En 2022 dimos inicio al Primer Estudio de Percepción realizado por Copec con una metodología propia y que tiene como objetivo conocer cómo nos ve y evalúa la ciudadanía, siendo una línea base que nos permitirá medir de forma bianual y gestionar en base a los resultados la relación con las comunidades.

Este año, el trabajo se concentró en la realización de entrevistas a jefes de planta y gestores territoriales, así como también a autoridades y actores sociales de la comunidad, con el fin de construir el cuestionario que será aplicado durante 2023.



LITERATURA CHILENA



01

Bienvenida

02

Nuestro propósito

03

Clientes en el centro

04

Equipo ampliado

05

Gestión ambiental

06

Compromiso con la comunidad

07

Gobernanza

08

Nuestras filiales

09

Anexos

Relacionamiento con autoridades

(GRI 415-1)

Establecemos relaciones de largo plazo con autoridades nacionales, regionales y locales, porque buscamos ser parte del desarrollo de políticas públicas y creemos en los acuerdos público-privado y el valor que estos generan en las comunidades. Como parte de nuestra política, no realizamos donaciones a partidos políticos ni actividades partidarias, así como tampoco tratamos de influir directamente en temas específicos de política pública.

En 2022 renovamos nuestra adhesión al Acuerdo Público-Privado por la Electromovilidad, liderado por el Ministerio de Energía, el que desde 2018 promueve el desarrollo de la energía eléctrica en medios de transporte en el país. La quinta versión de la iniciativa duplicó la cantidad de participantes, involucrando a 142 organizaciones, las que –a través de este compromiso– declararon sus acciones concretas para fomentar el uso de medios de transporte eléctricos.

| | |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I. Municipalidad de Caldera | Donación para el proyecto: Generando vida productiva en espacios públicos de Caldera. |
| I. Municipalidad de Caldera | Donación de 1.000 test de antígenos nasofaríngeos por gestión Covid - 19. |
| I. Municipalidad de La Pintana | Donación de 320 bidones de 10 lt y 80.000 lt de kerosene en el marco de gestión por Covid-19. |
| I. Municipalidad de Río Ibáñez | Donación a Biblioteca Municipal Calafate del Sur de mobiliario y 212 libros para niños, adolescentes y adultos de Villa Cerro Castillo. |
| I. Municipalidad de Río Ibáñez | Convenio para estudio de diseño de señalética con el fin de informar a la comunidad los beneficios ecosistémicos del humedal Vientos del Chelenko. |
| I. Municipalidad de Mejillones | Donación para financiamiento de proyecto de prevención temprana del cáncer de colon. |
| I. Municipalidad de Cabrero | Donación de kits de juegos infantiles para plaza municipal en acuerdo con municipalidad. |

Voluntariado

Gracias a nuestro programa de voluntariado corporativo "Somos Voluntarios", al cierre de 2022 impulsamos siete iniciativas alineadas con nuestro propósito, cultura y estrategia de sostenibilidad.

Iniciativas 2022

- **Termina tu Media (Academia Copec):** Acompañamos a los trabajadores de las estaciones de servicio y tiendas en el proceso de preparación para la rendición de exámenes libres.
- **Apoyo Escolar (Academia Copec):** Entrega acompañamiento a familiares de trabajadores y trabajadoras de estaciones de servicio en edad escolar, para reforzar alguna materia específica.
- **Programas de emprendimiento (Academia Copec):** Acompaña a trabajadores de estaciones de servicio y sus familias en sus proyectos de emprendimiento, a través de instancias de tutorías.
- **Viva Leer:** Trabajadores de Copec, junto con concesionarios, apoyan la implementación de bibliotecas y espacios lectores.
- **Compromiso Pyme:** Este proyecto identifica espacios de mejora para 47 pymes que actualmente prestan servicios en Copec, acompañándolos y apoyándolos en su desarrollo, con el fin de incrementar su facturación y que puedan convertirse en proveedores de excelencia y relevancia en el mercado.
- **Juntos por la Infancia, hogar Koinomadelfia:** Celebramos la Pascua, Día de la Niñez, Fiestas Patrias y una visita al Buin Zoo junto con los niños del hogar de acogida Koinomadelfia.

- **Belén Educa:** Desde 2009 participamos -como parte de Empresas Copec- en el Programa de Tutorías de la Fundación Belén Educa. A través de esta instancia, durante 2022, 15 ejecutivos de nuestra Compañía acompañaron a cinco jóvenes de cuarto medio de los establecimientos educacionales de esta institución, compartiendo tiempo y experiencias con ellos, con el propósito de contribuir a elaborar su proyecto de vida.

252

voluntarios.

+ de 700

personas impactadas por el voluntariado (niños, jóvenes, trabajadores y emprendedores).

+4.000

horas de voluntariado.

20

instituciones educativas e instituciones impactadas.

Indicadores de voluntariado

| | 2021 | | | | | | Total |
|--------------------------------|---------------|------------------|---------------|----------------|-------------|-----------|-------|
| | Koinomadelfia | Termina tu media | Apoyo Escolar | Emprendimiento | Belén Educa | Viva Leer | |
| Número de participantes | 28 | 32 | 34 | 19 | 13 | 120 | 246 |
| Horas de voluntariado | 168 | 960 | 612 | 268 | 89 | 480 | 2.577 |
| Horas promedio de voluntariado | 6 | 30 | 18 | 14 | 6,8 | 4 | 10,5 |

| | 2022 | | | | | | | |
|--------------------------------|---------------|------------------|---------------|----------------|-------------|-----------------|-----------|-------|
| | Koinomadelfia | Termina tu media | Apoyo escolar | Emprendimiento | Belén Educa | Compromiso Pyme | Viva Leer | Total |
| Número de participantes | 49 | 11 | 34 | 30 | 24 | 14 | 18 | 252 |
| Horas de voluntariado | 160 | 330 | 476 | 353 | 174 | 84 | 72 | 4.190 |
| Horas promedio de voluntariado | 3 | 30 | 14 | 11,7 | 7 | 6 | 4 | 16,6 |



Política de Donaciones

Nuestra Política de Donaciones regula todos los aportes de la Compañía. Esto nos permite tener la trazabilidad de los recursos invertidos y realizar una gestión transparente de nuestra labor social.

Esta política impulsa la realización de acciones con impacto positivo, de largo plazo y que mejoren la calidad de vida de los beneficiarios en los ámbitos del emprendimiento, desarrollo local, la innovación, cuidado ambiental, educación, cultura y deporte.

| TIPO DE APORTE | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Deportiva | \$ 863.932.439 | - | \$ 1.357.142.855 | \$1.920.833.360 |
| Cultural | \$ 1.263.073.984 | \$ 1.003.569.453 | \$ 1.034.391.668 | \$1.171.267.127 |
| Social | \$ 599.440.201 | \$ 663.420.105 | \$ 219.231.721 | \$116.503.912 |
| Copec al Servicio de Chile | - | \$ 1.760.603.531 | \$ 297.033.010 | \$61.435.451 |
| Educacional | \$ 871.947.002 | \$ 480.890.970 | \$ 926.772.152 | \$950.032.393 |
| Teletón | \$ 280.000.000 | \$ 280.000.000 | \$ 280.000.000 | \$308.000.000 |
| Emprendimiento | - | - | - | \$282.804.696 |
| Relacionamiento comunitario | - | - | - | \$139.655.777 |
| Total | \$3.878.393.626 | \$4.188.484.059 | \$4.114.571.406 | \$4.950.532.716 |

*Durante 2022 incorporamos dentro de la contabilidad de los aportes en inversión social las categorías emprendimiento y relacionamiento comunitario.

| TIPO DE INVERSIÓN | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Donaciones de caridad ¹ | \$655.947.002 | \$2.699.045.242 | \$1.475.733.009 | \$1.464.266.495 |
| Inversiones comunitarias ² | \$2.078.514.185 | \$1.209.438.817 | \$1.001.695.542 | \$1.257.432.861 |
| Iniciativas comerciales ³ | \$1.143.932.439 | \$280.000.000 | \$1.637.142.855 | \$2.228.833.360 |
| Total | \$3.878.393.626 | \$4.188.484.059 | \$4.114.571.406 | \$4.950.532.716 |

1. Apoyo puntual u ocasional en respuesta a las necesidades de organizaciones caritativas y comunitarias o a eventos externos como situaciones de ayuda de emergencia.
2. Participación estratégica de largo plazo o asociación con organizaciones comunitarias para abordar problemas sociales.
3. Actividades relacionadas con la empresa y desarrolladas en la comunidad, para promover sus productos o servicios.



Gobernanza:
nuestra base

.07

Gobierno corporativo

(GRI 2-9)

Contamos con una estructura de gobierno corporativo cada vez más robusta y basada en un actuar ético, transparente y responsable, que impulsa la creación de valor y la toma de decisiones alineadas con nuestras políticas y procedimientos.

Durante 2022 comunicamos a toda la organización el nuevo Código de Ética de la Compañía, el que fue aprobado por el Directorio y que establece los principios y valores éticos que deben regir nuestro actuar diario. Este código fue dado a conocer a todos nuestros trabajadores -incluyendo directores-, quienes tienen la obligación de darle cumplimiento, ya que su contenido forma parte integrante del contrato de trabajo.

Junto a ello, también contamos con el Canal de Reporte Ético, disponible en nuestro sitio corporativo, intranet, portal de proveedores y portal Conectados, para acceso o utilización de cualquiera de nuestros grupos de interés. Allí pueden hacer consultas o denuncias, de forma anónima y con garantías de no sufrir represalias, por infracciones al Código de Ética, a las normas de Libre Competencia, la Ley 20.393 y otras normas u obligaciones éticas.

Políticas

- Política de Libre Competencia.
- Política de Gestión de Riesgos.
- Políticas de Ciberseguridad y Seguridad de la Información.
- Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales.
- Política de Cumplimiento.
- Política de Sostenibilidad.
- Política de Gestión Territorial.
- Política de Comunicaciones Organizacionales.
- Política de Donaciones y Aportes de Carácter Social.
- Política Anticorrupción y otras Defraudaciones.
- Política de Diversidad e Inclusión.
- Política de Regalos e Invitaciones.

Procedimientos:

- Procedimiento de Prevención de Delitos.
- Procedimiento Canal de Reporte Ético.
- Procedimiento de Gestión de Denuncias.
- Procedimiento de Relacionamiento con la Competencia.
- Procedimiento de Donaciones y Aportes de Carácter Social.
- Procedimiento de Participación en Asociaciones Gremiales.
- Procedimiento de Adopción de Medidas del Comité de Ética.
- Procedimiento de Investigaciones internas.

En 2022 actualizamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos y dimos a conocer el Programa de Libre Competencia.

Directorio

(GRI 2-9; 2-11; 2-12; 2-15)

Nuestro Directorio es el máximo órgano de gobierno corporativo, que determina los focos estratégicos del negocio para su crecimiento sostenible y que sesiona mensualmente. Está compuesto por siete integrantes, elegidos cada tres años por la junta de accionistas, tomando en cuenta aspectos como la carrera profesional, experiencia en la industria e independencia, además de la opinión de la Alta Administración.

Los miembros del Directorio actual fueron elegidos en la Junta Ordinaria de Accionistas desarrollada en abril de 2021, no produciéndose cambios durante 2022.

Para el buen funcionamiento de nuestro gobierno corporativo hemos implementado, junto con el Procedimiento de Gobierno Corporativo de Empresas Copec S.A. -el que es extensivo a nuestra Compañía-, una serie de otros procedimientos y políticas. Estos consideran los procedimientos de inducción y capacitación del Directorio; nuestro Código de Ética, que incluye mecanismos de gestión de los conflictos de interés; la Política de Prevención de Delitos; la declaración de vínculos de parentesco y/o comerciales, tanto con funcionarios públicos, personas expuestas políticamente, directivos y trabajadores de Copec o filiales, proveedores, clientes o competidores, y la Política de Gestión de Riesgos, entre otros.

La administración de la empresa es liderada por nuestro gerente general, Arturo Natho, quien articula y consolida la gestión de toda la cadena de operación de la Compañía. Encabeza la plana ejecutiva, compuesta por 15 personas, la que es responsable del diseño e implementación de la estrategia de negocio y de velar por la sostenibilidad.

| Nombre Completo | Cargo | Fecha en que asumió como Director | Profesión | % de asistencia a las sesiones del Comité | Fecha de nacimiento | Nacionalidad | Participación en otros directorios | Experiencia en sostenibilidad/ ESG | Experiencia en Gestión de Riesgos | Experiencia en la industria de combustibles | Experiencia en la industria de energía | Experiencia en la industria de retail | Experiencia TI y ciberseguridad [C1] |
|--------------------------|----------------|-----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------------|----------------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Roberto Angelini Rossi | Presidente | 1 de abril de 2005 | Ingeniero Civil Industrial | 100% | 30 de julio de 1948 | Chileno | Empresas Copec S.A., Celulosa Arauco y Constitución S.A., Forestal Arauco S.A., Corpesca S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Nutrisco S.A., Pesquera Iquique-Guanaye S.A., Inversiones Alxar S.A., Servicios Corporativos SerCor S.A. – SerCor | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| Jorge Andueza Fouque | Vicepresidente | 25 de abril de 2003 | Ingeniero Civil | 100% | 5 de enero de 1949 | Chileno | Empresas Copec S.A., Celulosa Arauco y Constitución S.A., Forestal Arauco S.A., Mapco Express Inc., Organización Terpel S.A., Corpesca S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Kabsa S.A., Nutrisco S.A., Pesquera Iquique-Guanaye S.A., Servicios Corporativos SeCor S.A. – SerCor, Inversiones Siemel S.A., Nutravalor S.A. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| Jorge Bunster Betteley | Director | 25 de septiembre de 2014 | Ingeniero Comercial | 100% | 17 de marzo 1953 | Chileno | Celulosa Arauco y Constitución S.A., Nutrisco S.A., Terpel S.A., Mapco Express Inc., Belltech S.A. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |
| Francisco León Délano | Director | 2 de mayo de 2018 | Ingeniero Civil | 100% | 3 de octubre de 1954 | Chileno | Empresas Copec S.A., Larrain Vial SpA, PazCorp S.A. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | No |
| Eduardo Navarro Beltrán | Director | 28 de abril de 2005 | Ingeniero Comercial | 100% | 25 de mayo de 1965 | Chileno | Celulosa Arauco y Constitución S.A., Abastible S.A., Duragas S.A., Norgas S.A., Solgas S.A., Corpesca S.A., Golden Omega S.A., Inversiones Caleta Vitor S.A., Nutrisco S.A., Inversiones Alxar S.A., Servicios Corporativos SerCor S.A. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | No |
| Lorenzo Gazmuri Schleyer | Director | 27 de enero de 2021 | Ingeniero Civil Eléctrico | 92% | 5 de agosto de 1953 | Chileno | Terpel S.A., Mapco Express Inc., ICARE, Fundación Educación 2020, Fundación Súmate. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí, solo en TI |
| Carlos Ingham Kottmeier | Director | 25 de marzo de 2010 | Ingeniero Comercial | 92% | 5 de junio de 1966 | Argentino | Corporación Red de Alimentos, Inversiones Dental Salud SpA, Conecta Retail S.A., Farmashop Uruguay, Universidad Santo Tomás, Inversiones Siemel S.A. | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí | Sí |

*El presidente del Directorio no tiene cargo ejecutivo en Copec S.A.

Buenas prácticas de gobierno corporativo

(GRI 2-10; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20)



Inducción

Presentación realizada por el gerente general o el gerente de Asuntos Corporativos y Legales, junto con la entrega de una carpeta informativa de la sociedad, que incluye normas y documentos corporativos que permiten la comprensión de la sociedad.

Asesoría de expertos

Adhesión a la Política de Contratación de Asesorías del Directorio de Empresas Copec S.A. Durante 2022, Copec S.A. contó con la asesoría de KPMG para el proceso de auditoría financiera, invirtiendo 6.361 UF en el año.

Evaluación

No contamos con un procedimiento formal de evaluación de nuestros directores y sus comités. No obstante el Directorio está atento a detectar e implementar mejoras en su organización y funcionamiento, a través de iniciativas como capacitaciones. En 2023 implementaremos instancias de autoevaluación.

Remuneraciones

La Junta Ordinaria de Accionistas revisa de manera anual las remuneraciones de los miembros de nuestro Directorio, con el fin de cumplir con la legislación vigente.

No contamos con un sistema de beneficios especial para ejecutivos.

Sistema de información

A través de la herramienta Diligent Boards disponemos en línea de todas las agendas, documentos, anotaciones y minutas de las sesiones del Directorio, siendo una solución simple, intuitiva y segura.

Capacitaciones

Durante 2022 realizamos tres jornadas de capacitación, con una participación promedio de nuestros directores de un 71%. Estos encuentros tenían como foco temas relevantes para los gobiernos corporativos hoy; como -por ejemplo-, la nueva Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

Plan de sucesión

En 2021 fue diseñado un plan de sucesión de ejecutivos, que comenzó a implementarse en 2022. Este busca asegurar procesos de selección y traspaso acordes a los principios éticos que rigen a nuestra Compañía.

Remuneraciones

(GRI 2-19)

| CARGO | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|-----------------|-----------------|-----------|----------|
| Presidente | 450 UF | 450 UF | 450 UF | 450 UF |
| Vicepresidente | 300 UF | 300 UF | 300 UF | 300 UF |
| Directores | 150 UF | 150 UF | 150 UF | 150 UF |
| Alta gerencia | Sin información | Sin información | 8.686 UF* | 9.041 UF |

* La información presentada para la Alta gerencia corresponde a la sumatoria de los salarios brutos mensuales. En la Alta gerencia, las compensaciones están basadas en estudios de remuneraciones, considerando criterios de competitividad internos y externos, no existiendo compensación variable asociada al desempeño en el largo plazo ni al rendimiento financiero de Copec.



Comités de ejecutivos

(GRI 2-9; 2-16)

En Copec contamos con 10 comités ejecutivos de carácter técnico, que apoyan la gestión y la toma de decisiones en diversos ámbitos.

Comité de Control Interno

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Llevar un control interno y de la gestión y mitigar riesgos. Promover la mejora continua del ambiente de control y gestión de riesgos. Impulsar y supervisar el cumplimiento de los planes de acción comprometidos por las distintas áreas. | Trimestral. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente de Administración y Finanzas. Gerente Comercial. Gerente de Operaciones. Contralor. Subgerente de Auditoría. | Cuatro. | <ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer los principales hallazgos de auditoría y sus respectivos planes de acción, tendientes a minimizar los riesgos operacionales. | Este comité no reporta al Directorio. |

Comité de Auditoría

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Analizar el funcionamiento de los procesos y sistemas de información, su suficiencia, confiabilidad y aplicación a la toma de decisiones. Requerir toda aquella información relativa al funcionamiento, confiabilidad y aplicación de los sistemas de información de la Compañía, así como de la eficiencia y efectividad de sus sistemas de control interno y de gestión de riesgos. Informar al Directorio acerca de las actividades desarrolladas por el comité durante el año, el plan de trabajo, presupuesto y su cumplimiento, con el objetivo de asegurar que los temas abordados son aquellos que el Directorio ha definido estudiar, analizar y controlar. | Trimestral. | <ul style="list-style-type: none"> Director. Gerente General. Contralor. Gerente de Administración y Finanzas. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. Jefe de Gestión de Riesgos. Subgerente de Auditoría. Gerente de Tecnología. Gerente de Ingeniería. | Cuatro. | <ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer los avances del plan anual de auditoría y otros temas relacionados a control interno. | Informa al Directorio trimestralmente. |

Comité de Inversiones

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Definir el programa de inversión anual del periodo siguiente, en conocimiento de las áreas involucradas y del gerente general. | Anual. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente Comercial. Gerente Industrial. Gerente de Estaciones de Servicio. Gerentes de Oficinas. Gerente de Ingeniería. Subgerente de Proyectos y Construcción. Jefatura de Ingeniería en Proyectos y Construcción. Jefatura de Inversiones. Equipo de Inversiones. Subgerente de Planificación Comercial. Subgerente de Planta. | Dos. | <ul style="list-style-type: none"> Definir los puntos nuevos, terrenos, remodelaciones y cambios de bandera que deberán realizarse, así como los proyectos más relevantes de Arcoprime. Presentar el resto de las inversiones de Copec. | Cada dos meses existe un reporte de seguimiento de las inversiones y, de forma anual, en el mes de noviembre, el plan de inversiones del ejercicio siguiente. |

Comité de Tecnología

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Presentar, aprobar y dar seguimiento al Plan Estratégico de Tecnología y Sistemas. Reporte y seguimiento del adecuado funcionamiento del entorno de Tecnología y Sistemas. | Trimestral. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente de Tecnología. Contralor. Gerentes de todas las áreas de Copec. Subgerentes de Tecnología. Jefas de área de TI & Negocio. Gerente de Innovación Arcoprime. | Cuatro. | <ul style="list-style-type: none"> Priorización de las iniciativas y proyectos a realizar durante el ejercicio por la Gerencia de Tecnología y las áreas de negocios de la organización. Seguimiento y aprobación de nuevos proyectos. | Semestralmente. |

Comité de Finanzas

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Revisar los estados financieros, proyecciones, análisis de cartera u otros temas de índole financiera. | Semestral. | <ul style="list-style-type: none"> Dos directores. Gerente General. Gerente de Administración y Finanzas. Subgerente de Finanzas. Subgerente de Control y Planificación Estratégica. | Dos. | <ul style="list-style-type: none"> Cobro de intereses. Seguros de crédito. Sensibilización de impacto del dólar en resultados. Análisis depreciación/amortización Terpel. Flujo de caja proyectado y refinanciamiento. Perfil de deuda. Balance deudas por moneda. Proyección: Forecast y 2022-2030. Refinanciamiento. | Semestralmente |

Comité de Crisis

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Gestionar estratégicamente eventos disruptivos graves que puedan amenazar o impactar a la Compañía, de forma ordenada y coordinada, tanto interna como externamente, procurando mitigar los efectos y una pronta recuperación de la normalidad. | Sesiona en casos de eventos disruptivos graves. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. Gerente de Ingeniería. Subgerente de Asuntos Públicos. Gerente de Administración y Finanzas. Gerente de Marketing. Gerente de Gestión Humana. Gerente de Operaciones. Gerente Comercial. Jefe de Gestión de Riesgos. | 11. | <ul style="list-style-type: none"> Simulacro: Como actividad de entrenamiento para los miembros del comité son simulados eventos de crisis para la Compañía y en un juego de roles identifican los tiempos de respuesta, para evaluar la toma de decisiones y generar un plan de acción para incorporar oportunidades de mejora. Capacitación de gerentes respecto al Modelo de Gestión de Crisis. | No aplica |

Comité de Innovación

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Evaluar las inversiones y proyectos en innovación que son presentadas mensualmente. | Mensual. | <ul style="list-style-type: none"> Cuatro directores. Gerente General. Gerente Corporativo de Desarrollo y Gestión. | 18. | <ul style="list-style-type: none"> Aprobación de nuevas inversiones y reinversiones. Aprobación de adquisición de Blue Express Aprobación de proyectos de Copec WIND Garage. | Mensualmente |

Comité de Sostenibilidad

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Establecer lineamientos, prioridades y revisar avances en la implementación de la estrategia corporativa y plan anual de sostenibilidad. | Bimestral. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. Subgerente de Asuntos Públicos. Gerente Comercial. Gerente de Estaciones de Servicio. Gerente Industrial. Gerente Corporativo de Desarrollo y Gestión. Gerente de Gestión Humana. Gerente de Ingeniería. Gerente de Marketing. Gerente de Operaciones. Gerente general de Arcoprime. Gerente de Marketing de Arcoprime. Jefe de Sostenibilidad. Jefe de Sostenibilidad de Arcoprime. | Seis. | <ul style="list-style-type: none"> Seguimiento plan anual 2022. | No reporta al Directorio. |

Comité de Operaciones

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Revisar principales kpis de servicio, eficiencia, seguridad, etc., seguimiento de proyectos en carpeta y planes de acción y levantar requerimientos de otras áreas a la Gerencia de Operaciones. | Trimestral. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente General. Gerente Gestión Humana. Gerente Comercial. Gerente de Marketing. Gerente Finanzas. Gerente Ingeniería. Gerente de Sistemas y TI. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. Se invitarán ocasionalmente cuando se requiera su participación el resto de las gerencias. | Una. | <ul style="list-style-type: none"> Revisión de principales indicadores de servicio, productividad y seguridad, entre otros. Informe de avances de principales desafíos e iniciativas en áreas de combustibles, lubricantes y no core. Necesidad de asegurar el cumplimiento de los niveles de operación en atención a clientes y procesos de soporte en Copec y filiales. Realización de 3PIM auditoría de ExxonMobil, con resultados satisfactorios y reconocimiento del compromiso del equipo de la planta. Cambio de formato de envases de uno y cuatro litros de lubricantes. Paso de Generación I a III, que incluyó cambio de imagen y atributos relevantes. Plan Zero Waste avanza de 34% a 70% de gestión de residuos valorizados en Planta Lubricantes. Inicio de programa Optimus en plantas de combustibles. Proyecto transversal de la Compañía que optimizará y hará más eficiente los procesos operativos y logísticos. Seguimiento del plan Pilares de Operación Sostenible en plantas de combustibles, el que incorpora la visión en toda la cadena de valor y que nos permite gestionar los riesgos medioambientales, sociales, económicos, normativos, además de asegurar la continuidad operacional. Incorporación de flota de mayor capacidad, que aporta en la meta de reducir la huella de carbono y el gasto en transporte. Inicio del proyecto Atlas, con benchmark de la industria de envasado de lubricantes. | No reporta al Directorio. |

Comité de Salud y Seguridad

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Informar a la Gerencia General sobre resultados en términos de seguridad de la Compañía, a través de indicadores de seguridad y accidentabilidad de los trabajadores internos y de los colaboradores. • Informar sobre accidentes de clientes e indicadores de seguridad de los procesos en plantas. • Informar sobre la gestión de incidentes y del cumplimiento de programas de seguridad y salud ocupacional. • Realizar análisis de incidentes graves y de alto potencial. | Trimestralmente. | <ul style="list-style-type: none"> • Gerente General. • Gerente de Gestión Humana. • Gerente Comercial. • Gerente de Ingeniería. • Gerente de Operaciones. • Gerente Industrial. • Gerente de Estaciones de Servicio. • Subgerente de Plantas. • Subgerente de Logística. • Subgerente de Lubricantes. • Subgerente de MPS. • Jefe de Prevención. • Jefe de Prevención Minería. • Jefe de Gestión de Riesgos. | Tres. | <ul style="list-style-type: none"> • Primera versión del Día de la Seguridad en la Compañía. • Diagnóstico de Seguridad OCDI-Dekra. • KickOff de liderazgo visible de los gerentes. • Definición de la estrategia de seguridad e inicio del proceso de elaboración del sistema de gestión de seguridad de procesos. • Desarrollo de PHA "Análisis preliminar de peligros", en las plantas de combustibles de Concón y TPI. • Plan de ejercicios de emergencia, tanto terrestre como marítimos, con participación de autoridades. • Renovación de equipos y planes de contingencia para la red de terminales marítimos. • Verificaciones en terreno a través de auditorías, a más de 190 proyectos de construcción en estaciones de servicio. • Verificaciones en terreno a través de auditorías, a más de 30 empresas distribuidoras (transportistas). • Campañas de seguridad vial. | En casos de eventos relevantes o incidentes graves. |

Comité de Ética

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dictar las instrucciones necesarias para el desarrollo y cumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética. • Proponer al Directorio cuando corresponda-, la actualización y/o modificación del Código de Ética y elaborar la propuesta respectiva. • Definir acciones para difundir, capacitar, sensibilizar y generar conciencia sobre temas de ética entre los trabajadores de Copec. • Tomar conocimiento de las denuncias, de los resultados de las investigaciones y determinar si corresponde proponer a la administración alguna medida disciplinaria, sanción y/o plan de acción. • Velar para que -en toda investigación interna derivada de una denuncia-, se respeten los derechos de los trabajadores y las garantías de un debido proceso. | Semestral o cuando las circunstancias lo ameriten. | <ul style="list-style-type: none"> • Un director. • Gerente General. • Gerente de Gestión Humana. • Encargado de Prevención de Delitos. • Oficial de Ética y Cumplimiento corporativo. • Gerente de Auditoría. • Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. | Dos. | <ul style="list-style-type: none"> • Aprueba actualización de texto del Código de Ética. • Toma conocimiento de las modificaciones a la Política de Regalos e Invitaciones. • Aprueba la segunda versión de la Semana de la Integridad Copec. • Aprueba el Procedimiento de Investigaciones Internas. • Toma conocimiento de los resultados de las declaraciones de vínculos aplicadas a los ejecutivos. | Semestralmente. |

Comité de Diversidad e Inclusión

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Entrega los lineamientos generales, identifica los desafíos y facilita la ejecución del Plan de Diversidad. | Semestral. | <ul style="list-style-type: none"> Gerente de Gestión Humana. Gerente de Desarrollo Corporativo y Gestión. Gerente de Marketing. Gerente de Ingeniería. Gerente Comercial. Gerente de Productos Digitales. Gerente Regional Lubricantes. Contralor. Gerente de Operaciones. Gerente de Tecnología. Gerente de Finanzas. Gerente de Abastecimiento. Gerente de Innovación Digital. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. | Dos. | <ul style="list-style-type: none"> Estudio de accesibilidad. Credencial de Discapacidad para trabajadores internos. Sensibilización, acompañamiento y seguimiento a trabajadores y equipos de trabajo para garantizar la inclusión y una buena experiencia. Revisión de procesos. Proceso de reclutamiento y selección. Alianzas con fundaciones-portales, avisos inclusivos, terna inclusiva de género. Formación en D&I para el equipo de Atracción de Talento y programa de referidos PcD. Proceso de Calidad de Vida y Beneficios: plan de beneficios PcD con foco inclusivo. Desarrollo de talleres para gerentes y subgerentes. Webinar para toda la organización. | No reporta al Directorio. |

Comité de Riesgos

| OBJETIVO | PERIODICIDAD CON QUE SESIONA | MIEMBROS | NÚMERO DE SESIONES EN EL AÑO | PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL AÑO | PERIODICIDAD CON QUE REPORTA AL DIRECTORIO |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Velar y monitorear el cumplimiento de la estrategia de Gestión de Riesgos de Copec. Revisar, actualizar y proponer al Directorio para su aprobación las políticas y procedimientos respecto de la gestión de riesgos de la Compañía. Aprobar la matriz de riesgos y determinar los riesgos clave susceptibles de monitorear y que estarán en la agenda del Comité de Riesgos y del Directorio de la Compañía. | Semestral. | <ul style="list-style-type: none"> Un director. Gerente General. Gerente de Asuntos Corporativos y Legales. Gerente de Administración y Finanzas. Contralor. Gerente de Operaciones. Gerente Comercial. Jefe de Gestión de Riesgos. | Una. | <ul style="list-style-type: none"> Actualización de la matriz de riesgos. | Semestralmente. |

Gestión ética y cumplimiento

(GRI 2-23; 2-26; 206-1; 406-1; 412-2)

Estamos comprometidos con un actuar ético y responsable en todos los ámbitos de nuestra gestión. Es parte de nuestra cultura organizacional y compromiso. Trabajamos con apego al cumplimiento de la legislación vigente, los principios éticos y la integridad. Es la base de nuestro servicio.

La Oficial de Ética y Cumplimiento es la responsable de la gestión del Sistema de Ética y Cumplimiento que tiene la Compañía, de su difusión, capacitaciones y evaluaciones.

Sociabilización y formación en ética



Difusión interna

- Firma compromiso con el Código de Ética.
- Intranet.
- Semana de la Integridad.

Capacitación

- Inducciones a nuevos trabajadores de forma mensual.
- E-learning Código de Ética obligatorio para todos los trabajadores, disponible en la plataforma de formación de Copec.
- Capacitaciones particulares realizadas a través de la plataforma Google Meet a petición de las áreas que requieren mayor profundización en la materia.

Difusión externa

- Sitio Web.
- Portal de proveedores.
- Canal Conectados para concesionarios.

Evaluación

- Medición anual vía Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial, desarrollada por la Fundación Generación Empresarial.

Hitos 2022

- 63% de trabajadores participa en cursos de ética en formato presencial.
- Actualización del Código de Ética, alineado con el propósito y las políticas de Sustentabilidad, Diversidad e Inclusión y Cumplimiento; además, explicita nuestro compromiso con el respeto a los derechos humanos.
- El 95,2% de los trabajadores ha firmado la recepción y compromiso con este nuevo código.
- Nombramiento de oficiales de Ética y Cumplimiento en las filiales Arcoprime, Vía Limpia, Flux Solar, CSI, Copec Voltex, ADG, Copec Aviation y Transcom por el directorio respectivo.
- Segunda versión de la Semana de la Integridad.
- Aplicación de la encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial -desarrollada por Fundación Generación Empresarial- a nuestras filiales Arcoprime, Vía Limpia, Flux Solar, CSI, Copec Voltex, Transcom y Emoac.
- Cero denuncias ni casos de discriminación.
- Cero acciones jurídicas pendientes o finalizadas por competencia desleal.

VER MÁS

Código de Ética 2022

En nuestro Código de Ética, al igual que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, definimos la prohibición de conductas constitutivas de acoso laboral y sexual, lo que es reforzado en las inducciones mensuales del Código de Ética para nuevos trabajadores y en el e-learning.

En agosto de 2022 realizamos una capacitación dirigida a gerentes y subgerentes, que contó con un 69% de participación. También hubo dos sesiones dirigidas por un abogado externo, experto en esta temática, para el equipo de Gestión Humana, con un especial enfoque en las investigaciones internas.

| INDICADORES DE DENUNCIAS ÉTICAS | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Total de denuncias recibidas | 41 | 14 | 20 |
| Número de denuncias investigadas y resueltas | 36 | 13 | 10 |
| Denuncias no acogidas por no ser pertinentes y/o desestimadas por falta de antecedentes o meramente especulativas | 5 | 1 | 10 |
| Cantidad de despidos originados por denuncias investigadas | 5 | 2 | 2 |
| Número de denuncias vinculadas al Código de Ética | - | - | 8 |
| Número de denuncias vinculadas al MPD | - | - | 1 |
| Reclamos comerciales recibidos a través del canal de denuncias | 147 | 0 | 6 |
| Reclamos laborales recibidos a través del canal de denuncias | 7 | 2 | 4 |
| Reclamos de índole ético recibidos a través del canal de denuncias (como robo o fraude) ocurridos en estaciones de servicio | 12 | 2 | 1 |
| Número de denuncias recibidas a través del canal de denuncia vinculadas con acoso laboral | 1 | 2 | 0 |
| Número de denuncias recibidas a través del canal de denuncia vinculadas con acoso sexual | 0 | 0 | 0 |
| Número de denuncias recibidas a través de la Dirección del Trabajo vinculadas con acoso laboral | - | 0 | 0 |
| Número de denuncias recibidas a través de la Dirección del Trabajo vinculadas con acoso sexual | - | 0 | 0 |

| INDICADORES DE FORMACIÓN ÉTICA | 2020 | 2021 | 2022 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Trabajadores participantes en cursos de ética empresarial (e-learning) | 94% | 82% | 46%* |
| Trabajadores participantes en cursos de ética empresarial (inducciones) | - | - | 94% |
| Gerentes y subgerentes participantes en cursos de ética empresarial y acoso (online sincrónico) | - | - | 63% |
| Número de empleados cubiertos por el Código de Ética | 100% | 100% | 100% |
| Número de empleados que firmaron el consentimiento por escrito/digital del Código de Ética | 99% | 100% | 95% |

* En 2022, el curso de ética empresarial (e-learning) sólo fue obligatorio para los ingresos nuevos a la Compañía y quienes reprobaron una prueba que medía conocimientos y manejo de conceptos. Por esta razón la cobertura de este curso baja durante este período.

Acciones judiciales

(GRI 417-2; 417-3)

Durante 2022 hubo continuidad a cinco acciones judiciales del periodo anterior y a tres nuevas del año en ejercicio. El estado de cada una de ellas, a la fecha del cierre de este reporte, es el siguiente:

1. Continuidad a tres demandas realizadas en el Tercer Juzgado Civil de Santiago en diciembre de 2013, donde existe una solicitud de indemnización de perjuicios, invocando a una infracción a la Ley N°17.336 de Propiedad Intelectual y de la Ley N°19.039 sobre Propiedad Industrial. En primera instancia fue fallada a favor de Copec; posteriormente la Corte de Apelaciones acogió, parcialmente, una de las demandas condenando a Copec al pago de \$40.000.000. Copec recurrió de casación a la Corte Suprema, recurriendo también los demandantes de casación a la Corte Suprema por el rechazo de su demanda. Finalmente, la Corte Suprema resolvió el caso rechazando en todas sus partes las demandas interpuestas en contra de Copec.
2. Continuidad de la demanda presentada ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta en 2020 por un grupo de 107 pescadores de Mejillones, quienes solicitan indemnización de perjuicios por derrame de combustible ocurrido en agosto de 2018 en la playa de Mejillones. La causa continúa en etapa de discusión.
3. Continuidad de demanda civil interpuesta ante el 7° Juzgado Civil de Santiago por familia de menor fallecida en abril de 2018, producto del atropello accidental ocasionado por un traba-

jador de Copec en un vehículo de la Compañía. La causa está para fallo y existen seguros comprometidos.

4. Continuidad de la causa presentada por 2.322 personas, entre pescadores artesanales recolectores de orilla y buzos, ante la Corte de Apelaciones de Concepción, relacionado con un recurso de invalidación y un recurso de protección en contra del Servicio de Evaluación Ambiental y la Resolución Exenta N°202099101534 del 21 de agosto de 2020, que califica favorable del proyecto "Terminal de Productos Pacifico", en la comuna de Coronel. El recurso de protección fue rechazado y posteriormente confirmado el rechazo por la Corte Suprema.

En relación al recurso de invalidación, existe un recurso en contra de esta aprobación ante el Tribunal Ambiental competente interpuesto por la municipalidad de Coronel, el que al tener el mismo fin que el interpuesto por los pescadores, fue solicitada la acumulación de los autos. Esta causa está actualmente pendiente de resolver.

5. Continuidad de la demanda colectiva interpuesta en noviembre de 2021 ante el 29° Juzgado Civil de Santiago por la Asociación Gremial de Consumidores y Usuarios de Chile, por supuesta vulneración al interés colectivo de los consumidores derivados del incumplimiento de la Ley N°19.496. Dicha causa terminó por acuerdo conciliatorio de las partes, donde fue

declarado expresamente el cumplimiento de Copec a la legislación sectorial y los derechos de los consumidores.

6. Demanda presentada ante el Juzgado de Letras de Rengo, con fecha marzo de 2022, por perjuicios sufridos producto de un accidente de tránsito en esa comuna, provocado por un camión de la empresa de Transporte de Combustibles Chile Ltda., cuyo conductor fue condenado penalmente. La causa está en estado de emplazamiento a la nueva demandada. Existen seguros comprometidos.
7. En mayo de 2022, Copec S.A. interpuso una demanda arbitral de cumplimiento forzado de contrato con indemnización de perjuicios en contra de Transbank, por el aumento injustificado y unilateral de las tarifas correspondientes al Contrato de Afiliación, por la prestación de los servicios de adquierecia y autorización de transacciones. Transbank interpuso demanda de cumplimiento forzado con indemnización de perjuicios por el supuesto incumplimiento de reglas de seguridad por parte de Copec, solicitando el pago de multas impuestas por marcas internacionales. La primera causa está en periodo de discusión; la segunda, en etapa de prueba.

8. Demanda por daño ambiental contra diversas empresas que tienen operaciones en el Complejo Industrial Ventanas, emplazado en las bahías de Quintero y Ventanas, incluyendo a Empresas Copec S.A. ante el 2°

Tribunal Ambiental de Santiago, interpuesta por el Sindicato de Trabajadores Independientes, Pescadores Artesanales, Buzos Mariscadores y ramos similares de caleta de Horcón y otras personas de la zona. El Tribunal Ambiental, con fecha 19 de julio de 2022, efectuó audiencia de propuesta de bases de conciliación. Esta propuesta contemplaba 16 medidas de reparación para las comunidades y el medioambiente, las que deben ser acordadas en su manera de implementación. En su propuesta, el Tribunal atribuye a Copec una concurrencia menor cercana al 8% del total de los gastos. No obstante lo anterior, los demandantes rechazaron las bases de conciliación, por lo que el juicio debe continuar, encontrándose en etapa probatoria.

Prevención del delito y anticorrupción

(GRI 205-1; 205-2; 205-3)

Para cumplir con la Ley N° 20.393 contamos con una Política y un Modelo de Prevención de Delitos (MPD) certificado, además de la Política Anticorrupción y Otras Defraudaciones, que busca promover la integridad y la probidad en las actividades y decisiones que tomen los trabajadores de Copec.

Política Anticorrupción

La Política Anticorrupción tiene como objetivo promover la integridad y probidad en las actividades y decisiones de los trabajadores de la empresa y personas vinculadas. Establece una serie de obligaciones, prohibiciones y sanciones, además de describir las responsabilidades del Directorio, Alta Gerencia, gerentes y subgerentes, comités, Auditoría Interna, Riesgos y encargado de Prevención de Delitos. Esta política aplica a directores y a trabajadores que participan en las actividades de Copec.

Desde 2021, solicitamos anualmente una declaración de conflicto de interés a todas nuestras jefaturas con responsabilidad de supervisión y dirección de equipos, lo que también es extensivo a proveedores, concesionarios y trabajadores. Los directores y principales ejecutivos declaran sus vínculos comerciales y/o de parentesco con funcionarios públicos, personas expuestas políticamente (PEP), proveedores, clientes o competidores.

El delito de corrupción, así como otros delitos que puedan generar responsabilidad penal de la persona jurídica, de acuerdo a la Ley N°20.933, están monitoreados en la Matriz de Riesgos de la Compañía, la que establece los controles para prevenir, detectar y/o mitigarlos, y también los planes de acción ante ellos.

Esta herramienta está en constante revisión, con el fin de responder oportunamente a las modificaciones legales y también a los procesos internos de la organización. En diciembre de 2022 fueron incorporados los delitos de Ley de Porte de Armas, trata de personas, robo de madera y delitos informáticos.

| Número de trabajadores capacitados en el Modelo de Prevención de Delitos | 2021 | | 2022* | |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|------------|-----------|-----------|
| | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER |
| Ejecutivos (gerentes- subgerentes) | 35 | 11 | 2 | 1 |
| Jefaturas, profesionales o encargados | 538 | 220 | 59 | 48 |
| Trabajadores en general | 187 | 105 | 20 | 4 |
| Total | 760 | 336 | 81 | 53 |

*Valores corresponden a trabajadores que no realizaron el curso el año 2021 (pendientes y/o a trabajadores nuevos)

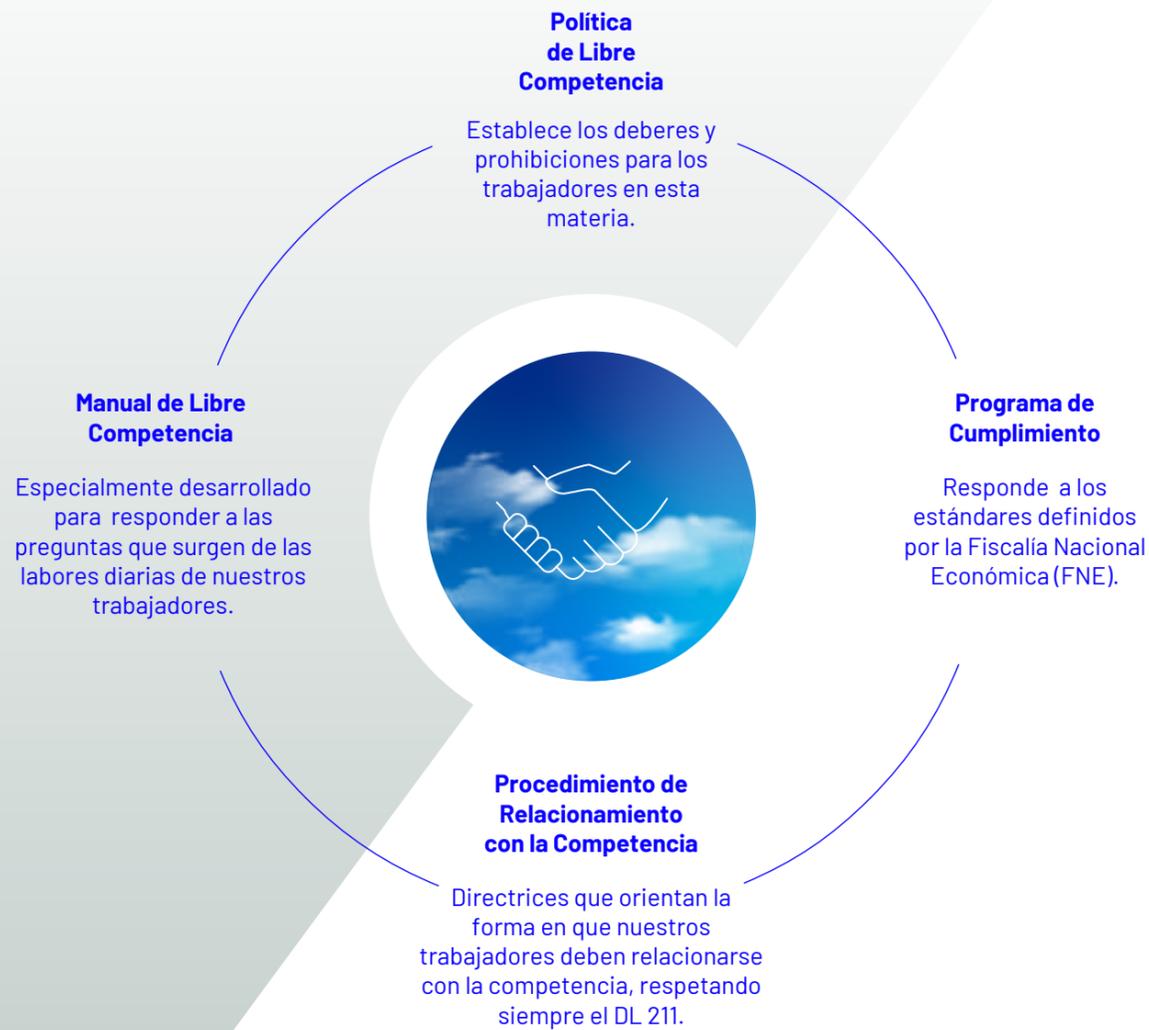
Copec recibió una denuncia de presunto soborno entre particulares la que fue tramitada e investigada de acuerdo al Procedimiento de Gestión de Denuncias e Investigaciones Internas y respecto de la cual, posteriormente, fueron adoptadas medidas en resguardo de los intereses de la Compañía de acuerdo al Procedimiento de Definición de Medidas del Comité de Ética.

(GRI 205-1)

| CASOS DE CORRUPCIÓN | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Número de casos de corrupción confirmados | 0 | 0 | 1 |
| Número de casos de corrupción confirmados en los que ha sido despedido algún trabajador | 0 | 0 | 1 |
| Número de casos de corrupción en que haya terminado la relación con algún proveedor | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos jurídicos públicos en relación a corrupción hacia la organización o sus trabajadores | 0 | 0 | 0 |

Libre Competencia

En Copec estamos convencidos de que este es un elemento clave para el desarrollo de las economías y los mercados. Por ese motivo, en 2021 actualizamos nuestro programa y la Política de Libre Competencia. En enero de 2022, publicamos nuestro primer Manual de Libre Competencia, documento que orienta a los trabajadores acerca del comportamiento esperado en relación con esta materia.



Cultura interna y capacitaciones:

- En noviembre realizamos la segunda Semana de la Libre Competencia, con charlas y actividades de reforzamiento en este tema.
- Inducciones mensuales a nuevos trabajadores. 90% de trabajadores nuevos con inducción en libre competencia.
- E-learning de Libre Competencia obligatoria para todos los trabajadores de Copec.
- 22 capacitaciones enfocadas en los riesgos específicos, realizadas por experto externo a 183 cargos expuestos, lo que representa 85% de ese grupo.
- Evaluación formativa a trabajadores de Copec, la que fue respondida por el 60%.
- Una capacitación a proveedores críticos.
- Cuatro comunicados formativos con directrices destinados a concesionarios.

Durante 2022 avanzamos en integrar en el proceso de análisis de riesgos en libre competencia a nuestras filiales Vía Limpia, Arcoprime, Copec Voltex, Emoac, Copec Aviation y Flux Solar.

| Número de trabajadores a los que se les ha formado en la política y/o procedimiento competencia leal | 2020 | | 2021 | | 2022* | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER | HOMBRE | MUJER |
| Ejecutivos (gerentes - subgerentes) | 32 | 4 | 34 | 10 | 3 | 1 |
| Jefaturas, profesionales o encargados | 416 | 153 | 518 | 210 | 103 | 59 |
| Trabajadores en general | 183 | 99 | 211 | 102 | 37 | 15 |
| Total | 631 | 256 | 763 | 322 | 143 | 75 |

*Valores corresponden a trabajadores que no realizaron el curso el año 2021 (pendientes y/o a trabajadores nuevos)

Cumplimiento normativo

(GRI 2-27)

Buscamos el cumplimiento irrestricto de la normativa legal en los países en que estamos presentes, cumpliendo con las leyes, normas y procedimientos que nos rigen. Adicionalmente, en el mercado de los combustibles, somos fiscalizados en aspectos de operación y seguridad por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC).

| MULTAS POR INCUMPLIMIENTO HACIA | NÚMERO DE SANCIONES | VALOR MONETARIO DE LAS SANCIONES | PROCEDIMIENTOS PARA EVITAR INCUMPLIMIENTOS |
|---------------------------------|---------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Clientes | 1 | \$442.170 | <ul style="list-style-type: none"> Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales. Sistema de gestión de reclamos Llámenos. |
| Trabajadores | 1 | \$385.000 | <ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión Ética. Canal de Reporte Ético. Políticas de Gestión Humana. |
| Medioambiente | 3 | \$660.532* | <ul style="list-style-type: none"> Sistema de Gestión de Riesgos. Manuales de procedimiento operacional. |
| Libre Competencia | 0 | 0 | <ul style="list-style-type: none"> Programa de cumplimiento de Libre Competencia. |
| Ley N° 20.393 | 0 | 0 | <ul style="list-style-type: none"> Modelo de Prevención de Delitos. |

* Esta información no incluye dos multas detalladas en el capítulo de Gestión ambiental por incumplimientos en Quintero y por responsabilidad en derrame menor en Valparaíso, debido a que ambas se encuentran en proceso de reclamación.



Gestión de Riesgos

Para gestionar los distintos riesgos, inherentes y emergentes contamos con un Modelo de Gestión de Riesgos basado en estándares internacionales y mejores prácticas (ISO 31.000), que tiene un enfoque preventivo, y busca adelantarse a situaciones o eventos que pudieran dificultar a Copec el logro de sus objetivos estratégicos.

Este enfoque queda materializado en nuestra Política de Gestión de Riesgos, aprobada por el Directorio, cuya finalidad es que los trabajadores de Copec conozcan los principios y directrices para una adecuada gestión de riesgos, estableciendo las bases para la definición, implementación y mantención del Modelo de Gestión de Riesgos.

Gobernanza del Modelo de Gestión de Riesgos

Para asegurar el buen funcionamiento y la aplicación de nuestro Modelo de Gestión de Riesgos, contamos con una gobernanza con roles y responsabilidades debidamente distribuidos y especificados en el que participan el Directorio, el gerente general, el gerente de Asuntos Corporativos y Legales y el área de Gestión de Riesgos y Crisis, con distintas responsabilidades y funciones, de acuerdo a lo establecido en la Política de Gestión de Riesgos.

Formación en gestión de riesgos

Curso formativo transversal a toda la organización, a través de un módulo de e-learning.

Capacitaciones específicas para áreas expuestas a riesgos claves.

Inducción a nuevos trabajadores, la que es realizada por el jefe de Gestión de Riesgo.



Identificación de riesgos

Durante 2022 actualizamos nuestra matriz de riesgos de alto nivel (estratégicos, operacionales, legales y financieros), a través de un proceso activo y participativo de nuestros principales ejecutivos. El proceso finalizó con la identificación de 11 riesgos claves -de un total de 47 identificados-, lo que fue complementado con un tratamiento y monitoreo iniciado en 2022 y que continuará durante 2023.

Asimismo, colaboramos con nuestras filiales Arcoprime, Vía Limpia y Mapco, ya sea para asistir y/o construir matrices de riesgos.

Riesgos inherentes al negocio

| NOMBRE | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO | POTENCIAL IMPACTO DEL RIESGO | ACCIONES DE MITIGACIÓN |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Desastres naturales. | Pérdida de continuidad de las operaciones de Copec, debido a desastres naturales de gran magnitud como terremotos o tsunamis, con daño a instalaciones portuarias, caminos, rutas, aeropuertos y/o infraestructura crítica de Copec. | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad de las personas. Continuidad operacional. Impacto en las ventas y los activos de la Compañía. | <ul style="list-style-type: none"> Activación de planes de emergencia. Simulacros en plantas de almacenamiento de combustibles para atención de terremotos y tsunamis. Gestión de los comités de Alerta y Crisis. Contratación de programas de pólizas de seguros de responsabilidad civil e infraestructura, entre otras acciones. |
| Incertidumbre económica y mundial. | Los cambios en la economía nacional e internacional podrían generar un riesgo comercial e impactar en la rentabilidad del negocio. | <ul style="list-style-type: none"> Continuidad operacional. Impacto en las ventas. | <ul style="list-style-type: none"> Monitoreo permanente de las condiciones económicas del país y el mundo. |
| Cambios normativos y legales. | Permanentes cambios normativos y legales relacionados con aspectos ambientales, laborales, protección al consumidor y otros esenciales para el desarrollo de las empresas y sus grupos de interés. | <ul style="list-style-type: none"> Inversiones. Restricciones operacionales. | <ul style="list-style-type: none"> Monitoreo permanente de la implementación de nuevas normas y derechos constitucionales, con el objetivo de preparar a la organización para los cambios que estos suscitan. Diversificación geográfica de inversiones y servicios. |
| Riesgos políticos. | Cambios políticos que podrían generar modificaciones en los aranceles, importación de productos y fijación de precios, entre otros efectos. | <ul style="list-style-type: none"> Continuidad operacional. Impacto en las ventas. | <ul style="list-style-type: none"> Monitoreo permanente de la situación política del país a través de informes de asesores externos. |
| Movimientos sociales que afecten la seguridad de los trabajadores y de los activos físicos. | Manifestaciones y movilizaciones, que afecten la seguridad y salud de trabajadores y clientes, que impacten en los activos e instalaciones de la Compañía y alteren la continuidad operacional o comercial. | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad de las personas. Continuidad operacional. Impacto en las ventas y en los activos de la Compañía. | <ul style="list-style-type: none"> Establecer medidas como el teletrabajo, flexibilidad horaria y sistemas de protección de instalaciones. Monitoreo permanente de las manifestaciones y protestas que puedan afectar a la Compañía. Emisión de alertas preventivas y reporte de riesgos estacionales. Gestión de los Comités de Alerta y Crisis. Contratación de programas de pólizas de seguros de responsabilidad civil e infraestructura, entre otras medidas. |
| Riesgos de la operación. | Riesgos inherentes a las operaciones de la Compañía, por posible materialización de eventos en plantas de almacenamiento, estaciones de servicio o el transporte de productos. | <ul style="list-style-type: none"> Seguridad de las personas Continuidad operacional Impacto a la comunidad y activos de la Compañía | <ul style="list-style-type: none"> Capacitación permanente al equipo de Operaciones. Identificación, análisis, evaluación y gestión sobre los principales riesgos operacionales. Gestión de Comités de Alerta y Crisis. Planes de Emergencia. Planes de Continuidad de Negocio. |

Riesgos emergentes 2022

Durante el periodo incorporamos a la matriz de riesgos la categoría de riesgos emergentes, relativos a eventos que potencialmente pudieran afectar el correcto desarrollo de nuestras actividades.

| NOMBRE | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO | POTENCIAL IMPACTO DEL RIESGO | ACCIONES DE MITIGACIÓN |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Eventos de violencia en la macro zona sur | Eventos de violencia o manifestaciones por parte de agrupaciones y /o grupos de interés en la Macrozona Sur, con daño a las personas, activos de Copec y afectación a la continuidad operacional de la Compañía. | <ul style="list-style-type: none"> Salud de trabajadores, contratistas y clientes. Continuidad operacional. Afectación a los activos de la sociedad. | <ul style="list-style-type: none"> Planes de emergencia. Plan de continuidad operacional. Medidas de seguridad para los trabajadores. |
| Aumento en la delincuencia | Eventos que puedan aumentar la inseguridad en estaciones de servicio, tiendas Pronto o Punto, con daño a las personas (concesionarios, atendedores, trabajadores y/o clientes). | <ul style="list-style-type: none"> Salud de trabajadores, contratistas y clientes. Sensación de inseguridad. Reputacional. | <ul style="list-style-type: none"> Matriz de riesgos específica. Planes de emergencia. Medidas de seguridad para los trabajadores. |



Taller simulacro gestión de crisis

Para asegurar la continuidad operacional, contamos con planes de emergencia y planes de continuidad de negocios, además de un Modelo de Gestión de Crisis.

En 2022 pusimos énfasis en los aspectos preventivos y en la elaboración de planes de emergencia para los principales riesgos de la empresa: ciberataques o violación a la ciberseguridad y cierre de puertos. Para 2023 sumaremos los planes relativos a la interrupción de la cadena de suministro, la guía de actuación rápida ante terremotos y el protocolo de información en crisis a la SEC.

Ciberseguridad

Durante 2022 no hubo reportes de incidentes de ciberseguridad con impacto en servicios productivos.

La digitalización y la incorporación de nuevas tecnologías nos desafía a gestionar los riesgos de ciberseguridad y ser proactivos en cuando a identificar y gestionar los potenciales ataques tecnológicos, por su impacto en términos de continuidad operacional, económicos, reputacional y en la relación comercial con proveedores, clientes y otros grupos de interés.

Trabajamos en la mitigación de estos riesgos sobre la base de planes de contingencia, en caso de ocurrir algún evento de este tipo y que es parte de nuestro Plan Director de Ciberseguridad, el que es auditado interna y externamente por KPMG. También contamos con una Política de Seguridad de la Información, que está disponible en nuestra intranet.

En 2022 desarrollamos la nueva Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, la que está en etapa de aprobación por parte del Directorio, para luego publicarla en la intranet. En ella, definimos las responsabilidades y roles del Directorio, gerente general, Comité de Tecnología, Comité de Seguridad TI, Auditoría y Área de Administración de Crisis y Riesgos.

El jefe del área de Seguridad TI sugiere, supervisa y evalúa los planes y proyectos que deben ser aplicados, además de desarrollar políticas y normas para mantener un nivel de riesgo acotado.

Para la concientización de nuestros trabajadores, además de contar con un curso obligatorio, durante 2022 lanzamos cápsulas audiovisuales de sensibilización.

Los temas abordados fueron:

- Definiciones básicas de confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- Protégete de la ingeniería social.
- Definiciones de phishing, vishing, smishing y pharming.
- Protección de datos.
- Política de Seguridad Informática en Teletrabajo.

Realizamos una campaña de phishing ético, dirigida a 1.680 casillas de correo @copec.cl, incluidos trabajadores externos. Tras los resultados, capacitamos de manera online a 192 usuarios y, luego hubo una segunda jornada de instrucción, con 72 personas que debieron ser reforzadas en los conceptos.

Jefe de Seguridad TI Juan Pablo Camps

Director de Tecnología (CTO) César Valdés



Para la gestión de la ciberseguridad, utilizamos una serie de marcos y herramientas de referencias. Entre ellas están: framework de ciberseguridad NIST CSF (National Institute of Standards and Technology); framework de ciberseguridad CIS (Center for Internet Security); scoring de

riesgo en internet automatizado; OWASP top 10 para estudiar vulnerabilidades con mayor presencia en web/api/apps; y Well Architecture Framework AWS, que entrega una guía de buena arquitectura para entornos cloud.

Anticipándonos a la normativa, contamos desde 2021 con una Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales.

| INDICADORES DE CIBERSEGURIDAD | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------|
| Número total de brechas de seguridad de la información contenidas sin impacto. | Sin visibilidad | Sin visibilidad | Sin visibilidad | 12* |
| Cobertura de protección de MDR (Managed Detection and Response). | 80% | 80% | 100% | 100% |
| Número total de clientes y empleados afectados por la violación de datos de la Compañía. | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Importe total de multas/sanciones pagadas en relación con violaciones de la seguridad de la información u otro incidente de ciberseguridad. | 0 | 0 | 0 | 0 |

*Las alertas vienen en su mayoría de cuentas de ex trabajadores ya desactivadas, y dos cuentas de correo vigentes, que contaban con autenticación en dos pasos sin presentar amenaza. De igual manera, en forma preventiva, fue solicitado el cambio de contraseña de ambas cuentas.

Protección de datos personales

Desde 2021 contamos con una Política de Protección y Tratamiento de Datos Personales, la que determina los deberes, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores que tratan datos de esta naturaleza, cumpliendo con los estándares de la normativa europea, la que será próximamente adoptada en la legislación chilena.

En 2022 implementamos un curso e-learning para sensibilizar a los trabajadores respecto de esta temática. Dicho curso será obligatorio para toda la organización a partir de 2023. En el segundo semestre de 2022 contratamos consultores ex-

pertos en levantamiento de riesgos, con el fin de identificar eventuales brechas, evaluar su criticidad y gestionarlos mediante un software para la administración de tratamientos de datos.

Nuestro Directorio designó a una Oficial de Datos, encargada del buen tratamiento de los datos personales de clientes, proveedores y trabajadores, así como de la elaboración de directrices en la materia y la implementación del programa, la política y el procedimiento respectivos.





**Nuestras
filiales**

.08

Las metas y desafíos que establecemos en la Compañía no podrían alcanzarse sin el trabajo conjunto con nuestras filiales. Junto a ellas, avanzamos en el propósito que nos mueve, invitándoles a ser parte de nuestros objetivos de negocio e impulsando el desarrollo sostenible.

Filiales Internacionales

Con ellas, nos movilizamos y vivimos nuestro propósito más allá de nuestras fronteras.



Terpel

Nombre de fantasía: Terpel
Ubicación casa matriz: Carrera 7 Nº 75-51, Bogotá, Colombia.
Trabajadores: 1.554 (35%, mujeres).

Esta filial es una compañía colombiana, listada en el Mercado de Valores de Colombia, que lidera los negocios de la distribución y comercialización de combustibles líquidos en cinco mercados: Colombia, Panamá, Ecuador, República Dominicana y Perú; y gas natural vehicular en Colombia y Perú. Opera una red de 2.384 estaciones de servicios, 571 estaciones de conveniencia que incluyen tiendas, kioscos y autolavados. En 2010, Copec S.A. ingresó a su propiedad, hito que representó el inicio de la internacionalización de la Compañía.

A la fecha, cuenta con:

- Suministro de combustible de aviación en los principales aeropuertos de los cinco mercados en los que opera.
- Provee de cargadores eléctricos mediante Terpel Voltex en sus estaciones de servicio (18 distribuidos en Colombia, Ecuador y Panamá).
- Servicio de tiendas de conveniencia a través de Altoque (Colombia y Ecuador), Alto (Perú) y Va&Ven (Panamá).

Es una empresa con clara conciencia de su rol de agente económico y actor social relevante en Colombia, convencida de que el impacto positivo que genera en la sociedad, el medioambiente y la economía es realizado desde sus negocios, actuando de manera ética, consciente, responsable y sostenible, y dando cuenta de ello de manera pública y transparente.

La sostenibilidad y la incorporación de criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) son parte del direccionamiento estratégico de la compañía, permitiéndole responder de mejor manera a las expectativas de los grupos de interés, para generar valor con un enfoque extra financiero y sostenible.

Terpel lleva más de 10 años trabajando en este ámbito, lo que ha sido reconocido por Standard & Poor's, en su medición en el Dow Jones Sustainability Index (DJSI) al incluirlo en el Anuario de Sostenibilidad 2022, en la categoría de retail.

Propósito

Impulsar y movilizar a las personas, a las empresas y al país con la mejor energía.

Razón social

Organización Terpel S.A.

Participación Copec

58,51%

Directores titulares

- Lorenzo Gazmuri Schleyer
- Jorge Andueza Fouque
- Arturo Natho Gamboa
- Sylvia Escovar Gómez
- Jorge Bunster Betteley
- Óscar Jaramillo Botero
- Bernardo Dyner Rezonow
- Tulio Rabinovich Manevich

Gerente General

Óscar Bravo Restrepo.

HITOS DEL NEGOCIO

Operacionales

- Concretamos el lanzamiento del Centro de Tecnología e Innovación que brinda servicios especializados de análisis de lubricantes, combustibles, grasas y refrigerantes. Esta instancia fue reconocida por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, gracias a su proceso de adecuación del laboratorio de combustibles.
- Lanzamos nuestro programa de fidelización ViveTerpel, con el que alcanzamos alrededor de dos millones de usuarios registrados y una presencia en más de mil puntos de ventas entre estaciones de servicios y tiendas vinculadas al programa.
- Consolidando nuestro compromiso con el medioambiente, avanzamos en la apertura de tres estaciones de servicio de corredores verdes y dos de AutoGLP. Además, al cierre del ejercicio, contamos con 14 plantas de autogeneración solar en el país, con lo que registramos un acumulado de energías renovables de 1,06 gigas.

Sostenibilidad

- Cuenta con un Comité de Sostenibilidad liderado por el gerente general. Es el máximo órgano de gobierno que supervisa y está encargado de la discusión y aprobación de todos los asuntos de sostenibilidad de la organización. El comité sesiona normalmente dos veces al año y en instancias extraordinarias para evaluar donaciones de manera urgente por temas de crisis humanitaria.
- En 2022, el entorno global y regulatorio nacional puso mayor énfasis en temas de divulgación de información ASG y de cuantificación de impactos y riesgos financieros en materia de sostenibilidad. Para responder a estos cambios, Terpel trazó un plan de trabajo que le permite incorporar estos nuevos criterios y marcos y así no sólo fortalecer la gestión interna, sino también responder a las expectativas y requerimientos de los grupos de interés.
- Durante 2022, Terpel trabajó para cerrar las brechas surgidas de la medición del Dow Jones Sustainability Index, lo que permitió mejorar las respuestas del ejercicio de este año respecto de la gestión 2021.
- Socializó el Modelo de Sostenibilidad de Terpel con sus respectivas filiales en otros países, para hacer un aterrizaje local y que cada país esté alineado con el modelo corporativo, incorporando la sostenibilidad desde una perspectiva estratégica para los negocios.
- Cuenta con un marco integrado de monitoreo ambiental que facilita el seguimiento a los principales indicadores, lo que permite el análisis de impactos y riesgos, así como su divulgación.

Ética y Cumplimiento

- Capacitó en formato webinar a 203 trabajadores en materia de competencia leal.
- Incluyó el módulo de formación en ética en la inducción corporativa, agregando además temas referidos al Código de Ética en otras inducciones a lo largo del año.
- Capacitó a 327 trabajadores en materia de acoso sexual y laboral.
- Terpel cuenta con una Política de DD.HH., aprobada por la alta dirección y encaminada a dar las directrices para respetar y promover los derechos humanos en la organización y sus grupos de interés. En 2017 realizó un proceso de debida diligencia que incluía las siguientes fases: identificación y evaluación de riesgos e impactos, integración con los procesos, comunicación y mecanismos de reparación.

Clientes

- En 2022, obtuvo 70% de satisfacción general por parte de las personas, por encima de los estándares de la industria de tiendas de conveniencia (64%).
- Implementó en diciembre de 2022 la calificación automática en línea de satisfacción.
- 89% de los casos creados en 2022 fueron solucionados en el primer contacto.
- Disminuyó la cantidad de días promedio en la solución de reclamos. De siete días en 2020 a menos de cuatro días en 2022.

2.384 
estaciones de servicio

571 
tiendas de conveniencia que incluyen tiendas, kioscos y autolavados.

18 
cargadores eléctricos Voltex en Colombia, Ecuador y Panamá.

En Colombia cuenta con dos rutas conectadas con cargadores eléctricos: 416 km, Bogotá-Medellín, y 426 km, Cali-Bogotá. En Ecuador conecta dos puntos en Guayaquil con una distancia de 9,6 km. En Panamá alcanza una cobertura de 248 km.



Trabajadores

- Adhirió al Pacto por la Igualdad de Género. Esta alianza con la Secretaría de la Mujer es extendida para llenar las vacantes de promotora y anfitriona en las estaciones de servicio y tiendas.
- Unificó el programa corporativo “Un día en la vida de un Islero y un Anfitrión”, con el propósito de acercar al equipo administrativo de Terpel a la operación de estaciones de servicio y tiendas de conveniencia. El programa tuvo 196 participantes.
- En alianza con Best Buddies y dentro del programa “Sin Etiquetas”, fomentó el empleo de personas con discapacidad. Contrató a nueve personas durante 2022. En nuestra dotación total, contamos con 26 personas con discapacidad: 10 personas en Colombia, dos en Perú y 14 en Panamá.
- La participación de mujeres en puestos de director subió seis puntos porcentuales respecto a 2021 y en el nivel de jefe/ejecutivo aumentó 2,6 puntos.
- Incorporó en el programa Reconocimiento Súper T la categoría de Inclusión, donde fueron premiadas 37 personas por formar parte de esta transformación cultural.
- En Perú desarrolló un piloto de Evaluación de Desempeño que buscó medir las competencias organizacionales, el aporte individual durante el ejercicio anterior y construir las metas individuales para 2023.
- Culminó procesos de negociación colectiva, donde los beneficios extralegales acordados fueron: incremento al fondo de vivienda, tres días adicionales de vacaciones al año no acumulables y beneficios en materia de salud, bienestar y educación.

Salud y seguridad

- Promovió intervenciones individuales de riesgo psicosocial realizadas por profesionales especializados en gestión de emociones, manejo de estrés y cómo enfrentar situaciones de riesgo, entre otros. Brindó acompañamiento a 210 trabajadores tras un total de 517 sesiones.
- Incrementó las auditorías externas a contratistas y proveedores, pasando de 30, en 2021, a 60 en 2022, con un aumento de cobertura de 100% respecto del periodo anterior, validando la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también otros requisitos legales.
- Implementó el diseño y divulgación del “Boletín de Seguridad, Salud y Calidad” para dar cobertura a temas de prevención y promover el sistema de gestión, donde los trabajadores pueden realizar consultas permanentes sobre los temas publicados.

Comunidad

Desarrolló el Protocolo de Relacionamiento con la Comunidad, que fija los lineamientos y define el marco de interacción con todos los trabajadores de la organización y/o comunidades. En 2023 iniciará el respectivo plan de capacitación para los trabajadores que tienen dentro de sus actividades la posibilidad de interacción con comunidades y el objetivo es que, en un futuro, todos los empleados sean formados en esta materia.

- Como parte de las actividades desarrolladas en el marco de su compromiso como aliado país, desarrolló actividades de voluntariado para la mejora y embellecimiento de instituciones educativas en territorios donde tienen presencia, vinculando a miembros de las comunidades y con apoyo asistencial en jornadas médicas de la patrulla aérea civil colombiana.

- Avanzó en el programa “Restaurando Sueños”, que apoya actividades productivas, el emprendimiento y la generación de empleo. En 2022 apoyó por primera vez a un grupo interdisciplinario de ocho emprendedores con diferentes talentos y capacidades en la gastronomía, la confección, el arte y los saberes ancestrales. Al finalizar el proceso, reciben un capital semilla que les ayuda a especializar sus negocios para llegar a más clientes.
- Donó US\$2.176.629 a más de 50 fundaciones y proyectos en los países donde opera.
- En Perú desarrolló el programa de voluntariado “Siembre Vida en el Callao”, que une temas de educación, con clases de refuerzo en colegios de educación primaria, y de siembra de árboles y plantas.
- En Ecuador apoyó a una escuela pública de 50 niños. También capacitó a 30 docentes a nivel nacional y a 45 voluntarios de la organización. Además, financió a la representación de Ecuador con tres niños y su docente para el congreso internacional “I Can”, de la ONG Design for Change.
- En Panamá realizó voluntariado remoto de apoyo psicosocial para adultos mayores.



Fundación Terpel

A través de la Fundación Terpel contribuye al fortalecimiento de la calidad de la educación, logrando cerrar brechas sociales y tener un país más equitativo, mejor educado y altamente competitivo para la nueva generación de líderes.

Los programas implementados por la fundación son:

- **Diseña el cambio:** Iniciativa de innovación social, donde niños y jóvenes implementan proyectos para expresar sus propias ideas.
- **Escuelas que aprenden:** Fortalecimiento de las instituciones educativas para mejorar su gestión.

- **Líder en mí:** Aplicación del modelo de liderazgo en estudiantes.
- **Aventura de letras:** Dotar a instituciones educativas con bibliotecas escolares e implementar actividades de fomento lector en niños y jóvenes.
- **Mi futuro ahora:** Es un fondo de educación creado para apoyar la formación técnica, tecnológica y técnico laboral de los promotores de las estaciones de servicio, anfitriones de tiendas Altoque y sus hijos. A través de este fondo financian el 80% del valor total de su educación y brindan acompañamiento psicosocial y económico a los estudiantes hasta su graduación.

En 2022, a través de sus iniciativas, Fundación Terpel impactó positivamente a 236.855 beneficiarios.

Medioambiente

Postura ambiental

Hizo pública su posición como empresa que recoge los principales compromisos en materia ambiental y está alineada con los más recientes compromisos del gobierno de Colombia anunciados en la COP27. La postura ambiental se enmarca dentro de tres pilares:

1. Cambio climático y eficiencia energética.
2. Operación segura.
3. Economía circular y manejo adecuado de residuos.

Metas

Entre las metas y objetivos definidos en estos frentes se resalta:

- Alcanzar el 50% del carbono neutralidad a 2030 y lograr la carbono neutralidad en el 2050 para las emisiones de alcance 1 y 2 de su huella de carbono. Para eso desarrollará proyectos de eficiencia energética en sus operaciones, utilizará energía renovable a través de proyectos de instalación de paneles solares para autoconsumo, participará directa o indirectamente en proyectos que generen emisión de bonos de carbono y apoyará los proyectos relacionados con la movilidad sostenible, incluidos los usos de combustibles como GNV, GLP e hidrógeno.
- Reducir al 95% el plástico en materiales de empaque de alimentos procesados en tiendas al 2025.
- Reducir al 100% el plástico en materiales de empaque de alimentos procesados en tiendas al 2030.

Consumo de energía:

- Instaló tres plantas fotovoltaicas en tres centros de trabajo (Palermo, Doña Manuela, Fábrica Lubricantes), completando con esto un total de 14 centros de trabajo con consumo de energía solar.
- En 2022 dejó de emitir 13 toneladas de CO2 en el desplazamiento de funcionarios.
- Terpel cuenta en su flota propia con 142 vehículos que operan con GNV, lo que equivale a 117,3 toneladas de CO2 que dejaron de ser emitidas.

Economía circular:

- Cuenta con el programa GreenPass, a través del cual recolecta tarros de lubricantes en los puntos de venta y realiza un proceso de limpieza para su aprovechamiento en la fabricación de otros elementos.
- En todos los centros de trabajo cuenta con el programa de gestión de residuos, el que incluye actividades para dar un adecuado manejo a los residuos generados, evitando los impactos al medioambiente y asegurando su disposición. Para ello realiza capacitaciones al personal sobre actualización normativa y los lineamientos para implementar el plan de gestión integral de residuos. Realiza inspecciones periódicas a los centros de trabajo para asegurar que cumplan con las actividades definidas.
- Avances en piloto de Eatcloud, plataforma que conecta a Terpel con las fundaciones que necesitan alimentos. Similar a lo realizado en Chile por Arcoprime y Red de Alimentos.

Entre las metas y objetivos definidos en su Postura Ambiental, destaca lograr la carbono neutralidad para 2050 en los alcances 1 y 2, y reducir al 95% el plástico en materiales de empaque de alimentos procesados en tiendas al 2025 y la totalidad de ellos hacia 2030.



Mapco

Nombres de fantasía: Mapco Inc.
Ubicación casa matriz: 801 Crescent Centre Dr #300, Franklin, TN 37067.
Trabajadores: 3.146 (65%, mujeres).

Propósito
 'Convenience you can TRUST'
 ("Conveniencia en la que puedes confiar").

Razón social
 Mapco Express Inc.

Participación Copec
 100% de propiedad.

- Directores titulares**
- Arturo Natho Gamboa
 - Lorenzo Gazmuri Schleyer
 - Jorge Andueza Fouque
 - Jorge Bunster Betteley
 - Leonardo Ljubetic Garib
 - Sylvia Escovar Gómez

Gerente General
 Frédéric Chaveyriat.

MAPCO Express Inc. es una cadena de estaciones de servicio de combustibles y tiendas de conveniencia con más de 300 ubicaciones en el sureste de los Estados Unidos (Tennessee, Alabama, Georgia, Mississippi, Kentucky y Arkansas). Opera principalmente bajo las marcas MAPCO, MAPCO Express, MAPCO Mart y Delta Express.

Cuenta con una Política de Sostenibilidad basada en la excelencia y el compromiso con un futuro sostenible y reducción de los impactos negativos en el medioambiente.

Mapco busca implementar las mejores prácticas de sostenibilidad en sus actividades, asegurando que sus operaciones sean realizadas con excelencia y bajo los más altos estándares éticos y de transparencia.





HITOS DEL NEGOCIO

Operacionales

- Invertió US\$86,3 millones en siete nuevas tiendas de conveniencia, 10 remodelaciones, 13 incorporaciones de restaurantes de servicio rápido (Pizza Hut y Subway), cuatro adquisiciones de terreno y 15 recambios de dispensadores en varias estaciones de servicio.
- Vendió 30 estaciones de servicio que no estaban en los estados donde centra su operación.
- Obtuvo tres premios asociados a diseño de tiendas de conveniencia:
 - 2022 Shop! Design Gold Award for the Convenience Store Category
 - 2022 51st Annual International Design Award Winner
 - 2022 Commercial Beautification Award – Store 7549 in Hoover, AL

Trabajadores

- Fue nombrada por la firma de investigación y encuestas de empleados, Energage, como Top Workplace USA 2023 a nivel nacional y Top Workplace Tennessean a nivel estatal por segundo año consecutivo en ambas menciones.
- Llevó a cabo el Programa de Desarrollo de Liderazgo de Alto Potencial, "Líderes Emergentes, 2021-2022" para gerentes de tienda, de distrito, directores (subgerentes) y centros de soporte de tienda. El foco estuvo en entregar herramientas de comunicación y fomentar el trabajo en equipo.
- Desarrolló el "MAPCO One chatbot" para brindar un mejor soporte y asistencia a los miembros del equipo 24/7.

- Para mejorar la satisfacción de los trabajadores realizó mejoras en tres líneas:
 1. **Flexibilidad:** Piloto ampliado para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
 2. **Aprecio/significado:** Nueva herramienta que facilita la entrega de reconocimientos al instante a los trabajadores o a un equipo.
 3. **Apoyo:** Implementó sistema de turnos en tienda para todo el personal de oficina para mejorar la relación cliente interno.
- Implementó una plataforma de reconocimiento, "Fond", donde las jefaturas premian a los trabajadores mediante puntos, los que pueden ser canjeados por productos y servicios.

Proveedores

- Trabajó en una nueva política, la que será implementada en 2023 y que incluirá requisitos para que los licitadores proporcionen información ESG e identifiquen riesgos.

Clientes

- Aumentó el índice de satisfacción de clientes. 72% de las tiendas fueron evaluadas con "muy satisfecho" en encuesta de satisfacción al cliente.
- Construyó una jerarquía de atributos de la tienda que impactan directa e indirectamente en la satisfacción de los clientes. A la vez, diseñó encuestas de satisfacción y recepción de comentarios que validan dicha jerarquía a nivel empresa.

- Inició piloto de Grab&Go, que permite a los clientes comprar sin necesidad de hacer fila para pagar.

Comunidad

- En 2022 reorientó su estrategia de relacionamiento comunitario, con el foco en contribuir a un mejor futuro para los niños que serán los próximos líderes.
- Mediante su programa "Fueling our future (Abasteciendo nuestro futuro)", contribuyó a la salud física, mental y emocional de niños. En 2022, realizó una donación de US\$150.000 al programa y realizó 285 horas de voluntariado en colegios de los estados de Tennessee y Alabama.
- Además, en el marco de este programa, Mapco se asoció con la ciudad de Goodlettsville y KABOOM! para transformar Brooks Parks en un espacio de juego seguro y multisensorial para más de 2.000 niños.
- Realizó una campaña en beneficio de un programa atlético de una escuela secundaria, donde Mapco donó 25¢ por cada galón vendido en los surtidores designados para esta campaña durante un mes.
- En conjunto con sus clientes, realizó una donación en beneficio de "Boys and Girls Club", iniciativa que promueve un entorno seguro, positivo e inclusivo para jóvenes, además de destinar 35 horas de voluntariado en esta causa.

Medioambiente

- Implementó un programa de reforestación/plantación de árboles 1+1 mediante el cual Mapco plantó 50 árboles por cada espacio equivalente de propiedad adquirida.
- Inscribió 30 tiendas en Green Switch, programa donde Mapco comprometió la compra de un determinado porcentaje de generación eléctrica originada desde fuentes renovables. El plan es incorporar nuevas tiendas en este programa hasta sumar a todas las de la zona de TVA (región que cubre Tennessee, norte de Alabama, norte de Georgia y sur de Kentucky) que son elegibles para participar. Con esto, recibiría 25% de fuentes renovables, principalmente, energía solar.
- En 2023 desarrollará un piloto de reciclaje en tienda.

Tiendas de conveniencia

Buscamos satisfacer las necesidades de nuestros clientes, acompañarlos en su día a día en todo momento y lugar, ser una pausa y punto de encuentro. Esta visión es lo que define nuestras tiendas de conveniencia, a través de las cuales ofrecemos un espacio y productos de calidad, innovando para generar una experiencia inolvidable y seguir potenciando la vida en movimiento de las personas.



11 tiendas Pronto fuera de las estaciones de servicio.

79 estaciones de servicio administradas por Arcoprime.

154 tiendas Pronto.

301 tiendas Punto.

1 tienda Fresco.

1 y una tienda Dark Kitchen.

Arcoprime

Nombre de fantasía: Arco Prime Ltda., Prime Limitada o Arco Limitada.
Ubicación casa matriz: Isidora Goyenechea 2915, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.
Trabajadores: 5.468 (61%, mujeres).

Esta sociedad, propietaria de las marcas Pronto y Punto, opera la cadena de tiendas de conveniencia más grande y con mayor presencia a lo largo del territorio nacional, con un total de 154 tiendas Pronto, 301 locales Punto, una tienda Fresco, una tienda Dark Kitchen y con 79 estaciones de servicio administradas directamente, lo que le ha permitido la especialización en esta área del retail.

Con distintos formatos y ubicaciones, las tiendas Pronto –que están abiertas a público todos los días del año, las 24 horas del día– están distribuidas en sectores urbanos y en carreteras, todas con servicios y baños para los clientes. Una treintena de ella cuenta con formato extendido, donde es posible encontrar una amplia oferta de platos preparados, sándwiches y retail. Asimismo, cuenta con locales de menor tamaño, para satisfacer la necesidad de compra al paso.

Reconocimientos

- Primer lugar, categoría Tiendas de Conveniencia. Medición Marcas Ciudadanas, Cadem.
- Primer lugar, categoría Tiendas de Conveniencia. Premio Alco.
- Primer lugar, categoría Minimarkets. Premio Xperience Index.
- Primer lugar, categoría Minimarket. Premio Procalidad.
- Mejor partner, categoría Tiendas de Conveniencia. Premio Uber Eats.

Esta filial también es la encargada de administrar estaciones de servicio de Arcoprime de manera transitoria o permanente, por razones comerciales o geográficas, con el objetivo de dar continuidad operacional ante cambios de concesionarios o para asegurar la cobertura territorial a nivel nacional, especialmente en lugares remotos. Arcoprime cuenta con su propia filial, Arcoalimentos, encargada de la producción de sándwiches y bollería y el desarrollo de nuevos productos.

En 2022, Pronto sale de la estación de servicio y abre tiendas en lugares clave de la ciudad, como la estación Universidad de Chile del Metro de Santiago.

En cuanto a las tiendas Pronto, 87 están ubicadas en zonas urbanas –con formatos que van desde 20 a 300 m2– y 54 en carretera, todas con servicios y baños para los clientes.

A través de su Estrategia de Sostenibilidad, nuestra filial ha asumido un fuerte compromiso en este ámbito, definiendo tres áreas de impacto: excelencia en todo lo que hacemos, compromiso con el entorno y las comunidades, y pasión por las personas y

el servicio. Con esta directriz, desarrolla diversas iniciativas para fomentar una cultura de sostenibilidad, involucrando a todas las áreas de la empresa.

Propósito
 Enriquecer la vida de todas las personas en el viaje a su destino; nuestros clientes, nuestro equipo, nuestras comunidades

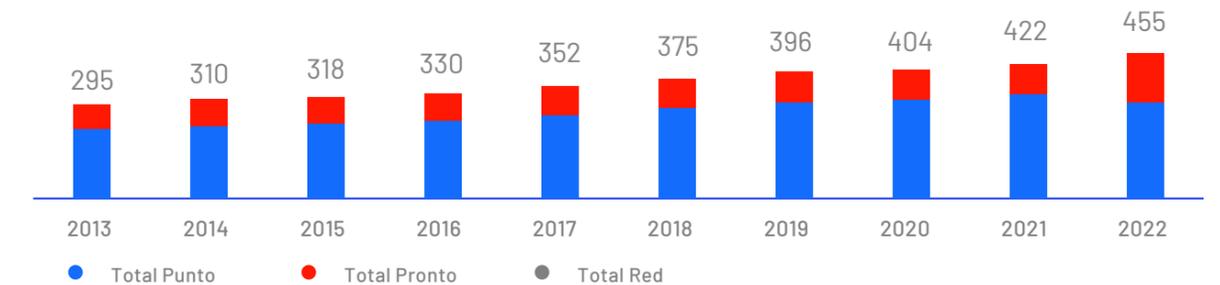
Razón social
 Administradora de ventas al detalle limitada.

Participación Copec
 100% de propiedad.

- Directores titulares**
- Arturo Natho Gamboa
 - Alejandro Palma Rioseco
 - Claudio Pizarro Torres
 - Gloria Ledermann Enríquez
 - Leonardo Ljubetic Garib
 - Tomás Gazmuri Sivori
 - Diego Peñafiel Grandela

Gerente General
 Nicolás Rostagno Bedecarratz.

Expansión de tiendas Pronto y Punto



HITOS DEL NEGOCIO

Operacionales

- Inauguró 11 tiendas Pronto fuera de las estaciones de servicio, cinco de ellas en sectores de alto flujo peatonal, tres en estaciones de metro, dos en universidades y una en un mall. Seis de las tiendas fueron abiertas en la Región Metropolitana, dos en la Región de Valparaíso, una en Talca y dos en Concepción.
- Abrió 13 tiendas dentro de estaciones de servicio y realizó 82 remodelaciones.

Premio Imagen y Servicio

En la premiación anual de Imagen y Servicio que realiza Copec para distinguir a los mejores administradores de las estaciones de servicio, Arcoprime alcanzó resultados destacados. De los 92 reconocidos, 14 fueron administradores de la filial de Copec, lo que representa un 19% del total, demostrando el alto estándar de excelencia en el servicio del equipo, tomando en cuenta que sólo el 11% de los encargados pertenece a Arcoprime.

Sostenibilidad

- Para lograr una proyección a largo plazo del modelo de negocios y sus procesos, además de una adecuada implementación de la Estrategia de Sostenibilidad, creó el Comité de Sostenibilidad, cuyo objetivo es poder monitorear, revisar y promover el cumplimiento de las iniciativas. Durante 2022, el comité sesionó 10 veces.
- Creó un plan comunicacional en materias de sostenibilidad para sensibilizar y educar a sus trabajadores. Realizó el lanzamiento interno de la Estrategia de Sostenibilidad a los colaboradores en diversas instancias: ante el Comité Ampliado (400 personas), en reuniones de

sensibilización y profundización con zonales y con administradores de tiendas y estaciones de servicio. Además, incorporó un módulo de sostenibilidad en la intranet de la compañía.

Gobernanza

- Capacitó a todos los colaboradores sobre Libre Competencia, abordando la temática de competencia desleal.
- Aplicó la "Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial", desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. Entre los resultados, existe buena percepción en los trabajadores respecto a no sentirse presionados a transgredir valores o principios (86%). El 84% opina que recomendaría la organización a otras personas como lugar de trabajo y hay una opinión positiva respecto al nivel de compromiso por parte de los directivos con los valores de la organización (71%).

Clientes

- Administra 79 estaciones de servicio.
- Atendió 110.267 clientes promedio por día en tiendas Pronto y 143.309 en locales Punto.
- En la gestión de reclamos, el 2022 el foco estuvo en entregar compensaciones en línea a los clientes.
- Avanzó en la ejecución y profundización de la estrategia para mejorar sustancialmente la calidad de la oferta de productos en las categorías de Fast Food, Cafetería, Grab&Go y Buffet.
- Implementó el sistema Grab&Go y bollería congelada en más de 100 locales (cerca de 30% de la red) con el objetivo de llegar con la misma calidad de productos a todas las tiendas del país.
- Implementó el programa Pronto Lovers, que escucha y gestiona la experiencia de los clientes, para luego elaborar planes de acción en busca de mejora continua.

Innovación: Escanea y paga

Arcoprime implementó la funcionalidad Escanea & Paga, para que desde la aplicación Muevo los clientes puedan comprar y pagar desde su celular sin pasar por caja, eligiendo productos de food service a través del catálogo de cada tienda o escaneando directamente los productos de las góndolas con su propio celular, obteniendo así una experiencia de compra más rápida y autónoma.

Esta innovación ofrece, además, estos beneficios:

- Acercamiento al nuevo cliente digital.
- Incorporación de nuevos nichos de mercado.
- Nuevas experiencias de consumo.
- Gestión del punto de venta de forma efectiva.
- Oferta personalizada para cada cliente.

Escanea & Paga está implementada en el 100% de las tiendas de carretera, dos tiendas de universidades, una tienda de calle y una tienda ciudad. Al cierre de 2022, un total de 25.825 clientes compró a través de esta funcionalidad, siendo 20.593 clientes nuevos.

- Abrió una tienda totalmente digital en el Centro de Innovación de la Universidad Católica, en el Campus San Joaquín. Con dos cajas de autoservicio, sumó en agosto la funcionalidad Escanea & Paga.
- Implementó el Carrito Isla durante el verano 2022, con ventas en las islas de combustible, en aquellas estaciones de servicio de carretera con tiendas Pronto. Mientras los clientes cargan combustibles, sin tener que bajarse de sus automóviles pueden acceder a productos.
- Obtuvo un 60% de satisfacción de casos ingresados y resueltos en su Social Media Center, con un tiempo promedio de respuesta de 24 minutos.



Medioambiente

- Tomando en cuenta la línea base de la medición de la huella de carbono realizada en 2021, en 2022 midió su huella, generando además un plan de gestión para ser implementado durante 2023 y poder transitar al cumplimiento de nuestras metas al año 2030.
 - Alcance 1 :3.067* ton CO2e / +1.018
 - Alcance 2: 8.316* ton CO2e / -6.763
- Gestionó 102 toneladas de residuos orgánicos en alianza con Food for the Future (F4F), dedicada a la transformación de residuos orgánicos en alimentos de alta calidad nutricional para animales. Fue implementado en 46 tiendas Pronto.
- Gestionó 272 toneladas de residuos reciclables en alianza con Rembre. También implementó nuevas gráficas, con segregación de reciclables y basura en 37 tiendas Pronto, para escalarlo a toda la red de tiendas Pronto durante 2023.
- Implementó, en cinco tiendas, zonas de juegos para niños con material reciclado para avanzar en la circularidad de los residuos.
- Continuó con el reciclaje de aceite de fritura en las tiendas Pronto, acumulando un total de 153 toneladas desde su implementación y valorizó este residuo para venderlo como insumo en biodiésel.
- 81 tiendas Pronto continúan con la gestión de residuos de alimentos en alianza con Red de Alimentos, reduciendo 35% de mermas.
- Implementó anticipadamente la Ley 20.920, que establece el marco para la gestión de residuos, la responsabilidad extendida del productor y fomento al reciclaje (Ley REP):
 - En relación a la adhesión a un Gran Sistema de Gestión Colectivo (GRANSIC), realizó el levantamiento de línea base de envases y

embalajes, para posteriormente evaluar las distintas alternativas de GRANSIC, adhiriéndose en tiempo y forma a ReSimple y su plan de gestión.

- Adhirió, en marzo de 2022, al Acuerdo de Producción Limpia (APL) II de Ecoetiquetado.
- Robusteció el compromiso de transitar a packagings más sustentables, trabajando en la disminución de los actualmente utilizados, en la reducción de gramaje de ellos y en la transición de packaging basura a packaging reciclables o compostables. Con estos cambios, ha reducido 11 toneladas de basura anual.
- Implementó anticipadamente la Ley 21.368, que regula la entrega de plásticos de un solo uso y las botellas plásticas. La empresa definió la reutilización en aquellas tiendas Pronto que cuentan con sistema buffet en carretera y realizó un piloto de reúso en cuatro tiendas con fastfood. Además, incorporó la retornabilidad de botellas de bebestibles en todas las tiendas Pronto.
- Implementó el modelo reúso/recarga en categoría bebestibles. En 2022 piloteó en cuatro tiendas Pronto este sistema a través de la venta de vasos propios reutilizables y de planes de incentivos que fomenten su reúso, con un descuento asociado de \$500 en cada compra de café con el vaso reutilizable.



Trabajadores

- Creó el Comité de Bienestar e Inclusión, con el fin de levantar acciones y beneficios existentes en la empresa, revisar los focos a reforzar y nuevas iniciativas, así como también la implementación de las políticas de Diversidad e Inclusión, Voluntariado Corporativo y Donaciones.
- Redefinió las conductas clave deseadas, para simplificar y comunicar de mejor forma la cultura esperada en Arcoprime.
- Ejecutó el Programa de Reconocimiento, lanzó el Procedimiento de Beneficios Empresa e implementó la gratificación anual variable.
- Aplicó, por segunda vez, la encuesta que mide la energía organizacional, logrando un 93% de participación y un aumento de cuatro puntos a nivel general, pasando de 65 a 69 puntos.
- Llevó a cabo tres negociaciones colectivas con los sindicatos: renovó el convenio colectivo de la instalación Barra San Carlos; realizó una negociación reglada con el nuevo sindicato Barra Victoria, en Temuco; y negoció un proceso reglado con el nuevo Sindicato Barra Horcones (Concepción), que terminó con la firma de un instrumento colectivo con vigencia de tres años.
- Implementó los programas Administradores 2.0, Futuros Líderes, En tus zapatos y programas de ofimática, habilidades e inglés para sus trabajadores

61% 
de mujeres

Salud y seguridad

- El equipo de Prevención de Riesgos efectuó un levantamiento de las distintas condiciones de seguridad en cada una de sus instalaciones, mediante visitas a centros de trabajo.
- Obtuvo la mantención de la certificación de Sello Verde Covid-19, por cumplimiento de las condiciones estipuladas en el protocolo sanitario.
- Levantó un mapeo de las zonas seguras en tiendas de conveniencia Pronto, además de desarrollar un sistema de notificación de accidentes y banner de consultas y participación de colaboradores de la red para levantar condiciones de riesgos.
- Generó cápsulas de capacitación del personal sobre cómo actuar en caso de asaltos, manejo de clientes y turbas, entre otras situaciones de esta índole.

Proveedores

- Inició el trabajo con su principal proveedor, la filial Arco Alimentos, con el propósito de replicar las iniciativas de la Estrategia de Sostenibilidad que sean aplicables.

Comunidad

- Divulgó la Política de Relacionamento Comunitario de Copec al área de estaciones de servicio.
- Ejecutó campañas de apoyo a la Teletón, donde participaron 1.300 colaboradores.
- Junto a Red de Alimentos incorporó nuevas tiendas Pronto en la Integración de la Red Virtual, para vincularse directamente con organizaciones sociales que están en las comunidades ubicadas en el entorno de nuestras tiendas. Esta iniciativa impactó 381 organizaciones sociales, beneficiando a un total de 85.044 personas.

Red de Alimentos

Esta organización busca unir empresas que disponen de productos que aún están aptas para el consumo (pero que por su cercanía a la fecha de expiración son retirados de circulación), con aquellas organizaciones sociales que los necesitan, de modo de evitar su desperdicio. Red de Alimentos es una entidad privada, sin fines de lucro que, en 2010, creó el primer banco de alimentos del país. Hoy extienden la vida útil no solo de alimentos y bebestibles, sino que también recuperan artículos de aseo y de primera necesidad, como remedios, por ejemplo, entregándoselos a quienes más lo necesitan, evitando -al mismo tiempo- la generación de residuos y, por tanto, de gases de efecto invernadero, lo que redundará en la creación de un círculo virtuoso, a través de un modelo sostenible de triple impacto: social, económico y medioambiental. En la actualidad, son 381 organizaciones sociales las que participan con Red de Alimentos, beneficiando a un total de 85.044 personas.

Arcoprime incorporó nuevas tiendas Pronto a la Integración de la Red Virtual, para que puedan vincularse directamente con organizaciones sociales que están en las comunidades cercanas a nuestras tiendas.



Nuevas Energías

Nos hemos propuesto liderar la transición hacia una economía limpia, por lo que innovamos en la búsqueda de soluciones, tecnología, infraestructura y servicios que ayuden a la transformación energética que necesitamos.

A través de nuestras filiales, fomentamos el uso de energías renovables, potenciamos la electromovilidad y apoyamos con soluciones energéticas amigables con el medioambiente. Con esta visión, hemos creado un ecosistema de nuevas energías, incluyendo la generación, comercialización, almacenamiento y la electromovilidad.

FLUX
SOLAR

COPEC
VOLTEX

EMOAC

DHEMAX

Flux Solar

Nombre de fantasía: Flux Solar.
Ubicación casa matriz: El Rosal 5108, Huechuraba, Región Metropolitana.
Trabajadores: 308 (20%, mujeres).

Esta sociedad centra sus operaciones en brindar soluciones de energía renovable, mediante la generación, diseño e implementación de proyectos, tanto residenciales como para el sector

inmobiliario, empresarial y de Pequeños Medios de Generación Distribuida (PMGD), a través de instalación de paneles solares fotovoltaicos. En este último caso, cada iniciativa involucra el proceso de construcción desde cero, vale decir, desde la búsqueda de la ubicación más adecuada hasta el estado de listo para construir (o RTB, por sus siglas en inglés). Luego, cada proyecto es construido y gestionado directamente, durante toda su fase de operación, haciéndose cargo además de su mantenimiento.

Propósito

Existimos para energizar el crecimiento y desarrollo sustentable de las personas, las empresas y el país.

Razón social

Flux Solar Energías Renovables SpA.

Participación Copec

80%

Directores titulares

- Mauricio De la Torre Izquierdo
- Arturo Natho Gamboa
- Leonardo Ljubetic Garib
- Maximiliano Valdés Angelini
- David Rau

Gerente General

David Rau.

HITOS DEL NEGOCIO

Ética y Cumplimiento

- En 2022 aplicó la "Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial", desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, un 89% recomendaría a Flux Solar como lugar de trabajo, el 86% de los mandos medios de la Compañía señala que en el último año no se han transgredido o incumplido la integridad en Flux Solar y el 100% del equipo directivo señala que no existe presión para transgredir los valores y principios éticos de la Compañía.

Trabajadores

- Para promoverse como fuente laboral, desarrolló vínculos con fundaciones y representantes de Mujeres en la Ingeniería, además de colaborar con la Fundación TECFEM (enfocada en el desarrollo profesional de mujeres). También organizó una visita técnica con mujeres de carreras de Ingeniería de la Universidad Católica de Valparaíso.

Clientes

- Implementó procesos de automatización, con el objetivo de mejorar la satisfacción de los clientes.

Medioambiente

- Realizó avances en la gestión de residuos para dar cumplimiento a la ley REP.



Copec Voltex

Nombre de fantasía: Copec Voltex
Ubicación casa matriz: El Bosque Norte 0211, piso 5, Las Condes. Región Metropolitana.
Trabajadores: 17 (5,88% mujeres).

Con más de 1.400 kilómetros conectados, esta filial está dedicada a generar soluciones de carga para vehículos eléctricos en espacios públicos y privados, a brindar servicios de mantenimiento y software a clientes residenciales, comerciales o de distintas industrias, como transporte, minería, retail y turismo, por mencionar algunas.

La filial busca posicionarse como líder en el ámbito de la electromovilidad en todos sus segmentos, y convertirse en un actor relevante en la transición energética del país y otros países de la región.

Hitos de negocio:

- Inicio de la construcción de 10 terminales RED en la Región Metropolitana, que incluye 196 cargadores para abastecer 783 buses.
- Al cierre del 2022, ha invertido en infraestructura de carga para sus clientes: 36 cargadores de carretera, 46 para empresas, 57 de transporte público, 121 en espacios urbanos y 238 en espacios residenciales de hogares y oficinas.

Propósito

Existimos para contribuir a la movilidad sustentable de las personas y las empresas, fortaleciendo de forma continua la infraestructura de carga eléctrica del país -tanto en el transporte como en los espacios públicos y hogares- para así favorecer el uso creciente de vehículos eléctricos.

Razón social

Copec Voltex SpA.

Participación Copec

100% de propiedad

Directores titulares

- Arturo Natho Gamboa (Presidente)
- Maximiliano Valdés Angelini (Consejero)
- Leonardo Ljubetic Garib (Consejero)

Gerente General

Andrea Castro Mozó.

HITOS DEL NEGOCIO

Reconocimientos

- Copec Voltex fue reconocido con el premio Electromovilidad Fidelmov 2022.

Gobernanza

- En 2022 aplicó la "Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial", desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, la opinión de los colaboradores es positiva, en general, con respecto al nivel de compromiso por parte de los directivos con los valores de la Compañía. El 100% de los encuestados opina que se siente "muy representado" por los valores de su organización y que la recomendaría totalmente a otras personas como lugar de trabajo.

Trabajadores

- Logró resultados positivos en evaluación de Clima Laboral 2022. Sobre lo esperado en pilares tales como valoración, participación y reconocimiento.

Clientes

- Desarrolló procesos de mejora continua en las plataformas encargadas de las transacciones de los clientes, junto con capacitaciones al equipo de Contact Center para especializarse en el rubro.
- Lanzamiento de la app Terpel Voltex.



Emoac

Nombre de fantasía: Emoac.

Ubicación de la casa matriz: Isidora Goyenechea 2800, Piso 23 / Oficina 2301, Las Condes, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 60 (25%, mujeres).

Insertos en el mercado de la energía 100% renovable y digital, Emoac centra sus esfuerzos en el suministro a clientes libres con los mejores precios de mercado, que –en promedio– entregan beneficios como el 25% de rebaja en la cuenta, a la vez que apoya en la digitalización de los procesos, mediante la utilización de un software patentado para la gestión en línea del consumo eléctrico.

Propósito

Estamos comprometidos con la democratización de la energía renovable y con proporcionar un acceso digital, tecnológico y sostenible a cada uno de nuestros clientes.

Razón social

Emoac SpA.

Participación Copec

80% de propiedad.

Directores titulares

- Leonardo Ljubetic Garib
- Arturo Natho Gamboa
- Maximiliano Valdés Angelini
- Mauricio De la Torre Izquierdo
- Eduardo Garrido Fredes

Gerente General

Vannia Toro Blanca.

HITOS DEL NEGOCIO

Gobernanza

- En 2022 aplicó la “Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial”, desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, 79% dijo sentirse representado por los valores y por la integridad de la organización, existe una buena percepción acerca de la presión a transgredir valores y/o principios (94% responde favorablemente) y 73% opina que recomendaría totalmente la organización a otras personas como lugar de trabajo.
- Generó el procedimiento de certificación nacional RENOVA, como parte del protocolo instaurado por el Coordinador Eléctrico Nacional, para los clientes finales.
- Incorporó el servicio certificación renovable internacional a través del sistema I-REC (International REC standard), enmarcado en la estrategia de sostenibilidad.

Clientes

- Sus principales clientes son empresas inmobiliarias y de transporte, industrias del metal, alimentaria y plástico, así como también centros de educación y logística. Esta filial busca posicionarse como la empresa líder en comercialización de energías y proveer de servicios integrales en materia de energía a clientes industriales y comerciales a lo largo de todo Chile.



Dhemax

Nombre de fantasía: Dhemax
Ubicación casa matriz: 7 Oriente 1234, Viña del Mar, Región de Valparaíso.
Trabajadores: 43 (22,86% mujeres).

Esta filial es una sociedad que brinda servicios de asesoría, desarrollo e implementación de Internet de las Cosas (IoT), dedicándose a la gestión energética, de flotas y desarrollos customizados de IoT. En ese marco, genera sistemas para operaciones críticas, como la gestión de recarga y flota integrada, o de alerta remota de tsunami, convirtiéndose en un aliado estratégico y factor diferenciador para sus clientes. Su rol asesor en el ámbito de la electromovilidad, energía y de soluciones para distintos clientes e industrias, les permite alcanzar soluciones, eficiencias y economías en sus operaciones.

Propósito

Ser un actor relevante en electromovilidad a nivel latinoamericano, con presencia en EE.UU. y Europa. Mantener liderazgo en el segmento flotas y B2B

Razón social

Inversiones Dhemax Ingenieros SpA.

Participación Copec

80% de propiedad.

Directores titulares

- Andrea Martino Contardo
- Arturo Natho Gamboa
- Leonardo Ljubetic Garib
- Francisco Larrondo Danús
- Andrés Barentin Calvo

Gerente General

Andrés Barentín Calvo.

HITOS DEL NEGOCIO

Reconocimientos

- Obtuvo el segundo lugar en la 6ª versión “Desafía emprendedor”, de Banco de Chile.
- Fue uno de los tres ganadores del “Energy Challenge 2022”, organizado por AHK y Bayern.

Trabajadores

- Creó el área de Recursos Humanos y tomó acciones para comenzar la sistematización del área, con la implementación del ERP interno. Hoy trabaja con un portal que permite la revisión de vacaciones, liquidaciones y beneficios en línea.
- Mejoró las condiciones y desempeño de los equipos en terreno, considerando apoyos económicos para mejorar el desplazamiento y alimentación de los colaboradores.

Clientes

- Concentró sus esfuerzos en las necesidades de los clientes del grupo, para analizar las oportunidades de mejora en las soluciones tecnológicas que presta y configurar un equipo de desarrollo y diseño, que puedan cumplir el desafío.



Principales filiales operacionales

Con nuestras filiales operacionales ampliamos los servicios en la industria de distribución y comercialización de combustibles y lubricantes, a través de prestaciones y productos especializados para clientes industriales, al brindar el apoyo en la gestión adecuada y certificada de residuos peligrosos y el transporte de combustibles y la administración de operaciones mineras.



Compañía de Servicios Industriales (CSI)

Nombre de fantasía: CSI
Ubicación de la casa matriz: Seminario 263, Providencia, Región Metropolitana, Chile.
Trabajadores: 1.102 (10%, mujeres).

Presta servicios de asesoría, administración, almacenamiento, distribución y comercialización de combustibles y lubricantes en todo el territorio nacional, teniendo una relevante participación en las industrias de la celulosa y la minería metálica.

La compañía opera en Chile, donde cuenta con oficinas administrativas y talleres de mantención en Iquique, Calama, Antofagasta, Copiapó, Coquimbo y Santiago.

Cuenta con 33 operaciones a lo largo del país, atendiendo a clientes como Teck, BHP, Free-Port-Mc-Moran, Codelco, Glencore, Copec Aviation, ENAP y CMPC, en las faenas Quebrada Blanca y QB Fase 2, Cerro Colorado, El Abra, Chuquicamata, Lomas Bayas, Aeropuerto de Santiago, Refinería Biobío y CMPC Valdivia, respectivamente.

Propósito
 Administrar, almacenar, distribuir y comercializar por cuenta propia o de terceros toda clase de combustibles y lubricantes.

Razón social
 Compañía de Servicios Industriales Ltda.

Participación Copec
 99% de propiedad.

- Directores titulares**
- Juan Diuana Yunis.
 - Hernán Molina Urrutia.
 - Jorge Garcés Jordán.
 - Joaquín García Cortés.
 - Eduardo Sáez Prado.

Gerente General
 Mario Vergara Ulloa.

HITOS DEL NEGOCIO

- Operacionales**
- Logró la adjudicación de nuevos servicios de administración en SQM-Nueva Victoria y Kinross, para las operaciones de Mantos de Oro y La Copia.
 - Ganó la licitación del servicio de lubricantes para Compañía Minera del Pacífico, en sus operaciones de Cerro Negro Norte, Minera Los Colorados, El Romeral, Magnetita y Totoralillo. Y en ENAP, para sus filiales Biobío y Aconcagua.
 - Su cliente Goodyear la reconoció por ser la de Mejor Evaluación en Auditoría Semestral de Empresas Contratistas.
 - Llevó a cabo la Certificación SICEP (Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras para la Minería).



Gobernanza

- En 2022 aplicó la “Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial”, desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, el 90% se siente identificado con los valores de la empresa, 81% respeta el proceso de negociación colectiva y el 62% recomendaría la organización a otras personas como lugar de trabajo.
- Actualizó su sistema de ética y cumplimiento, basado en las directrices corporativas.
- Implementó un sistema de denuncias externo provisto por la auditora Deloitte, disponible en el sitio web de CSI (<https://csiltda.cl/nosotros/denuncia.html>).
- Realizó una campaña dirigida a todo el personal para difundir el nuevo Canal de Reporte Ético.

Trabajadores

- Puso en marcha los programas de Diversidad e Inclusión para servicios entregados a las mineras Spence y Escondida.
- Avanzó en la implementación de la Política de Inclusión y Diversidad, tras realizar 11 charlas magistrales en temas de inclusión y diversidad.
- Diseñó y ejecutó el programa Capacitación y Certificación de Gestores de Inclusión Laboral.
- Implementó el programa de formación y desarrollo de talentos para cargos de jefaturas y mandos medios, con el fin de potenciarlos como futuros administradores de contrato.
- Llevó a cabo seis procesos de negociación colectiva con sindicatos.

Salud y seguridad

- Dio inicio al Programa de Liderazgo en Seguridad para ejecutivos de la Compañía, de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).
- Participó en la organización y ejecución de la Campaña de Seguridad Vial, en conjunto con el equipo EMPS Minería de Copec.
- Ejecutó una campaña de prevención de accidentes en la conducción, mediante monitoreo de la flota por GPS, para detección y corrección de malas prácticas en la conducción.

Clientes

- Redistribuyó las áreas de soporte operacionales y de mantenimiento para dar respuesta a los requerimientos de nuestros clientes.
- Implementó planes de mantenimiento para toda la flota de camiones tanque.

Comunidad

- Entregó aporte 1+1 (colaborador + compañía) en beneficio de la Fundación Parroquial de San Bernardo.
- Donó un monitor de signos vitales para el Sannatorio Marítimo San Juan de Dios, ubicado en Viña del Mar.



Vía Limpia

Nombre de fantasía: Vía Limpia.

Ubicación casa matriz: Isidora Goyenechea 2915, Las Condes, Santiago, Región Metropolitana, Chile.

Trabajadores: 40 (48%, mujeres).

Desde 2014 está encargada de la recolección de aceites lubricantes usados, aguas contaminadas con hidrocarburos y residuos sólidos peligrosos desde generadores industriales. Además, brinda asesoría a sus clientes en temas sanitarios y ambientales.

Opera en Chile, desde Arica a Punta Arenas, y cuenta con un equipo altamente calificado de terreno y gestión, el que entrega un servicio estándar y de calidad, con altos niveles de control y tecnologías de servicio que aseguran a los clientes el cumplimiento normativo y la trazabilidad del residuo en servicio con calidad, seguridad, salud ocupacional y medioambiente.

Cuenta con tres estaciones de transferencia para residuos peligrosos ubicadas en las ciudades de Puerto Montt, Coyhaique y Puerto Natales, brindando así una solución a la gestión de los mismos en las zonas extremas.

Para Vía Limpia, la sostenibilidad es el centro de su negocio, tanto por la relación entre su razón de ser y su estrategia de negocio, como por el entendimiento de que sólo logrando que ésta sea transversal a toda la organización, es posible proyectar la compañía en el tiempo.

Desde 2021, la empresa forma parte de la Asociación Nacional de la Industria del Reciclaje (ANIR), donde participa activamente en la discusión de temas y propuestas, especialmente, en el ámbito de manejo de residuos.

También participó activamente en las mesas de trabajo de la modificación del DS. 148 el año 2022, así como también en la de elaboración de la Ley Rep.

En tanto, en 2022, la empresa atendió un total de 9554 clientes y, en total, recolectó 12.739 m³ de aceite usado, 14.014 m³ de agua contaminadas y 6.578 ton de residuos sólidos peligrosos.

Propósito

Empresa reconocida en la gestión integral de residuos peligrosos y no peligrosos generados por el mercado nacional.

Cuatro compromisos caracterizan nuestro actuar:

- Somos apasionados por las personas y el servicio.
- Estamos inspirados por la innovación y la visión de futuro.
- Estamos comprometidos con un actuar ético y responsable en todo lo que hacemos.
- Somos desafiados por la excelencia y la calidad en cada detalle.

Razón social

Vía Limpia SpA.

Participación Copec

99,5% de propiedad.

Directores titulares

- Juan Diuana Yunis
- Ramiro Méndez Urrutia
- Alfredo Jalón Ovalle
- Alejandro Pino Mora
- Francisco Labbé Bascañán

Gerente General

Eduardo Gutiérrez.



HITOS DEL NEGOCIO

Gobernanza

- En 2022 aplicó la “Encuesta de Percepción de Valores y Ética Empresarial”, desarrollada por la Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, la opinión de los trabajadores es positiva respecto al nivel de compromiso por parte de los directivos con los valores de la organización, 83% de los encuestados considera que está representado por los valores y la integridad de la organización y 63% la recomendaría totalmente a otras personas como lugar de trabajo.
- Recertificó el Modelo de Prevención del Delito, incluyendo nuevos y estrictos procedimientos de control a nivel financiero, administrativo y de gestión de proveedores y compras.
- Profundizó mecanismos para identificar los principales riesgos de continuidad del negocio, en conjunto con el área de Gestión de Riesgos de Copec, con el fin de evaluar la efectividad de los controles establecidos, roles y responsabilidades, entre otros.

Trabajadores

- Elaboró e implementó la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, enfocada en el público interno, incluyendo tópicos relativos al acoso laboral y sexual. En 2023 la empresa buscará avanzar hacia otros grupos de interés, como proveedores, clientes y comunidades.
- Implementó el proceso de Gestión del Desempeño, que permitirá focalizar los esfuerzos en los procesos de desarrollo de carrera, retención de talentos y mejora continua.
- Aplicó la Encuesta de Clima Laboral, la que será el principal barómetro corporativo del impacto de la gestión humana en la compañía. En 2023 será aplicada por tercera vez, dado el éxito que ha generado en cuanto a políticas, planes y programas implementados, a partir de la información proporcionada por ella.

Salud y seguridad

- Efectuó formaciones en temáticas como: gestión de seguridad y salud en teletrabajo, impacto en la salud mental en tiempos de pandemia, ergonomía y autocuidado para trabajo en oficinas y teletrabajo, y conducción defensiva, entre otros.
- Ejecutó una campaña de trayecto seguro, en conjunto con la ACHS.

Proveedores y contratistas

- Elaboró el Reglamento Especial para Contratistas, el que está 100% operativo, estableciendo las bases de los futuros procesos de licitación.
- Trabajó una serie de estándares contenidos en la Política de Compras que aplica a los proveedores para facilitar el seguimiento del cumplimiento, asegurando así el respeto de todos los estándares asociados a las políticas de MPD y Compliance.

Comunidad

- Creó proyecto con la Asociación de Pescadores Artesanales sobre Manejo, Acopio y Autocuidado de Residuos Peligrosos beneficiando a 400 pescadores artesanales.
- Diseñó el proyecto que desarrollará en 2023, en conjunto con AquaChile, para dar soluciones de acopio y trazabilidad a los residuos con hidrocarburos generados por la pesca artesanal en Puerto Natales.
- Implementó el proyecto Jornadas Ambientales del Maule, que consideró encuentros presenciales en formato de feria expositora, con el objetivo de dar inicio al programa Cero Residuos a disposición final.
- Realizó las capacitaciones sobre Manejo de Residuos Peligrosos en Zonas Extremas de Chile, que consideró actividades relativas al manejo de residuos, correcto acopio y segregación, en relación con la normativa vigente y autocuidado en zonas del extremo sur.

- Ejecutó el programa de Inclusión Laboral de Personal OMIL, en la comuna de Talcahuano. Está en evaluación la posibilidad de realizar capacitaciones en Vía Limpia, a través de cursos que entreguen herramientas a sus trabajadores y favorezcan los procesos inclusivos.
- Suscribió un acuerdo con la Brigada de Delitos Medioambientales PDI, en Punta Arenas, para gestionar el canal de denuncias por contaminación ciudadana y empresarial. Vía Limpia realizó una capacitación de Ventanilla Única, Ley Rep y Decreto Supremo N°148 del Minsal.

Medioambiente

- Conformó el Comité Ambiental y Social para comenzar a trabajar en el diseño de directrices para la construcción de la estrategia de sostenibilidad de la compañía.

A través de esta filial nos situamos a la vanguardia en la gestión de residuos, implementando soluciones Innovadoras, alineadas con la economía circular y la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor (REP).



Transcom

Nombre de fantasía: Transcom.

Ubicación casa matriz: Camino Melipilla 11.920, Maipú, Región Metropolitana, Santiago, Chile.

Trabajadores: 612 (5%, mujeres).

Tiene como objetivo el transporte terrestre de productos derivados del petróleo y servicios anexos relacionados con el transporte de carga, dentro y fuera del territorio nacional. Trabaja con altos estándares de seguridad, eficiencia y confiabilidad.

Propósito

Existimos para ser el motor que conduce energía a las personas, sus familias y empresas, aportando para el progreso de nuestro país.

Razón social

Transportes de combustibles Ltda.

Participación Copec

99,9% de propiedad

Directores titulares

- Jorge Garcés Jordán
- Juan Carlos Balmaceda Peñafiel
- Francisco Labbé Bascuñán
- Jaime Vera Vera
- Camila Valenzuela de La Torre

Gerente General

Hernán Paiva.

HITOS DEL NEGOCIO

Operacionales

- Comenzó la operación en Mina Candelaria por cinco años.
- Aumentó de seis a 20 camiones de envasado de lubricantes.
- Alcanzó un peak de kilometraje anual, llegando a cerca de 23 millones de km recorridos en el año.

Gobernanza

- Aplicó la "Encuesta de percepción de valores y ética empresarial", desarrollada por Fundación Generación Empresarial. En sus resultados, 73% de los trabajadores opina que recomendaría la organización a otras personas como lugar de trabajo y la opinión es positiva respecto al nivel de compromiso por parte de los directivos con los valores de la organización.

Personas

- Desarrolló la Política de Diversidad e Inclusión que busca establecer los principios básicos por los que se deben regir los ejecutivos y trabajadores.
- Por primera vez cuenta con una mujer conductora.

Medioambiente

- Entró en operación camión eléctrico para área de lubricantes.

01

Bienvenida

02

Nuestro propósito

03

Clientes en el centro

04

Equipo ampliado

05

Gestión ambiental

06

Compromiso con la comunidad

07

Gobernanza

08

Nuestras filiales

09

Anexos

Información de sostenibilidad consolidada filiales

Trabajadores por categoría laboral y sexo

| | TERPEL | | | MAPCO | | | ARCOPRIME | | | FLUX SOLAR | | | COPEC VOLTEX | | | EMOAC | | | DHEMAX | | | CSI | | | VÍA LIMPIA | | | TRANSCOM | | |
|------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Alta Gerencia | 4 | 18 | 22 | 2 | 3 | 5 | 4 | 11 | 15 | - | - | - | - | 1 | 1 | 1 | - | 1 | 1 | 1 | 2 | - | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Gerentes y subgerentes | 55 | 95 | 150 | - | 3 | 3 | 8 | 6 | 14 | - | 9 | 9 | 1 | - | 1 | 1 | 3 | 4 | - | - | - | - | 1 | 1 | - | 1 | 1 | - | - | - |
| Jefaturas | 137 | 167 | 304 | 35 | 62 | 97 | 133 | 116 | 249 | 9 | 26 | 35 | - | 5 | 5 | 3 | 5 | 8 | 1 | 6 | 7 | 7 | 14 | 21 | 3 | 4 | 7 | 2 | 13 | 15 |
| Operario | 112 | 868 | 980 | 260 | 91 | 351 | 582 | 146 | 728 | 8 | 66 | 74 | - | - | - | 2 | 35 | 36 | - | - | - | 22 | 758 | 780 | - | 2 | 2 | 1 | 492 | 493 |
| Fuerza de venta | 960 | 641 | 1.601 | 1.694 | 776 | 2.470 | 2.208 | 1.655 | 3.863 | 6 | 12 | 18 | - | 4 | 4 | 5 | 9 | 8 | - | 2 | 2 | - | - | - | 10 | 5 | 15 | - | - | - |
| Administrativo | 281 | 165 | 446 | 53 | 41 | 94 | 289 | 113 | 402 | 3 | 2 | 5 | - | - | - | 3 | - | 3 | - | - | - | 16 | 22 | 38 | 1 | - | 1 | 8 | 12 | 20 |
| Auxiliar | 16 | 14 | 30 | 2 | - | 2 | - | - | - | 3 | - | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 2 | - | 2 | - | - | - | - | 15 | 15 |
| Otros profesionales | 148 | 183 | 331 | 2 | 103 | 105 | 30 | 35 | 65 | 25 | 93 | 118 | - | 6 | 6 | - | - | - | 5 | 11 | 16 | 49 | 96 | 145 | 5 | 7 | 12 | 21 | 44 | 65 |
| Otros técnicos | 131 | 181 | 312 | 2 | 17 | 19 | 63 | 69 | 132 | 7 | 39 | 46 | - | - | - | - | - | - | 1 | 12 | 13 | 9 | 106 | 115 | - | 2 | 2 | - | 3 | 3 |
| Total | 1.844 | 2.332 | 4.176 | 2.050 | 1.096 | 3.146 | 3.317 | 2.151 | 5.468 | 61 | 247 | 308 | 1 | 16 | 17 | 15 | 45 | 60 | 8 | 32 | 40 | 105 | 997 | 1.102 | 19 | 21 | 40 | 32 | 580 | 612 |

Formalidad laboral

| | TERPEL | | | MAPCO | | | ARCOPRIME | | | FLUX SOLAR | | | COPEC VOLTEX | | | EMOAC | | | DHEMAX | | | CSI | | | VÍA LIMPIA | | | TRANSCOM | | |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Contrato Indefinido | 1.811 | 2.195 | 4.006 | 2.050 | 1.096 | 3.146 | 2.529 | 1.506 | 4.035 | 52 | 190 | 242 | 1 | 16 | 17 | 12 | 40 | 52 | 7 | 25 | 32 | 86 | 820 | 906 | 18 | 19 | 37 | 31 | 569 | 600 |
| Contrato a Plazo Fijo | 33 | 136 | 169 | - | - | - | 788 | 645 | 1.433 | 9 | 54 | 63 | - | - | - | 3 | 5 | 8 | 1 | 7 | 8 | 19 | 177 | 196 | 1 | 2 | 3 | 1 | 11 | 12 |
| Contrato por obra | - | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Honorario | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3 | 3 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 1.844 | 2.332 | 4.176 | 2.050 | 1.096 | 3.146 | 3.317 | 2.151 | 5.468 | 61 | 247 | 308 | 1 | 16 | 17 | 15 | 45 | 60 | 8 | 35 | 43 | 105 | 997 | 1.102 | 19 | 21 | 40 | 32 | 580 | 612 |

Adaptabilidad laboral

| | TERPEL | | | MAPCO | | | ARCOPRIME | | | FLUX SOLAR | | | COPEC VOLTEX | | | EMOAC | | | DHEMAX | | | CSI | | | VÍA LIMPIA | | | TRANSCOM | | |
|----------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|------------|------------|--------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Jornada Ordinaria | 1.901 | 2.273 | 4.174 | 932 | 574 | 1.506 | 1.966 | 1.359 | 3.325 | 61 | 247 | 308 | 1 | 16 | 17 | 15 | 45 | 60 | 6 | 32 | 38 | 105 | 989 | 1.094 | 19 | 21 | 40 | 32 | 580 | 612 |
| Jornada Parcial | 2 | - | 2 | 1.118 | 522 | 1.640 | 1.178 | 618 | 1.796 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | - | 8 | 8 | - | - | - | - | - | - |
| Pactos de adaptabilidad con responsabilidades familiares | - | - | - | - | - | - | 173 | 174 | 347 | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 1 | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Total | 1.903 | 2.273 | 4.176 | 2.050 | 1.096 | 3.146 | 3.317 | 2.151 | 5.468 | 61 | 247 | 308 | 1 | 16 | 17 | 15 | 45 | 60 | 8 | 32 | 40 | 105 | 997 | 1.102 | 19 | 21 | 40 | 32 | 580 | 612 |

Porcentaje de mujeres

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom |
|---------------------|------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| Alta Gerencia | 18% | 40% | 27% | 0% | 0% | 100% | 50% | 0% | 0% | 0% |
| Gerentes | 37% | 0% | 57% | 0% | 100% | 25% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| Jefaturas | 45% | 36% | 53% | 26% | 0% | 38% | 14% | 33% | 43% | 13% |
| Operario | 11% | 74% | 80% | 11% | 0% | 8% | 0% | 3% | 0% | 0% |
| Fuerza de Venta | 60% | 69% | 57% | 33% | 0% | 50% | 0% | 0% | 67% | 0% |
| Administrativo | 63% | 56% | 72% | 60% | 0% | 100% | 0% | 42% | 100% | 40% |
| Auxiliar | 53% | 100% | 0% | 100% | 0% | 0% | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Otros profesionales | 45% | 2% | 46% | 21% | 0% | 0% | 31% | 34% | 42% | 32% |
| Otros técnicos | 42% | 11% | 48% | 15% | 0% | 0% | 8% | 8% | 0% | 0% |
| Total | 44% | 65% | 61% | 20% | 6% | 25% | 20% | 10% | 48% | 5% |

Trabajadores por edad

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom | TOTAL |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------------------|-----------|--------------|------------|------------|---------------|
| Menos de 30 años | 1.351 | 995 | 2.789 | 147 | 4 | Sin información | 13 | 189 | 7 | 21 | 5.516 |
| Entre 30 y 40 años | 1.534 | 814 | 1.178 | 133 | 12 | Sin información | 16 | 432 | 21 | 125 | 4.265 |
| Entre 41 y 50 años | 885 | 675 | 829 | 22 | 1 | Sin información | 7 | 295 | 7 | 205 | 2.926 |
| Entre 51 y 60 años | 363 | 425 | 496 | 6 | - | Sin información | 2 | 148 | 4 | 197 | 1.641 |
| Entre 61 y 70 años | 43 | 190 | 160 | - | - | Sin información | 2 | 38 | 1 | 63 | 497 |
| Más de 70 años | - | 47 | 16 | - | - | Sin información | - | - | - | 1 | 64 |
| TOTAL | 4.176 | 3.146 | 5.468 | 308 | 17 | Sin información | 40 | 1.102 | 40 | 612 | 14.909 |

Trabajadores por antigüedad

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom | TOTAL |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------------------|-----------|--------------|------------|------------|---------------|
| Menos de 3 años | 1.918 | 2.540 | 3.489 | 283 | 17 | Sin información | 32 | 746 | 22 | 276 | 9.323 |
| Entre 3 y 6 años | 1.023 | 293 | 1.052 | 23 | - | Sin información | 3 | 214 | 7 | 121 | 2.736 |
| Más de 6 y menos de 9 años | 362 | 117 | 447 | 1 | - | Sin información | 1 | 52 | 4 | 49 | 1.033 |
| Entre 9 y 12 años | 317 | 67 | 191 | 1 | - | Sin información | 2 | 44 | 1 | 61 | 684 |
| Más de 12 años | 556 | 129 | 289 | - | - | Sin información | 2 | 46 | 6 | 105 | 1.133 |
| TOTAL | 4.176 | 3.146 | 5.468 | 308 | 17 | Sin información | 40 | 1.102 | 40 | 612 | 14.909 |

Dotación total por nacionalidad

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom | TOTAL |
|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|------------------------|-----------|--------------|------------|------------|---------------|
| Nacionales | 4.129 | 2 | 4.707 | 260 | 14 | Sin información | 37 | 1.065 | 38 | 598 | 10.850 |
| Extranjeras | 47 | 3.144 | 761 | 48 | 3 | Sin información | 3 | 37 | 2 | 14 | 4.059 |
| TOTAL | 4.176 | 3.146 | 5.468 | 308 | 17 | Sin información | 40 | 1.102 | 40 | 612 | 14.909 |

Dotación

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom | TOTAL |
|------------------------------|--------|-------|-----------|------------|--------------|-----------------|--------|-----|------------|----------|-------|
| En Situación de Discapacidad | 25 | 211 | 50 | 2 | 0 | Sin información | 0 | 9 | 0 | 7 | 279 |

Salud y seguridad

| | Terpel | Mapco | Arcoprime | Flux Solar | Copec Voltex | Emoac | Dhemax | CSI | Vía Limpia | Transcom |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|-----------|------------|--------------|-------|--------|-----------|------------|----------|
| Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad | 2.898 | 3.148 | 5.468 | 316 | 17 | - | 40 | 1.027 | 40 | - |
| Número de horas trabajadas | 7.352.023 | 2.15M | 246.780 | 657.280 | 34.680 | - | 61.200 | 2.585.990 | 79.920 | - |
| Tasa de accidentabilidad por cada 100 trabajadores | 1 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | 0 | - | - |
| Fallecimiento por accidente laboral | - | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Número de días perdidos por accidente laboral | 261 | 1.881 | 2.680 | 41 | - | - | - | 93 | - | - |
| Número de accidentes totales/registrables (con y sin tiempo perdido) | 40 | 85 | 284 | 28 | - | - | - | 9 | - | - |
| Número de accidentes laborales con tiempo perdido | 20 | 44 | 183 | 7 | - | - | - | 2 | - | - |
| Número de incidentes laborales con grandes consecuencias | 1 | 1 | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables | 2 | - | 11 | - | - | - | - | 1 | - | - |
| Fallecimiento por enfermedad laboral | - | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Días perdidos por enfermedad laboral | - | - | 492 | - | - | - | - | 11 | - | - |
| Tasa de enfermedades laborales por cada 100 trabajadores | - | - | - | - | - | - | - | 0 | - | - |



Anexos

.09

Metodología de este Reporte Integrado

(GRI 2-2; 2-3; 2-14)

El presente documento es nuestro tercer reporte integrado y quinto proceso de reportabilidad en materias de sostenibilidad. Asumimos este ejercicio como un desafío de mejora continua, en términos de calidad, precisión y confiabilidad en materia de información.

Mediante el presente Reporte Integrado, transparentamos información referida al desempeño económico y los principales avances y resultados según los criterios ESG (Gobernanza, Social y Medioambiental, por su sigla en inglés) de Copec S.A. y sus filiales nacionales e internacionales para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

El proceso de elaboración y revisión ha sido liderado por la Subgerencia de Asuntos Públicos, contando con el apoyo de todas las áreas de Copec y sus filiales, quienes han contribuido con información y validación del contenido. Adicionalmente, contamos con el apoyo metodológico de la consultora Gestión Social y de Libre de Ideas, para el proceso de diseño.

El reporte ha sido elaborado sobre la base de los Estándares de Global Reporting Initiative (GRI), en su última actualización, considerando además las directrices para Reportes Integrados del International Integrated Reporting Council (IIRC), los indicadores del estándar Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para la industria Petróleo y Gas-Refinería y Marketing, requerimientos de

Evaluación de Sostenibilidad Corporativa (CSA, por sus siglas en inglés) del Dow Jones Sustainability Index y los requerimientos de la nueva Norma de Carácter General (NCG) N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

El gerente de Asuntos Corporativos y Legales es quien realiza la aprobación final del reporte, para luego ser presentado al gerente general y, posteriormente, al Directorio.

Materialidad

(GRI 3-1; 3-2; 3-3)

El Reporte Integrado 2022 tiene como fin dar a conocer a los principales grupos de interés la gestión de la empresa y sus filiales de forma rigurosa y ponderada, destacando aquella información que responda a los temas en donde Copec tiene un mayor impacto o capacidad para crear valor.

La materialidad es un concepto que define por qué y cómo algunos temas o información son importantes para Copec, haciendo énfasis en el impacto que éstos pueden tener en los aspectos financieros, económicos, reputacionales y legales, al mismo tiempo que representan los impactos más significativos de la empresa sobre la economía, el medioambiente y las personas.

Para la identificación y priorización de los temas materiales del año 2022, realizamos un proceso de tres etapas:

1. Analizamos los temas que marcaron la agenda 2022 en Copec: la estrategia, objetivos y cuadro de mando de la empresa y publicaciones oficiales en redes sociales y prensa.
2. Identificamos los principales temas materiales presentes en los estándares de las diferentes industrias, tanto de retail, petróleo, gas y energía, complementándolo con un benchmark y entrevistas a 17 gerentes de la empresa.
3. Tras las dos primeras etapas consolidamos una lista de temas materiales con los principales impactos de Copec, los que posteriormente fueron evaluados sobre la base de nuestra matriz de riesgos, además de la realización de una encuesta a nuestros principales grupos de interés, considerando trabajadores, representantes del mundo académico, clientes, proveedores y contratistas nacionales y extranjeros, actores relevantes de las comunidades vecinas a nuestras operaciones en comunas de alta intensidad, concesionarios, consignatarios, autoridades locales y medios de comunicación. La matriz fue validada por el gerente general.

Este proceso concluyó con la confección de la Matriz de Materialidad de Copec para 2022.

El proceso de materialidad buscó determinar y priorizar los principales impactos, positivos y negativos, potenciales y reales, para Copec en los ámbitos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza, determinando los riesgos y oportunidades que influyen en su capacidad de crear valor, de modo de poder enfocar la gestión de sostenibilidad de la Compañía, respondiendo de mejor forma a sus impactos.

Matriz de Materialidad



IMPORTANCIA PARA EL NEGOCIO

| TEMA MATERIAL | DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO | POLÍTICAS, COMPROMISOS, MEDIDAS ADOPTADAS Y SEGUIMIENTO |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Biodiversidad | Debido a las operaciones de Copec con combustibles o bien la instalación de plantas y tiendas de conveniencia en el país, la empresa podría tener impactos en la biodiversidad. | Ver página 76 |
| Cambio climático | Las operaciones de Copec generan gases de efecto invernadero, los que se han identificado como causantes del Cambio climático. | Ver página 69 |
| Derechos humanos | Copec trabaja con personas y atiende a personas, por lo que su impacto en el cumplimiento de los derechos humanos es clave para el bienestar de la sociedad y sus trabajadores. | Ver página 107 |
| Desarrollo equipo ampliado | La empresa brinda oportunidades de formación a los trabajadores, contribuyendo a su desarrollo. Del mismo modo, busca capacitar al equipo ampliado, llegando a ellos a través de Academia Copec. | Ver página 57 |
| Desempeño económico sostenible | Un desempeño económico sostenible es fundamental para asegurar la mantención del negocio en el tiempo, con el fin de seguir brindando a los clientes de Copec los productos y servicios que respondan a sus necesidades. | Ver página 41 |
| Ética y cumplimiento | Como empresa busca una gestión ética, que cumpla con los estándares y valores que ha definido como empresa, aportando a la sociedad con transparencia e integridad. | Ver página 107 |
| Excelencia operacional y gestión de incidentes | La excelencia operacional permite a Copec cumplir con su meta de ser "primeros en servicio" sin comprometer la salud y seguridad de su equipo ampliado, clientes y comunidad. | Ver página 115 |
| Experiencia cliente | Los clientes son nuestra razón de ser. La empresa busca día a día entregar una experiencia única, de calidad y excelencia a los clientes que confían en la Compañía. | Ver página 45 |
| Gestión de residuos | Copec genera en sus actividades y operaciones desechos peligrosos y no peligrosos, los que deben ser tratados según estipula la legislación, buscando complementariamente avanzar en su disminución. | Ver página 74 |

| TEMA MATERIAL | DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO | POLÍTICAS, COMPROMISOS, MEDIDAS ADOPTADAS Y SEGUIMIENTO |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| Gestión de riesgos | La identificación, evaluación y gestión de los riesgos permite la continuidad operacional de la empresa. | Ver página 113 |
| Gestión del agua | En un escenario de sequía y escasez hídrica, el uso eficiente del agua que realice Copec puede contribuir a disminuir el estrés hídrico de las regiones donde opera la empresa. | Ver página 73 |
| Gestión trabajadores | Copec, a través de su Gerencia de Gestión Humana, busca gestionar de forma activa las necesidades y requerimientos del equipo ampliado, velando por su salud y seguridad y potenciando su desarrollo. | Ver página 51 |
| Gobierno corporativo | En Copec la administración de la empresa es liderada por el Gerente General. Al mismo tiempo, el Gobierno Corporativo está compuesto por el Directorio, electo cada tres años en Junta de Accionistas y la Alta gerencia o plana ejecutiva, de 15 personas. | Ver página 98 |
| Innovación y tecnología | Las gerencias de Tecnología y de Productos Digitales están encargadas de la innovación y el desarrollo de tecnología que entregue soluciones a sus clientes. | Ver página 46 |
| Relación con la comunidad | La relación con las comunidades donde opera la Compañía permite identificar necesidades y oportunidades de los territorios, buscando ser un aporte positivo desde el negocio. | Ver página 80 |
| Salud y seguridad ocupacional | El enfoque preventivo en la salud y seguridad del equipo ampliado, los clientes y la comunidad son tareas centrales para Copec, abordadas desde su Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos. | Ver página 59 |
| Transición energética | Los desafíos producidos por la crisis climática abren como oportunidad la transición energética, a la que Copec dio inicio en 2018 con el nacimiento de Copec Voltex, incentivando el uso de energías más amigables con el medioambiente. | Ver página 32 |

Indicadores adicionales

Trabajadores

(GRI 2-7)

| FORMALIDAD LABORAL* | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Contrato indefinido | 310 | 744 | 1.054 | 364 | 839 | 1.203 | 413 | 901 | 1.314 |
| Contrato a plazo fijo | 7 | 18 | 25 | 13 | 24 | 37 | 14 | 10 | 24 |
| Total | 317 | 762 | 1.079 | 377 | 863 | 1.240 | 427 | 911 | 1.338 |

* En Copec no contamos con trabajadores contratados por obra ni honorarios.

(GRI 2-7)

| ADAPTABILIDAD LABORAL | 2020 | | | 2021 | | | 2022 | | |
|-----------------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Jornada ordinaria | 316 | 762 | 1.078 | 377 | 863 | 1.240 | 427 | 911 | 1.338 |
| Jornada parcial | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 317 | 762 | 1.079 | 377 | 863 | 1.240 | 427 | 911 | 1.338 |

* En Copec no hemos realizado pactos de adaptabilidad con responsabilidades familiares. La jornada ordinaria de trabajo para todos los trabajadores, salvo algunas excepciones, es la establecida en el Código del Trabajo, con una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y -en ningún caso- podrá exceder las 10 horas diarias. En algunas de nuestras plantas utilizamos la modalidad de Jornada Excepcional, con turnos de 12 horas en una modalidad de 5x3, para el caso de los laboratorios de Antofagasta, y de 4x4 en Quintero.

(GRI 405-1)

| TRABAJADORES POR CATEGORÍA LABORAL | 2021 | | | 2022 | | |
|------------------------------------|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Mujeres | Hombres | Total |
| Alta gerencia | 1 | 14 | 15 | 2 | 14 | 16 |
| Gerentes y subgerentes | 9 | 29 | 38 | 10 | 31 | 41 |
| Jefaturas | 53 | 157 | 210 | 72 | 163 | 235 |
| Operario | 2 | 121 | 123 | 1 | 124 | 125 |
| Fuerza de venta | 9 | 61 | 70 | 11 | 62 | 73 |
| Administrativo | 125 | 94 | 219 | 116 | 100 | 216 |
| Otros profesionales | 179 | 386 | 565 | 215 | 417 | 632 |
| Total | 378 | 862 | 1.240 | 427 | 911 | 1.338 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 405-1)

| NACIONALIDAD MUJERES | | | | | | TOTAL |
|------------------------|------------|------------|----------|------------|----------------------|------------|
| | Chilena | Colombiana | Peruana | Venezolana | Otras nacionalidades | |
| Alta gerencia | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Gerentes y subgerentes | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 |
| Jefaturas | 70 | 0 | 1 | 1 | 0 | 72 |
| Operario | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Fuerza de venta | 11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 |
| Administrativo | 111 | 1 | 0 | 4 | 0 | 116 |
| Otros profesionales | 196 | 2 | 2 | 10 | 5 | 215 |
| Total | 401 | 3 | 3 | 15 | 5 | 427 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 405-1)

| NACIONALIDAD HOMBRES | | | | | | TOTAL |
|------------------------|------------|------------|----------|------------|----------------------|------------|
| | Chilena | Colombiana | Peruana | Venezolana | Otras nacionalidades | |
| Alta gerencia | 14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 14 |
| Gerentes y subgerentes | 30 | 1 | 0 | 0 | 0 | 31 |
| Jefaturas | 159 | 0 | 0 | 3 | 1 | 163 |
| Operario | 118 | 1 | 0 | 3 | 2 | 124 |
| Fuerza de venta | 62 | 0 | 0 | 0 | 0 | 62 |
| Administrativo | 97 | 0 | 0 | 3 | 0 | 100 |
| Otros profesionales | 393 | 1 | 1 | 21 | 1 | 417 |
| Total | 873 | 3 | 1 | 30 | 4 | 911 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 405-1)

| NACIONALIDAD DOTACIÓN TOTAL | Chilena | Colombiana | Peruana | Venezolana | Otras nacionalidades | TOTAL |
|-----------------------------|--------------|------------|----------|------------|----------------------|--------------|
| Alta gerencia | 16 | 0 | 0 | 0 | 0 | 16 |
| Gerentes y subgerentes | 40 | 1 | 0 | 0 | 0 | 41 |
| Jefaturas | 229 | 0 | 1 | 4 | 1 | 235 |
| Operario | 119 | 1 | 0 | 3 | 2 | 125 |
| Fuerza de venta | 73 | 0 | 0 | 0 | 0 | 73 |
| Administrativo | 208 | 1 | 0 | 7 | 0 | 216 |
| Otros profesionales | 589 | 3 | 3 | 31 | 6 | 632 |
| Total | 1.274 | 6 | 4 | 45 | 9 | 1.338 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| EDAD MUJERES | Menos de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | TOTAL |
|------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|------------|
| Alta gerencia | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 6 | 2 | 2 | 0 | 0 | 10 |
| Jefaturas | 17 | 28 | 22 | 5 | 0 | 0 | 72 |
| Operario | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Fuerza de venta | 5 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 11 |
| Administrativo | 8 | 32 | 51 | 25 | 0 | 0 | 116 |
| Otros profesionales | 78 | 91 | 35 | 11 | 0 | 0 | 215 |
| Total | 108 | 162 | 112 | 45 | 0 | 0 | 427 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, sobre la base de las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| EDAD HOMBRES | Menos de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | TOTAL |
|------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|------------|
| Alta gerencia | 0 | 2 | 6 | 5 | 1 | 0 | 14 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 11 | 13 | 7 | 0 | 0 | 31 |
| Jefaturas | 14 | 71 | 42 | 25 | 11 | 0 | 163 |
| Operario | 22 | 45 | 23 | 25 | 9 | 0 | 124 |
| Fuerza de venta | 23 | 24 | 10 | 5 | 0 | 0 | 62 |
| Administrativo | 5 | 29 | 36 | 25 | 5 | 0 | 100 |
| Otros profesionales | 117 | 163 | 92 | 36 | 9 | 0 | 417 |
| Total | 181 | 345 | 222 | 128 | 35 | 0 | 911 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, de acuerdo con las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| EDAD DOTACIÓN TOTAL | Menos de 30 años | Entre 30 y 40 años | Entre 41 y 50 años | Entre 51 y 60 años | Entre 61 y 70 años | Más de 70 años | TOTAL |
|------------------------|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|-------------|
| Alta gerencia | 0 | 2 | 7 | 6 | 1 | 0 | 16 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 17 | 15 | 9 | 0 | 0 | 41 |
| Jefaturas | 31 | 99 | 64 | 30 | 11 | 0 | 235 |
| Operario | 22 | 46 | 23 | 25 | 9 | 0 | 125 |
| Fuerza de venta | 28 | 28 | 11 | 6 | 0 | 0 | 73 |
| Administrativo | 13 | 61 | 87 | 50 | 5 | 0 | 216 |
| Auxiliar | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Otros profesionales | 195 | 254 | 127 | 47 | 9 | 0 | 632 |
| Otros técnicos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Total | 289 | 507 | 334 | 173 | 35 | 0 | 1338 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, de acuerdo con las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| ANTIGÜEDAD MUJERES | Menos de 3 años | Entre 3 y 6 años | Más de 6 y menos de 9 años | Entre 9 y 12 años | Más de 12 años | TOTAL |
|------------------------|-----------------|------------------|----------------------------|-------------------|----------------|------------|
| Alta gerencia | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Gerentes y subgerentes | 4 | 0 | 0 | 4 | 2 | 10 |
| Jefaturas | 25 | 16 | 11 | 4 | 16 | 72 |
| Operario | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Fuerza de venta | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 11 |
| Administrativo | 20 | 11 | 31 | 17 | 37 | 116 |
| Otros profesionales | 136 | 31 | 19 | 8 | 21 | 215 |
| Total | 190 | 61 | 63 | 34 | 79 | 427 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, de acuerdo con las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| ANTIGÜEDAD HOMBRES | Menos de 3 años | Entre 3 y 6 años | Más de 6 y menos de 9 años | Entre 9 y 12 años | Más de 12 años | TOTAL |
|------------------------|-----------------|------------------|----------------------------|-------------------|----------------|------------|
| Alta gerencia | 3 | 2 | | 1 | 8 | 14 |
| Gerentes y subgerentes | 7 | 1 | 2 | 3 | 18 | 31 |
| Jefaturas | 22 | 30 | 13 | 28 | 70 | 163 |
| Operario | 36 | 27 | 11 | 13 | 37 | 124 |
| Fuerza de venta | 27 | 14 | 5 | 6 | 10 | 62 |
| Administrativo | 16 | 7 | 10 | 16 | 51 | 100 |
| Otros profesionales | 215 | 59 | 32 | 44 | 67 | 417 |
| Total | 326 | 140 | 73 | 111 | 261 | 911 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, de acuerdo con las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

| ANTIGÜEDAD DOTACIÓN TOTAL | Menos de 3 años | Entre 3 y 6 años | Más de 6 y menos de 9 años | Entre 9 y 12 años | Más de 12 años | TOTAL |
|---------------------------|-----------------|------------------|----------------------------|-------------------|----------------|-------------|
| Alta gerencia | 4 | 2 | | 1 | 9 | 16 |
| Gerentes y subgerentes | 11 | 1 | 2 | 7 | 20 | 41 |
| Jefaturas | 47 | 46 | 24 | 32 | 86 | 235 |
| Operario | 36 | 27 | 12 | 13 | 37 | 125 |
| Fuerza de venta | 31 | 17 | 6 | 7 | 12 | 73 |
| Administrativo | 36 | 18 | 41 | 33 | 88 | 216 |
| Otros profesionales | 351 | 90 | 51 | 52 | 88 | 632 |
| Total | 516 | 201 | 136 | 145 | 340 | 1338 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, según las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 405-1)

| PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PSD) | CON DISCAPACIDAD | |
|---------------------------------------------|------------------|----------|
| | Mujeres | Hombres |
| Alta gerencia | 0 | 0 |
| Gerentes y subgerentes | 0 | 0 |
| Jefaturas | 0 | 0 |
| Operario | 0 | 0 |
| Fuerza de venta | 0 | 0 |
| Administrativo | 2 | 6 |
| Otros profesionales | 0 | 3 |
| Total | 2 | 9 |

* Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, según las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 401-1)

| EGRESOS POR EDAD | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | |
|------------------------------|---------|---------|-------|------|---------|---------|-------|------|---------|---------|-------|------|
| | Mujeres | Hombres | Total | Tasa | Mujeres | Hombres | Total | Tasa | Mujeres | Hombres | Total | Tasa |
| Menores de 30 años | 10 | 8 | 18 | 28% | 8 | 19 | 27 | 25% | 16 | 20 | 36 | 31% |
| Entre 30 y 50 años | 7 | 26 | 33 | 51% | 18 | 34 | 52 | 48% | 19 | 45 | 64 | 54% |
| Mayor de 50 años | 1 | 13 | 14 | 22% | 5 | 24 | 29 | 27% | 6 | 12 | 18 | 15% |
| Total de egresos | 18 | 47 | 65 | | 31 | 77 | 108 | | 41 | 77 | 118 | |
| Total de egresos voluntarios | 14 | 39 | 53 | | 18 | 38 | 56 | | 40 | 69 | 109 | |
| Tasa de rotación | 5% | 6% | 6% | | 8% | 8% | 8% | | 9% | 8% | 8% | |
| Tasa de rotación voluntaria | 4% | 5% | 5% | | 5% | 4% | 4% | | 9% | 7% | 7% | 8% |

* Incluye renuncias voluntarias, jubilación anticipada o fallecimiento.

(GRI 404-1)

| FORMACIÓN | 2021 | | | | | | 2022 | | | | | | | | |
|------------------------|---------------------|---------------------|--------------------|--------------------|-------------------------------|-------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| | Nº mujeres formadas | Nº hombres formados | % mujeres formadas | % hombres formados | media horas formación mujeres | media horas formación hombres | Nº mujeres formadas | Nº hombres formados | Total trabajadores formados | Horas totales mujeres Formadas | Horas totales hombres formados | % mujeres formadas | % hombres formados | Media de horas mujeres formadas | Media de horas hombres formados |
| Alta gerencia | 1 | 14 | 100% | 100% | 84 | 21 | 2 | 13 | 15 | 40 | 360 | 100% | 93% | 20 | 28 |
| Gerentes y subgerentes | 10 | 31 | 100% | 100% | 21 | 38 | 10 | 31 | 41 | 335 | 1.281 | 100% | 100% | 34 | 41 |
| Jefaturas | 52 | 154 | 98% | 100% | 88 | 49 | 72 | 163 | 235 | 2366 | 5.210 | 100% | 100% | 33 | 32 |
| Operario | 2 | 121 | 100% | 100% | 23 | 70 | 1 | 121 | 122 | 2 | 1.180 | 100% | 98% | 2 | 10 |
| Fuerza de venta | 9 | 61 | 100% | 100% | 28 | 25 | 11 | 62 | 73 | 298 | 1.537 | 100% | 100% | 27 | 25 |
| Administrativo | 125 | 94 | 100% | 100% | 51 | 96 | 115 | 97 | 212 | 2.232 | 586 | 99% | 97% | 19 | 6 |
| Otros profesionales | 179 | 384 | 100% | 99% | 44 | 67 | 213 | 416 | 629 | 5.134 | 9.349 | 99% | 100% | 24 | 22 |
| Total | 378 | 859 | 100% | 100% | 51 | 63 | 424 | 903 | 1.327 | 10.407 | 19.503 | 99% | 99% | 25 | 22 |

*Copec no cuenta con trabajadores en la categoría laboral auxiliar ni otros técnicos, de acuerdo a las definiciones de la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

(GRI 403-9; 403-10)

| SALUD Y SEGURIDAD | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
| | Empleados | Contratistas | Empleados | Contratistas | Empleados | Contratistas |
| Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad | 1.096 | 3.408 | 1.154 | 3.375 | 1.243 | 3.577 |
| Número de horas trabajadas | 2.367.360 | 7.361.280 | 2.493.720 | 7.290.000 | 2.756.160 | 6.933.600 |
| Tasa de accidentabilidad por cada 100 trabajadores | 0 | 0,88 | 0,26 | 0,65 | 0,48 | 0,73 |
| Fallecimiento por accidente laboral | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de días perdidos por accidente laboral | 0 | 388 | 22 | 776 | 58 | 730 |
| Número de incidentes laborales con tiempo perdido | 0 | 30 | 3 | 22 | 6 | 26 |
| Número de incidentes laborales con grandes consecuencias | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Fallecimiento por enfermedad laboral | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Días perdidos por enfermedad laboral | 0 | 0 | 0 | 0 | 18 | 0 |
| Tasa de enfermedades laborales por cada 100 trabajadores | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| ENCUESTA DE SATISFACCIÓN GLOBAL | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Metodología utilizada/objetivo | Encuesta elaborada por PeopleFirst | Encuesta elaborada por PeopleFirst | Encuesta elaborada por PeopleFirst |
| Fecha de medición | 31 de agosto al 11 de septiembre de 2020 | 20 de septiembre al 04 de octubre de 2021 | 05 de septiembre al 21 de septiembre de 2022 |
| Meta: nivel esperado global | 84,6 | 84,6 | 84,6 |
| Fortalezas | Alza de 4,6 puntos en el índice global. Positivo manejo de la pandemia. Aumenta la positividad respecto a la Alta gerencia (cercanía). Copec mantiene su buena imagen interna, ética y sus trabajadores confían. | Alza de 3,7 puntos en el índice global. Aumento de 18,3 puntos en Equidad; 16, 1 en Feedback; 12,2 en Reconocimiento; 8,9 en Desarrollo; 5,8 en Relación con jefe directo (liderazgo). Copec mantiene su buena imagen interna, ética y sus trabajadores confían. | Alza de 0,4 puntos en el índice global. Excelentes resultados comparados con el año anterior y el mercado. Aumento de 5 puntos en Equidad; 5 en Soporte; 5 en Amistad; 5,4 en Equilibrio de vida personal y laboral. Copec mantiene su buena imagen interna, ética y sus trabajadores confían y sienten orgullo de pertenecer a la organización. |
| Aspectos a mejorar | Liderazgo (feedback, comunicación, inspiración y motivación). Equilibrar la vida laboral con la persona (aumentó carga laboral por teletrabajo). Colaboración entre áreas. Desconocimiento de los procesos de movilidad interna y desarrollo de carrera. Percepción de inequidad interna y externa respecto a compensaciones; composición de género en la fuerza laboral y diferencias entre hombres y mujeres en desarrollo y remuneraciones. Beneficios valorados, pero muy enfocados a familia con hijos/as. Capacitación valorada, pero que no dependa únicamente del programa Crecer Baja integración de las personas en la región | La capacidad de celebrar. Amistad. Aspectos claves de la Alta gerencia (cercanía, inspiración y considerar opiniones de los demás). Continuar el trabajo en equidad a pesar de que aumentó, y poner foco en la colaboración entre áreas. Como prioridad número uno fomentar el equilibrio laboral y personal. | Aspectos claves de la Alta gerencia (cercanía, inspiración y considerar opiniones de los demás). Continuar el trabajo en equidad a pesar de que aumentó, y poner foco en la colaboración entre áreas. Las prioridades elegidas por los trabajadores fueron en orden: 1. Remuneraciones; 2. Desarrollo de carrera; 3. Equilibrio laboral/personal. |

Certificaciones

| NOMBRE CERTIFICACIÓN | FECHA VIGENCIA (HASTA) |
|---------------------------------------------------------|------------------------|
| ISO 14064 | 2025 |
| Verificación consumo renovable (IREC'S) | 2022 en proceso |
| ISO 14001:2015 | 2023 Y 2024 |
| ISO 9001:2015 | 2023 Y 2024 |
| ISO 45001:2018 | 2023 Y 2024 |
| ISO 50001:2018 | 2025 |
| Verificación carbono neutralidad estaciones de servicio | 2022 en proceso |

| NOMBRE DE RIESGO FÍSICO | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO/OPORTUNIDAD | POTENCIAL IMPACTO DEL RIESGO/OPORTUNIDAD |
|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Inundaciones y deslizamientos de tierra. | Movimiento masivo de agua, rocas, escombros, tierra o lodo por una pendiente. Si bien la mayoría de los deslizamientos de tierra son causados por la gravedad, también pueden ser provocados por lluvias, terremotos, erupciones volcánicas, presión del agua subterránea, erosión, desestabilización de laderas como resultado de la deforestación, el cultivo y la construcción, y la nieve o el deshielo de los glaciares. | <ul style="list-style-type: none"> • Daños a la infraestructura. • Impedimento de abastecimiento a clientes en zonas rurales o industriales, provocando fallas y multas en contratos. |
| Sequía | Período de condiciones sin precipitaciones, durante el suficiente tiempo como para causar un desequilibrio hidrológico grave. | <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de costos asociados al aprovisionamiento de agua para procesos industriales por disminución en la oferta hídrica. • Aumento de las tensiones y/o conflictos con comunidades aledañas producto de la escasez de recursos hídricos. |
| Olas de calor | Las olas de calor actúan como una tapa atmosférica, atrapando contaminantes y degradando la calidad del aire, con consecuencias negativas para la salud. | <ul style="list-style-type: none"> • Disminución o interrupción de la habitabilidad y capacidad laboral por eventos extremos climáticos, que no permitan el trabajo al aire libre o la libre movilización de las personas. • Aumento de costos asociados a ineficiencias energéticas o necesidades adicionales de refrigeración o el uso del aire acondicionado. |
| Incendios | Fuego no controlado manifestado como un gran destello de luz y calor. | <ul style="list-style-type: none"> • Daños a la infraestructura. • Lesiones personales por el humo, gases tóxicos y altas temperaturas. |
| Cambios permanentes en la geomorfología costera | Cambios continuos en la forma o estructura costera, donde contamos con operaciones o actividades estratégicas. | <ul style="list-style-type: none"> • Inundación permanente de la infraestructura. • Daño a la infraestructura y a las personas. |
| Aumento de marejadas | Riesgo de inundación debido a la crecida en el nivel del mar. | <ul style="list-style-type: none"> • Impedimento y demoras de descargas de combustible por marejadas. • Daños a la infraestructura. |

Resumen estados financieros

Al 31 de diciembre de 2022

Estado de situación financiera

| Millones de pesos (MM\$) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Activos | | | | |
| Activos corrientes | 2.898.749 | 1.880.591 | 1.472.459 | 1.520.032 |
| Activos no corrientes | 3.250.685 | 2.939.666 | 2.621.563 | 2.738.284 |
| TOTAL ACTIVOS | 6.149.434 | 4.820.257 | 4.094.022 | 4.258.316 |
| Pasivos | | | | |
| Pasivos corrientes | 2.472.926 | 1.286.683 | 905.162 | 1.009.589 |
| Pasivos no corrientes | 1.801.319 | 1.862.269 | 1.857.254 | 1.844.677 |
| TOTAL PASIVO EXIGIBLE | 4.274.245 | 3.148.952 | 2.762.416 | 2.854.266 |
| Patrimonio | | | | |
| Capital emitido | 511.338 | 511.338 | 511.338 | 511.338 |
| Otras reservas | (58.265) | (38.953) | (185.328) | (26.447) |
| Resultados retenidos (pérdidas acumuladas) | 1.194.053 | 958.912 | 820.994 | 802.037 |
| Patrimonio neto atribuible a los propietarios de la controladora | 1.647.126 | 1.431.297 | 1.147.004 | 1.186.928 |
| Participaciones no controladoras | 228.063 | 240.008 | 184.602 | 217.121 |
| TOTAL PATRIMONIO | 1.875.189 | 1.671.305 | 1.331.606 | 1.404.049 |
| TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO | 6.149.434 | 4.820.257 | 4.094.022 | 4.258.316 |

Estado de resultados integrales por funciones

| Millones de pesos (MM\$) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|------------------------------------------------------------|----------------|----------------|---------------|----------------|
| Margen bruto | 1.610.586 | 1.157.630 | 848.958 | 943.586 |
| Ganancia (pérdida) antes del impuesto | 744.713 | 470.119 | 110.210 | 229.019 |
| Gastos por impuesto a las ganancias | (190.088) | (142.882) | (26.975) | (71.583) |
| GANANCIA DEL EJERCICIO | 554.625 | 327.237 | 83.235 | 157.436 |
| Ganancia (Pérdida) atribuible a participación controladora | 529.728 | 297.238 | 88.201 | 137.468 |
| Ganancia (Pérdida) atribuible a participación minoritaria | 24.897 | 29.999 | (4.966) | 19.968 |
| GANANCIA DEL EJERCICIO | 554.625 | 327.237 | 83.235 | 157.436 |



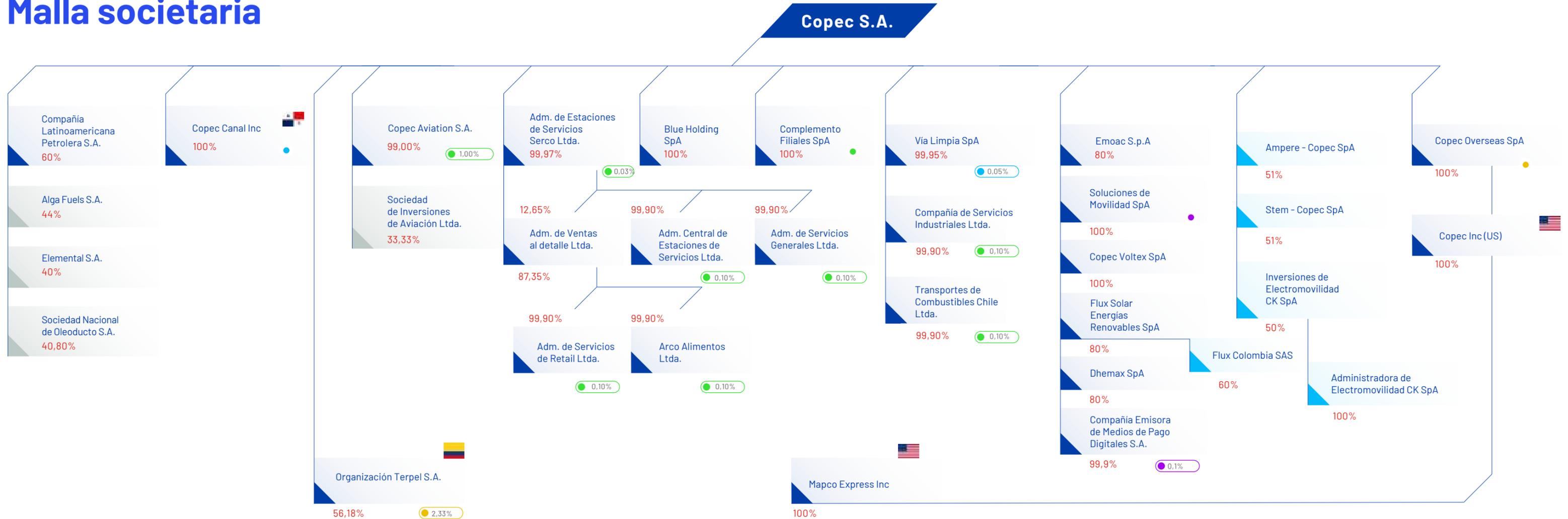
Estado de flujo de efectivo, Método Directo

| Millones de pesos (MM\$) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------|----------------|-----------------|
| Flujo de efectivo neto de actividades de operación | 32.719 | 412.145 | 528.402 | 385.138 |
| Flujo de efectivo neto de actividades de inversión | (443.564) | (197.777) | (175.688) | (182.428) |
| Flujo de efectivo neto de actividades de financiación | 368.467 | (335.421) | (97.823) | (229.686) |
| Incremento (decremento) neto en efectivo y equivalentes al efectivo | (42.378) | (121.053) | 254.891 | (26.976) |
| Efecto en las variaciones en las tasas de cambio sobre el efectivo y equivalente al efectivo | (3.006) | 13.777 | (9.337) | 8.423 |
| SALDO INICIAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO | 336.769 | 444.045 | 198.491 | 217.044 |
| SALDO FINAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO | 291.385 | 336.769 | 444.045 | 198.491 |

Estado de cambio en el patrimonio

| Millones de pesos (MM\$) | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Saldo inicial | 1.671.305 | 1.331.606 | 1.404.049 | 1.301.423 |
| Incremento (disminución) por ajustes al saldo inicial | - | 176 | (11.396) | - |
| Reservas disponibles para la venta | 13.982 | - | - | - |
| Reservas por ajuste de conversión | (29.003) | 128.010 | (61.153) | 58.366 |
| Reservas de cobertura | (6.897) | 17.120 | (1.080) | (9.515) |
| Reservas por planes definidos | (2.659) | (420) | (37) | (3.317) |
| Otras reservas | 5.266 | (801) | 3.389 | (5.303) |
| Cambios en resultados retenidos | 235.140 | 139.799 | 30.354 | 34.686 |
| Cambios en participaciones minoritarias | (11.945) | 55.815 | (32.520) | 27.709 |
| TOTAL MOVIMIENTOS | 203.884 | 339.699 | (72.443) | 102.626 |
| TOTAL PATRIMONIO | 1.875.189 | 1.671.305 | 1.331.606 | 1.404.049 |

Malla societaria



SIMBOLOGÍA

- Filiales
- Negocios conjuntos
- Asociadas

Declaración de uso

Copec ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2022.

GRI 1 usado

GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar Sectorial aplicable

GRI 11: Sector Petróleo y Gas 2021

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| CONTENIDOS GENERALES | | | |
| La organización y sus prácticas de presentación de informes | | | |
| 2-1 Detalles organización | 24 | | |
| 2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización | 142 | | |
| 2-3 Período del informe, frecuencia y punto de contacto | 142 | | |
| 2-4 Re expresión de información | | En los casos en que existe re expresión de información, se indica en el mismo indicador. | |
| 2-5 Verificación externa | | | |
| Actividades y trabajadores | | | |
| 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales | 24, 26, 64-67 | | |
| 2-7 Empleados | 51, 54, 145 | | |
| 2-8 Trabajadores que no son empleados | 66 | | |
| Gobernanza | | | |
| 2-9 Estructura y composición del gobierno | 97-98, 101 | | |
| 2-10 Nombramiento y selección del máximo órgano de gobierno | 100 | | |
| 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno | 99 | | |
| 2-12 Papel del máximo órgano de gobierno en la supervisión del manejo de impacto | 99 | | |
| 2-13 Delegación de responsabilidad para la gestión de impactos | 17 | | |
| 2-14 Papel del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad | 142 | | |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|---------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|
| 2-15 Conflictos de interés | 98 | | |
| 2-16 Comunicación de preocupaciones críticas | 101 | | |
| 2-17 Conocimiento colectivo del máximo órgano de gobierno | 100 | | |
| 2-18 Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno | 100 | | |
| 2-19 Políticas de remuneración | 100 | | |
| 2-20 Proceso para determinar la remuneración | 100 | | |
| 2-21 Relación de compensación total anual | 56 | | |
| Estrategia, políticas y prácticas | | | |
| 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible | 4-5 | | |
| 2-23 Compromisos de política | 22 | | |
| 2-24 Incorporación de compromisos de política | 17, 19-20 | | |
| 2-25 Procesos para remediar impactos negativos | 17, 19-20, 91 | | |
| 2-26 Mecanismo para búsqueda de asesoramiento e inquietudes | 18, 91, 92, 108 | | |
| 2-27 Cumplimiento de leyes y reglamentos | 112 | | |
| 2-28 Asociaciones | 22 | | |
| Participación de los grupos de interés | | | |
| 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés | 18 | | |
| 2-30 Acuerdos de negociación colectiva | 56 | | |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|------------------------------------------------------------|---------|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Temas Materiales | | | |
| 3-1 Proceso de determinación de temas materiales | 142 | | |
| 3-2 Lista de temas materiales | 143 | | |
| 3-3 Gestión de los temas materiales | 143 | | 11.1.1 11.2.1 11.3.1 11.4.1 11.5.1 11.6.1 11.7.1 11.8.1 11.9.1 11.10.1 11.11.1 11.12.1 11.13.1 11.14.1 11.15.1 11.16.1 11.17.1 11.18.1 11.19.1 11.20.1 11.21.1 11.22.1 |
| Transición energética | | | |
| C1-1 Aporte a la transición energética | 129-132 | | |
| Desempeño económico sostenible | | | |
| 201-1 Valor económico directo generado y distribuido | 41 | | 11.14.2 11.21.2 |
| 203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados | 81 | | 11.14.4 |
| 203-2 Impactos económicos indirectos significativos | 85 | | 11.14.5 |
| 207-1 Enfoque fiscal | 41 | | 11.21.4 |
| 207-2 Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos | 41 | | 11.21.5 |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 207-4 Presentación de informes país por país | | La información financiera de Copec se presenta de manera consolidada. | 11.21.7 |
| Ética y cumplimiento | | | |
| 205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción | 110 | | 11.20.2 |
| 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción | 110 | | 11.20.3 |
| 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas | 110 | | 11.20.4 |
| 206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia | 108 | | 11.19.2 |
| 406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas | 107 | | 11.11.7 |
| 415-1 Contribuciones a partidos y/o representantes políticos | 93 | | 11.22.2 |
| 417-2 Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios | 101 | | |
| 417-3 Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de marketing | 101 | | |
| Gobierno Corporativo | | | |
| C2-1 Asistencia de directores | 99 | | |
| Gestión de riesgos | | | |
| C3-1 Riesgos Emergentes | 115 | | |
| C3-2 Gestión de la ciberseguridad | 116 | | |
| C3-3 Riesgos de ciberseguridad | 116 | | |
| Experiencia cliente | | | |
| C4-1 Programas de mejora de calidad de servicio | 45 | | |
| C4-2 Casos ingresados por "Llámanos" | 45 | | |
| C4-3 Nota promedio de soluciones entregadas | 45 | | |
| C4-4 Tiempo promedio solución de casos ingresados | 45 | | |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------|------------------------------|
| Excelencia operacional y gestión de incidentes | | | |
| C5-1 Gestión de crisis | 115 | | |
| Innovación y tecnología | | | |
| C6-1 Iniciativas de innovación y transformación digital | 46 | | |
| C7-3 Innovación y proyección en mercados de nuevas energías y electromovilidad | 31 | | |
| Cambio Climático | | | |
| 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático | 78 | | 11.2.2 |
| 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1) | 70 | | 11.1.5 |
| 305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2) | 70 | | 11.1.6 |
| 305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) | 70 | | 11.1.7 |
| 305-5 Reducción de las emisiones de GEI | 71 | | 11.2.3 |
| 302-1 Consumo energético dentro de la organización | 72 | | 11.1.2 |
| 302-3 Intensidad energética | 72 | | 11.1.4 |
| 302-4 Reducción del consumo energético | 70 | | |
| Gestión del agua | | | |
| 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido | 73 | | 11.6.2 |
| 303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua afectadas por la extracción de agua | 73 | | 11.6.3 |
| 303-3 Extracción de agua | 73 | | 11.6.4 |
| 303-4 Vertido de agua | 73 | | 11.6.5 |
| 303-5 Consumo de agua | 73 | | 11.6.6 |
| Gestión de residuos | | | |
| 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos | 74 | | 11.5.2 |
| 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos | 74 | | 11.5.3 |
| 306-3 Residuos generados | 75 | | 11.5.4 |
| 306-4 Residuos desviados de la eliminación | 75 | | 11.5.5 |
| 306-5 Residuos destinados a la eliminación | 75 | | 11.5.6 |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------------------|
| Biodiversidad | | | |
| 304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad | 76 | | 11.4.3 |
| 304-3 Hábitats protegidos o restaurados | 76 | | 11.4.4 |
| Gestión de trabajadores | | | |
| 202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local | 56 | | |
| 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal | 146 | | 11.10.2 |
| 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales | 55 | | 11.10.3 |
| 401-3 Permiso parental | 56 | | 11.10.4 11.11.3 |
| 404-1 Media de horas de formación al año por empleado | 147 | | 11.10.6 11.11.4 |
| 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición | 57 | | 11.7.3 11.10.7 |
| 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional | 58 | | |
| 405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados | 54, 144-146 | | 11.11.5 |
| 405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres | 54 | | 11.11.6 |
| C6-1 Índice de satisfacción global | 52 | | |
| C6-2 Mediciones de clima laboral | 52 | | |
| Salud y seguridad operacional | | | |
| 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 59 | | 11.9.2 |
| 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes | 59 | | 11.9.3 |
| 403-3 Servicios de salud en el trabajo | 59 | | 11.9.4 |
| 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo | 59 | | 11.9.5 |
| 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo | 59 | | 11.9.6 |
| 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores | 59 | | 11.9.7 |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------|------------------------------|
| 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales | 59 | | 11.9.8 |
| 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo | 59 | | 11.9.9 |
| 403-9 Lesiones por accidente laboral | 147 | | 11.9.10 |
| 403-10 Dolencias y enfermedades laborales | 147 | | 11.9.11 |
| Desarrollo equipo ampliado | | | |
| 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales | 65 | | 11.14.6 |
| 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales | 65 | | |
| 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales | 65 | | 11.10.8 11.12.3 |
| C7-1 Plan de formación de atendedores | 62 | | |
| C7-2 Programa de incentivos y beneficios a atendedores | 62 | | |
| C7-4 Promedios de días de pago a proveedores | 65 | | |
| C7-5 Promedios de días de pago a proveedores pymes | 65 | | |
| C7-6 Porcentaje de compra a proveedores pymes | 65 | | |
| Derechos humanos | | | |
| 412-2 Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos | 108 | | |
| Relación con la comunidad | | | |
| 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo | 81-89 | | 11.15.2 |
| C9-1 Monto inversión comunitaria | 95 | | |
| C9-2 Programas de inversión comunitaria | 84-91 | | |
| C9-3 Programas de voluntariado corporativo | 94 | | |
| C9-4 Indicadores de voluntariado corporativo | 94 | | |

| INDICADOR | PÁGINA | OMISIÓN O COMENTARIO | GRI 11 SECTOR PETRÓLEO Y GAS |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| GRI 11 Sector Petróleo y Gas | | | |
| 11.2.4 Enfoque de la organización con respecto al desarrollo de políticas públicas y el cabildeo sobre el cambio climático | 69 | | |
| 11.8.3 Número total de incidentes de seguridad de los procesos de Nivel 1 y de Nivel 2 y un desglose de este total por actividad | | Nivel 1: 0 Nivel 2: 0,1 | |
| 11.15.4 Número y los tipos de reclamaciones de las comunidades locales, porcentaje de reclamaciones atendidas y resueltas y el porcentaje de reclamaciones resueltas mediante remediación | | 41 quejas por ruidos molestos, las cuales se encuentran 100% resueltas. | |
| 11.21.8 Para el petróleo y el gas comprado al Estado o procedente de terceros designados por el Estado para vender en su nombre, presentar información sobre <ul style="list-style-type: none"> • volúmenes y tipos de petróleo y gas adquiridos; • nombres completos de las entidades compradoras y de los receptores de los pagos; pagos realizados para la adquisición | | Compras a ENAP: Gasolina: 2.354.759 m3 Diésel: 1.870.138 m3 Kerosene: 86.401 m3 Kerosene aviación: 297.019 m3 Petróleo: 250.517 m3 | |

| TEMA | CÓDIGO | INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | APARTADO |
|----------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Emisión de gases de efecto invernadero | EM-RM-110a.1 | Emisiones mundiales brutas de alcance 1, porcentaje cubierto por las regulaciones de limitación de emisiones | Toneladas métricas (t) de CO2e, porcentaje (%) | Durante el año 2022 se emitieron 138.035 Ton CO2e (alcance 1). Actualmente, la regulación chilena no limita las emisiones de fuentes móviles, las más relevantes para Copec. |
| | EM-RM-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 | n/a | Actualmente Copec cuenta con una meta de carbono neutralidad en los alcances 1 y 2 para el 2030. Se realizó una hoja de ruta con distintas medidas que permitan mitigar los impactos en estos alcances. Se estima que para el 2030 se pueda mitigar aproximadamente el 32% de las emisiones alcance 1 y 2 (Location based) y el 68% restante se compensará mediante el uso de bonos de carbono y contratos de uso de energía renovable en nuestras instalaciones. |
| Calidad del aire | EM-RM-120a.1 | Emisiones atmosféricas de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, (3) material particulado (PM10), (4) H2S y (5) compuestos orgánicos volátiles (VOC) | Toneladas métricas (t) | No contamos con estos datos a la fecha de este reporte. |
| | EM-RM-120a.2 | Número de refinerías en zonas con una densidad de población alta o cerca de ellas | Número | No contamos con refinerías. |
| Gestión del agua | EM-RM-140a.1 | (1) Total de agua dulce extraída, (2) porcentaje reciclado, (3) porcentaje en regiones con estrés hídrico inicial alto o extremadamente alto | Mil metros cúbicos (m ³), porcentaje (%) | (1) 941.597 m ³ /año (2) Sin información (3) Porcentaje de agua extraída en regiones con estrés hídrico alto: 6%; extremadamente alto: 75% |
| | EM-RM-140a.2 | Número de incidentes de no conformidad relacionados con permisos, estándares y reglamentos de calidad del agua | Número | Durante el año 2022 no han habido incidentes relacionados con la gestión de agua. |
| Gestión de materiales peligrosos | EM-RM-150a.1 | Cantidad de residuos peligrosos generados, porcentaje reciclado | Toneladas métricas (t), porcentaje (%) | Durante el año 2022 se generaron 1.890 toneladas de residuos peligrosos (considera las plantas de almacenamiento y productivas). Este tipo de residuo no es reciclado. |
| | EM-RM-150a.2 | (1) Número de tanques subterráneos de almacenamiento (UST), (2) número de liberaciones de UST que requieren limpieza y (3) porcentaje en estados con fondos de garantía financiera de UST | Número, porcentaje (%) | Sin información |

| TEMA | CÓDIGO | INDICADOR | UNIDAD DE MEDIDA | APARTADO |
|---------------------------------------------------------------|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Salud y seguridad de la fuerza labora | EM-RM-320a.1 | (1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR), (2) tasa de mortalidad y (3) tasa de frecuencia de cuasi accidentes (NMFR) para a) empleados a tiempo completo y b) empleados con contrato | Velocidad | Trabajadores propios - TRIFR:0,75 - Tasa de mortalidad: 0 - NMFR:0 Trabajadores contratistas - TRIFR:2,65 - Tasa de mortalidad: 0 - NMFR:3 |
| | EM-RM-320a.2 | Análisis de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad | n/a | Información contenida en el apartado 6.1.4 del presente reporte integrado. |
| Especificaciones del producto y mezclas de combustible limpio | EM-RM-410a.1 | Porcentaje de la obligación de volumen renovable (RVO) cumplido a través de: (1) producción de combustibles renovables, (2) compra de números de identificación de renovables «separados» (RIN) | Porcentaje (%) | No contamos con este tipo de producto |
| | EM-RM-410a.2 | Mercado total accesible y cuota de mercado de los biocombustibles avanzados y la infraestructura conexa | Divisa para comunicar, porcentaje (%) | No contamos con este tipo de producto |
| Transparencia e integridad de los precios | EM-RM-520a.1 | Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con la fijación o la manipulación de los precios | Divisa para comunicar | 0 |
| Gestión del entorno jurídico y reglamentario | EM-RM-530a.1 | Análisis de las posturas corporativas relacionadas con los reglamentos gubernamentales o propuestas de políticas que aborden los factores ambientales y sociales que afectan al sector | n/a | Sin información |
| Gestión del riesgo de incidentes críticos | EM-RM-540a.1 | Índices de eventos de seguridad de procesos (PSE) para la pérdida de contención primaria (LOPC) de mayor consecuencia (nivel 1) y menor consecuencia (nivel 2) | Velocidad | Nivel 1: 0 Nivel 2: 0,1 |
| | EM-RM-540a.2 | Tasa del indicador de amenazas para los sistemas de seguridad (nivel 3) | Velocidad | Nivel 3: 2,3 |
| | EM-RM-540a.3 | Análisis de la medición de la disciplina operativa y el desempeño del sistema de gestión mediante los indicadores del nivel 4 | n/a | Contamos con mediciones hasta el nivel 3. |
| Parámetros de actividad | | | | |
| Parámetros de actividad | EM-RM-000.A | Rendimiento del refinado del petróleo crudo y otras materias primas | Barriles equivalentes de petróleo (BPE) | No se realiza actividades de refinación |
| | EM-RM-000.B | Capacidad operativa de refinado | Millones de barriles por día calendario | No se realiza actividades de refinación |



Junio, 2023.

Señores de COPEC S.A.

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte Integrado 2022 de COPEC S.A.

Alcance

Revisión de seguridad limitada de la adaptación de los contenidos e indicadores del Reporte Integrado 2022, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, relacionados a las dimensiones Económica, Social y Ambiental.

Estándares y procesos de verificación

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la Internacional Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a diversas unidades y gerencias de COPEC S.A. que se han visto involucradas en el proceso de realización de este reporte, así como en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación.

- Reunión con el equipo que lideró el proceso de elaboración del Reporte Integrado 2022.
- Solicitud de requerimientos y revisión de evidencias, para los indicadores referenciados en esta carta como resultado del proceso de materialidad, con las áreas participantes de la elaboración del Reporte Integrado 2022.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte Integrado 2022 a los recomendados por el Estándar GRI y comprobación que los indicadores verificados y referenciado en esta carta tienen base con los protocolos establecidos por esta guía y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.
- Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluidos en el Reporte Integrado 2022, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de COPEC S.A.

Deloitte® se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido y a la red de firmas miembros, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vaya en www.deloitte.com para obtener la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembros.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 0227903, y su domicilio registrado: 4th Floor, 1, Little New Street, London, EC3A 7FL, Reino Unido.

Junio, 2023.

Sres. COPEC S.A.
Página 2

Conclusiones

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores declarados a partir del proceso de materialidad realizado por la empresa. Una vez identificados, priorizados y validados, los indicadores fueron incluidos en el reporte. Los indicadores reportados sometidos a verificación se señalan en la siguiente tabla:

- GRI 202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándares por sexo frente al salario mínimo local.
- GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
- GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización.
- GRI 303-2: Gestión de impactos relacionados con vertidos de agua.
- GRI 303-3: Extracción de agua.
- GRI 305-1: Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
- GRI 305-2: Energía indirecta (alcance 2) Emisiones de GEI.
- GRI 305-3: Energía indirecta (alcance 3) Emisiones de GEI.
- GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación
- GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado
- GRI 404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
- PROPIO: Monto inversión comunitaria

Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que estos indicadores incorporados en el Reporte Integrado 2022 de COPEC S.A., no han sido elaborados de acuerdo con el Estándar GRI en los aspectos e indicadores señalados en el alcance.

Responsabilidades de COPEC S.A. y de Deloitte

- La preparación del Reporte Integrado 2022, así como el contenido de la misma es responsabilidad de COPEC S.A., el que además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir una carta de verificación independiente, basada en los procedimientos aplicados en nuestra revisión.
- Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de COPEC S.A., de acuerdo con los términos establecidos en las condiciones comerciales de la propuesta de servicios.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de verificación realizadas por Deloitte son válidas para la última versión de el Reporte Integrado 2022 en nuestro poder, recibido con fecha 17/05/2023.
- El alcance de una revisión de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte Integrado de COPEC S.A.

Saluda atentamente a ustedes,

Juan Carlos Jara
Socio

(GRI 2-1; 2-3)

Razón social

Copec S.A.

Nombre de fantasía

Copec.

RUT

99.520.000-7

Tipo de entidad

Sociedad Anónima Cerrada.

Constitución

1934

Domicilio legal

Isidora Goyenechea N°2915, piso 20, Las Condes.
Santiago. Chile.

Sitio web

www.copec.cl

Dirección general del reporte

Subgerencia de Asuntos Públicos.

Dirección general: Andrea Aranda O.

Contenidos: Constanza Gillmore V.

Edición: Richard Olate S.

Coordinación: María Ignacia Vargas R.

Asesoría

Gestión Social.

Diseño y diagramación

libredeideas.cl

Imágenes

Banco de imágenes Copec y filiales.

Contacto

Constanza Gillmore V.,

Jefa de Sostenibilidad.

cgillmore@copec.cl



COPEC