



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2013

2013

seguridad

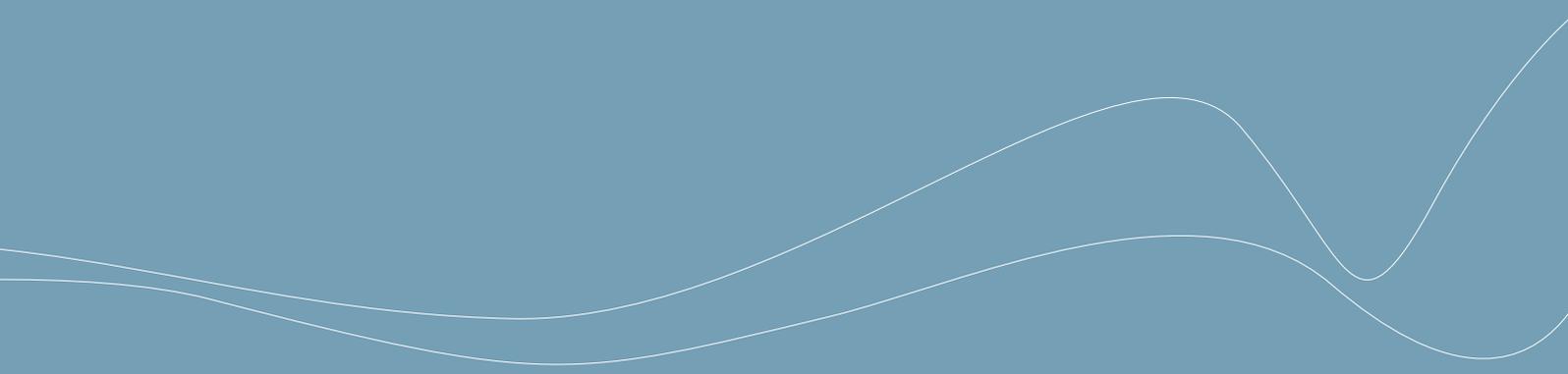
integridad

innovación

eficiencia

responsabilidad
social

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2013

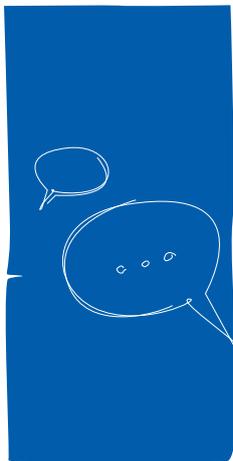


SUMARIO

4

06

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL



10

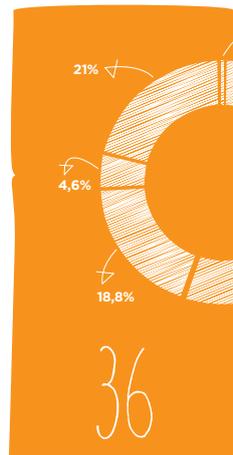
ACERCA DE NUESTRO REPORTE

- Migramos a estándar G4
- Proceso de análisis de la materialidad
- Matriz de temas estratégicos
- Nuestros temas relevantes
- Calidad de la información
- Contacto corporativo

18

NUESTRA EMPRESA

- Dónde operamos
- Nuestros servicios
- Nuestra organización en cifras
- En qué creemos
- Nuestros trabajadores
- Gobierno corporativo
- Ruta hacia la sustentabilidad
- Estructura organizacional
- Gestión de riesgos
- Gestión sustentable de nuestra cadena de valor
- Integridad y transparencia
- Mecanismos de denuncia
- Nuestro compromiso ético



36

NUESTRO APORTE AL DESARROLLO ECONÓMICO

- Desempeño económico: Nuestros compromisos 2013/2014
- Valor económico generado y distribuido
- Ayuda financiera recibida del Estado
- Relación con proveedores y contratistas de carga
- Proveedores: Nuestros compromisos 2013/2014
- Evaluación de proveedores

44

CUIDAMOS A LAS PERSONAS

- Nuestra política de gestión de personas
- Nuestros compromisos 2013/2014
- Nuestros colaboradores
- Beneficios sociales
- Relaciones laborales
- Clima laboral
- Capacitación y educación
- Evaluación de desempeño
- Igualdad de oportunidades



56

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- Nuestros compromisos 2014
- Política de Seguridad
- Comité paritario
- Capacitación en salud y prevención de riesgos
- Trabajadores expuestos a riesgos de enfermedad
- Tasas de accidentabilidad
- Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas



64

UN SERVICIO RESPONSABLE Y SEGURO

- Nuestros compromisos 2013/2014
- Nuestras operaciones
- Nuestra flota
- Nuestro equipo humano
- Multas e incidentes



72

GESTIÓN DE NUESTROS IMPACTOS AMBIENTALES

- Nuestros compromisos 2013/2014
- Política de eficiencia energética
- Gestión de nuestra huella de carbono
- Nuestras emisiones de gases de efecto invernadero
- Intensidad de nuestras emisiones
- Consumo energético
- Gestión de residuos
- Vertidos de aguas de proceso



86

APORTES A LA COMUNIDAD

- Nuestros compromisos 2013/2014
- Nuestros grupos de interés
- Asociaciones a las cuales pertenecemos
- Adherimos a los Principios del Pacto Global



92

ÍNDICE GRI G4 Y PACTO GLOBAL

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL



6

NELSON FIGUEROA

Es Ingeniero en Transporte de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Ingeniero Comercial con mención en Economía en la Universidad de Santiago y MBA de la Universidad Adolfo Ibáñez. Actualmente cursa un Magíster en Finanzas en la Universidad de Chile.

Como gerente general, ha liderado desde el primer día el proceso de puesta en marcha y desarrollo de Transportes Bolívar como proveedor de servicios de carga general e industrial.

Con gran satisfacción y alegría les presento nuestro

segundo reporte de sustentabilidad, un reflejo de los sueños que nos animan y de las iniciativas concretas que llevamos a cabo diariamente para construir un futuro más sustentable para todos.

G4
1

La sustentabilidad está en el corazón mismo de nuestra misión y constituye uno de los valores cardinales que orientan nuestras decisiones como ciudadanos corporativos. A nivel normativo, está presente en nuestro Código de Conducta y en los múltiples procedimientos y directrices que conforman nuestro sistema integrado de gestión.

Parece que fue apenas ayer que presentamos a nuestros trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad en general nuestro primer reporte, el primero también del transporte de carga terrestre a nivel local y regional. Como en aquella oportunidad, esta vez hicimos nuestro mejor esfuerzo para ofrecer un documento que recoja fielmente el desempeño de nuestra gestión en materia económica, social y ambiental.

En primer lugar, verán algunos cambios significativos en este reporte en relación a la versión anterior. El más importante es la migración desde el estándar G3 al nuevo estándar G4 de la Iniciativa de Reporte Global (*Global Reporting Initiative*). Este cambio nos ha exigido mayor concisión y esfuerzos para centrarnos en los asuntos más relevantes para nuestra organización como para nuestros grupos de interés. Dentro del estándar G4, hemos optado por la modalidad exhaustiva (*comprehensive*), la más desafiante por el número de indicadores sobre los cuales es necesario dar cuenta.

En esta oportunidad, el análisis de los aspectos relevantes (materialidad) incluyó la realización de talleres con nuestros clientes y trabajadores, a fin de conocer su visión respecto de los asuntos sustantivos sobre los cuales debemos informar. Ha sido una experiencia enriquecedora que, estamos seguros, ha contribuido a mejorar nuestro *accountability*.

En 2013 fuimos protagonistas de importantes hitos en diversos ámbitos de nuestro quehacer, los cuales constituyen, a nuestro juicio, un paso importante en nuestra ruta hacia el desarrollo sustentable.

En este año, nuestra flota integrada por un centenar de tracto camiones y camiones movilizó más de 54.000 toneladas de carga general y cargas especiales para nuestros clientes, lo que representa un aumento de 8% respecto del año anterior. En el periodo realizamos un total de 5.250 servicios y la tasa de no conformidades alcanzó a

0,002%, como resultado de 15 notificaciones de no cumplimiento satisfactorio del servicio, varias de las cuales están en proceso de resolución.

En este periodo, el valor económico generado por nuestra organización aumentó un 60% respecto del año anterior, producto del incremento de las operaciones de transporte de carga para el proyecto Fase 5 de Minera Escondida. En términos globales, el valor económico distribuido aumentó 150% en este lapso, destacando de manera significativa un incremento de las transferencias netas a nuestros trabajadores, proveedores y el Estado, por concepto de impuestos.

En el ámbito de la gestión ambiental, continuamos midiendo nuestra huella de carbono para conocer y comunicar a nuestros grupos de interés el impacto real de nuestras operaciones sobre el entorno. Y como venimos haciendo desde 2010, compensamos parte de dichas emisiones mediante la inversión en bonos de carbono certificados de proyectos amigables con el medio ambiente. Cabe destacar que nuestra gestión en este ámbito fue reconocida por el Comité de Cambio Climático de la Cámara Chileno Británica de Comercio.

También registramos avances significativos en materia de seguridad operacional y salud ocupacional. Durante el periodo, nuestros conductores recorrieron una distancia equivalente a 195 vueltas a nuestro planeta, con cero accidentes graves y fatales. Solo debimos lamentar la ocurrencia de cuatro accidentes menores, debido a caídas desde distinto nivel en tres casos y la colisión con un vehículo externo. Lo anterior es resultado de diversas iniciativas, entre las que quisiera destacar nuestro programa Empresa Libre de Alcohol y Drogas, que apunta a prevenir y controlar el consumo de sustancias ilícitas, así como las 2.354 horas de capacitación en seguridad y prevención de riesgos, que representan un alza de casi 20% respecto al periodo anterior.

Nuestra plantilla alcanzó a 117 trabajadores, lo que significa un aumento de casi 20% en el periodo. Sin embargo, quisiera señalar que nuestra dotación ha aumentado 139% en los tres últimos años, lo que nos ha permitido generar cada año nuevas oportunidades laborales en las áreas de apoyo y operaciones. Del mismo modo, pusimos en marcha el sistema de evaluación de desempeño para detectar

El reporte es también una
COMUNICACIÓN DE PROGRESO
de nuestros avances en
el cumplimiento de
los Diez Principios del
Pacto Global, iniciativa
de Naciones Unidas a la
cual nuestra organización
adhirió en 2012.

brechas y focalizar mejor las acciones de formación y capacitación, fomentar el diálogo entre las jefaturas y el personal a cargo y establecer objetivos desafiantes que nos permitan alcanzar mejoras significativas de eficiencia, productividad y competitividad. Un 15% por ciento de nuestra dotación participó en esta primera etapa y el objetivo es incorporar a la totalidad de la organización en este proceso en el mediano plazo.

Se trata de logros significativos para una organización de tamaño medio como la nuestra, con siete años de vida. Al mismo tiempo, somos conscientes de los importantes desafíos que debemos enfrentar, y que están recogidos en nuestra matriz de riesgos y oportunidades. Entre estos quisiera destacar la necesidad de seguir mejorando nuestro desempeño en materia de seguridad vial y operacional, la diversificación por clientes y proyectos de nuestro actual portafolio, generar nuevas instancias de relación con la comunidad y grupos de interés para profundizar nuestra contribución con iniciativas ancladas en nuestro *core business* y reducir la alta rotación de nuestra dotación, mejorando los procesos de atracción de talento y las oportunidades de desarrollo laboral.

Los invito a enviarnos sus comentarios y sugerencias para mejorar nuestro reporte. Su opinión es muy importante para nosotros.

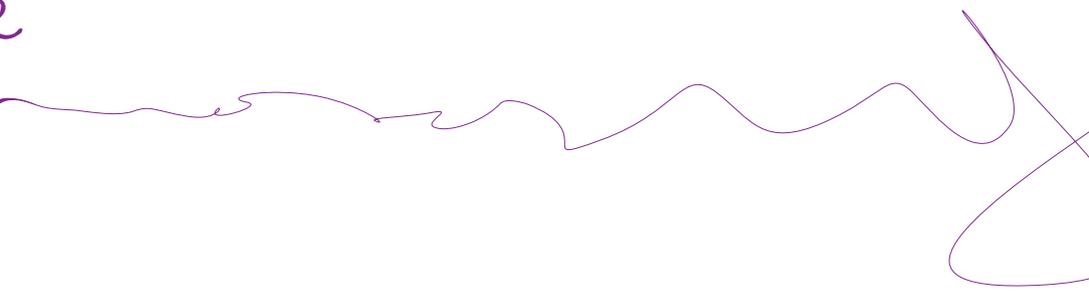
Cordialmente,



Nelson Figueroa
Gerente General

migramos a
estandar

G4



ACERCA DE NUESTRO REPORTE

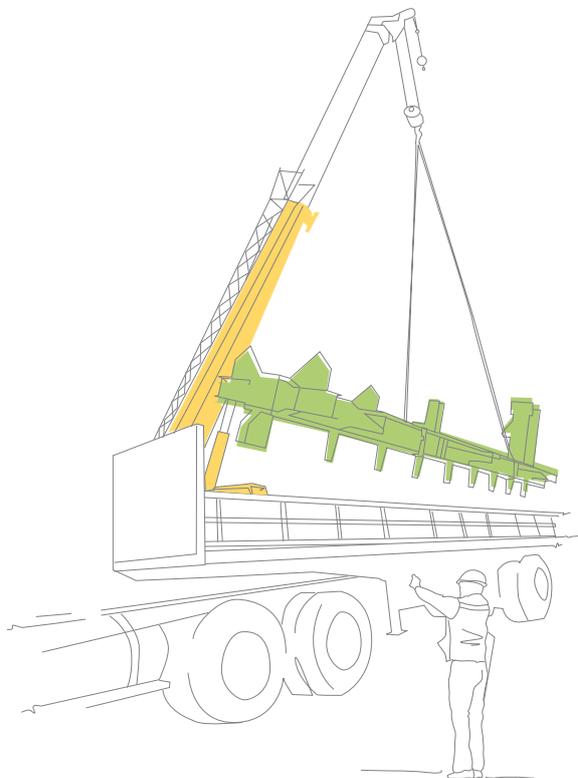
- Migramos a estándar G4
- Proceso de análisis de la materialidad
- Matriz de temas estratégicos
- Nuestros temas relevantes
- Calidad de la información
- Contacto corporativo



ACERCA DE NUESTRO REPORTE

10

En este segundo reporte de sustentabilidad damos cuenta de nuestro desempeño económico, **social y ambiental** de acuerdo a los nuevos criterios establecidos por la Iniciativa Global de Reportes (GRI), en el estándar G-4, modalidad exhaustiva.



Para la elaboración del Reporte de Sustentabilidad 2013 de Transportes Bolívar hemos migrado a la nueva versión G4 de la Guía para la Elaboración de Reportes de Sostenibilidad, publicada por la Iniciativa Global de Reportes (GRI)¹, en mayo de 2013. En este sentido, hemos realizado nuestro mejor esfuerzo para adecuar la rendición de cuentas a este nuevo lineamiento.

En este segundo reporte damos cuenta de los aspectos materiales de nuestras operaciones en Chile, las cuales impactan nuestra cadena de valor, así como de aquellos aspectos o temas que tienen un interés significativo en la evaluación y decisión de nuestros principales grupos de interés. Este reporte cubre el periodo que va desde el 1º de enero al 31 de diciembre de 2013.

G4
17
28

1 www.globalreporting.org

Con el propósito de visualizar tendencias y realizar comparaciones, los indicadores de desempeño consideran también datos referidos a 2011 y 2012 en aquellos casos en que contamos con dicha información y ésta es relevante.

En caso de existir algún cambio en el cálculo, alcance o presentación de los datos consignados en el año anterior, se deja expresamente constancia de ello en el texto.

G4
22
23 Por otra parte, no ha habido modificaciones significativas en el tamaño, estructura o propiedad de Transportes Bolívar, respecto de lo reportado anteriormente.

Como signataria de los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, nuestra empresa se comprometió a realizar acciones para la implementación de dichos principios, vinculados con los derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Este compromiso incluye informar anualmente sobre los avances en estos temas a través de una Comunicación de Progreso (COP), por lo que el presente reporte se constituye además en su COP para el periodo 2013.

G4 18 19 19 21 **MIGRAMOS A STANDAR G4**

Como se señaló, el contenido de este informe fue elaborado y organizado teniendo como referencia los principios del estándar *GRI* versión *G4* y la opción de conformidad *exhaustiva* (*comprehensive*), lo que implica reportar 58 indicadores (elementos) de los contenidos básicos generales y otros 45 indicadores de desempeño vinculados a 17 aspectos materiales.

Este informe fue elaborado de acuerdo con el nuevo estándar *GRI G4* en la opción de conformidad *exhaustiva*, lo que implica reportar 58 indicadores básicos generales y 45 indicadores de desempeño, vinculados a 17 aspectos materiales.

PROCESO DE ANÁLISIS DE LA MATERIALIDAD

Para asegurar la materialidad (relevancia) de la información, así como la pertinencia de los indicadores de desempeño asociados a cada materia sobre la cual se reporta, se utilizó la siguiente metodología:

Durante el proceso de identificación de los aspectos relevantes, por primera vez incorporamos un mecanismo de consulta directa a dos grupos de interés relevantes, en este caso a trabajadores y clientes. Su visión

permitió enriquecer el proceso de definición de los asuntos sobre los cuales debe dar cuenta nuestra organización.



MATRIZ DE TEMAS ESTRATÉGICOS



TEMA MATERIAL

- 1 Impactos económicos directos
- 2 Relación con los trabajadores
- 3 Servicio de calidad y seguro
- 4 Salud y seguridad laboral
- 5 Residuos líquidos
- 6 Presencia en el mercado
- 7 Impacto en comunidad producto del tráfico
- 8 Energía
- 9 Liderazgo en el sector
- 10 Residuos sólidos
- 11 Derrames
- 12 Apoyo al desarrollo local
- 13 Emisiones

Como resultado del ejercicio anterior, se establecieron los temas materiales y se logró priorizar su nivel de importancia. Esto último se refleja tanto en la estructura dada al presente reporte como en la profundidad con que son tratadas las distintas temáticas.

NUESTROS TEMAS RELEVANTES

Como resultado del proceso de investigación, análisis y consulta a grupos de interés se definieron los siguientes aspectos materiales, a los cuales se responde en el presente documento en las categorías (secciones) que se indican:

TEMAS E INDICADORES RELEVANTES			
TEMAS / ASPECTOS MATERIALES	INDICADORES ASOCIADOS	IMPACTO DENTRO ORGANIZACIÓN	IMPACTO FUERA DE LA ORGANIZACIÓN
CATEGORÍA ECONOMÍA			
1 Desempeño económico	G4-EC1 a EC4	✓	
2 Presencia en el mercado	G4-EC5 y EC6	✓	✓
3 Prácticas de adquisición	G4-EC9	✓	✓
CATEGORÍA MEDIO AMBIENTE			
4 Energía	G4-EN3 a EN7	✓	✓
5 Emisiones	G4-EN15 a EN21		✓
6 Efluentes y residuos	G4-EN22 a EN26		✓
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL / PRÁCTICAS LABORALES			
7 Empleo	G4-LA1 a LA3	✓	
8 Relaciones entre los trabajadores y la dirección	G4-LA4	✓	
9 Salud y seguridad en el trabajo	G4-LA5 a LA8	✓	
10 Capacitación y educación	G4-LA9 a LA11	✓	
11 Diversidad e igualdad de oportunidades	G4-LA12	✓	
12 Igualdad de retribución entre mujeres y hombres	G4-LA13	✓	
13 Evaluación de las prácticas laborales de los proveedores	G4-LA14 y LA15	✓	✓
14 Mecanismos de reclamación sobre las prácticas laborales	G4-LA16	✓	
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL / SOCIEDAD			
15 Comunidades locales	G4-SO1 y SO2		✓
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL / RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO			
16 Salud y seguridad de los clientes	G4-PR1 y PR2	✓	✓
17 Cumplimiento regulatorio	G4-PR9	✓	✓

Adicionalmente, en el informe se da respuesta a las expectativas manifestadas por los grupos de interés en orden a disponer de más información respecto de la relación y gestión de nuestra compañía con empresas contratistas de transporte de carga, y de las no conformidades y multas registradas anualmente, en materia de seguridad vial.

G4 48 **CALIDAD DE LA INFORMACIÓN**

El proceso de elaboración del presente reporte estuvo a cargo de nuestra Gerencia de Sustentabilidad, y fue monitoreado y validado por la Gerencia General. A fin de cuidar la calidad, precisión, comparabilidad y verificabilidad de la información incluida en este documento, se contó con el apoyo de una asesoría externa especializada en las pautas GRI.

La información proporcionada en este informe ha sido facilitada por las distintas áreas de nuestra organización, cuidando especialmente la trazabilidad de la información. Cada uno de los indicadores referidos al desempeño económico, social y ambiental de la organización fue elaborado a partir de datos y cálculos técnicos basados en procedimientos reconocidos por la normativa nacional, y alineados con los estándares aceptados por la comunidad internacional.

G4
33 En esta oportunidad nuestra empresa optó por no someter el presente documento a un proceso de verificación externa.

CONTACTO CORPORATIVO

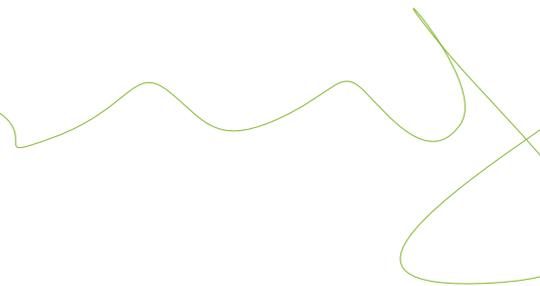
G4
31

Este documento da cuenta de los aspectos más relevantes de nuestra organización durante 2013, referidos a su gobernanza, desempeño y perspectivas. Su propósito es promover una interacción y diálogo con los principales grupos de interés. En este sentido, toda solicitud de información o comentario relacionado con los contenidos del reporte es bienvenido y se agradece de antemano. Las personas o instituciones interesadas pueden contactarnos directamente a:

Gerencia de Sustentabilidad : **Gabriel Figueroa**
Dirección : **Santa Isabel 333 A. Lampa**
Teléfono : **22810 3000**
E-Mail : **reporte@bolivar.cl**

desarrollo

sustentable



NUESTRA EMPRESA

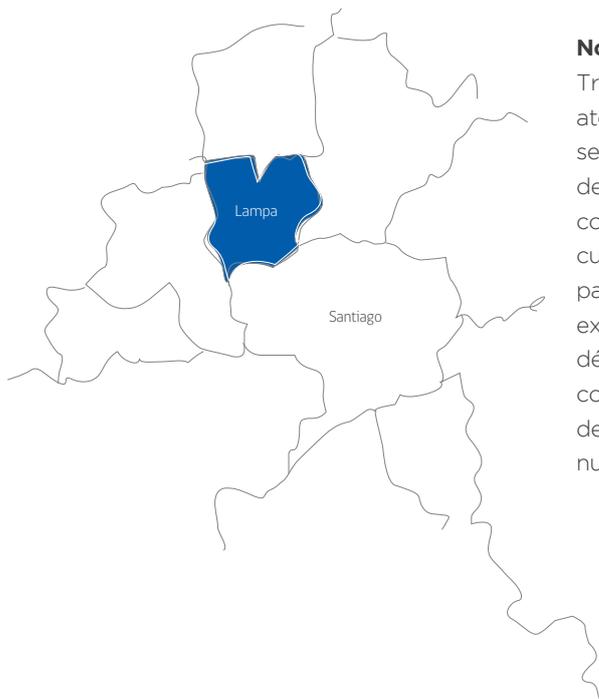
- Dónde operamos
- Nuestros servicios
- Nuestra organización en cifras
- En qué creemos
- Nuestros trabajadores
- Gobierno corporativo
- Ruta hacia la sustentabilidad
- Estructura organizacional
- Gestión de riesgos
- Gestión sustentable de nuestra cadena de valor
- Integridad y transparencia
- Mecanismos de denuncia
- Nuestro compromiso ético



NUESTRA EMPRESA

18

G4
3 Nos hemos propuesto contribuir a un desarrollo más sustentable mediante una gestión enfocada en la calidad y seguridad de los servicios y en la protección y cuidado del medio ambiente y de las personas.



Nos constituimos en 2006 como Transportes Bolívar Limitada para atender los requerimientos por servicios de logística y transporte de carga de sectores estratégicos como minería y energía, los cuales han concentrado una parte significativa de la inversión extranjera en las últimas dos décadas, generando como contrapartida oportunidades de desarrollo económico y social en nuestro país.

DÓNDE OPERAMOS

Operamos fundamentalmente dentro de Chile, pero disponemos de representación en Brasil y Argentina, para dar respuesta a requerimientos de logística y transporte de carga dentro de Mercosur. Nuestra casa matriz está ubicada en la Comuna de Lampa, en la Región Metropolitana. Asimismo, contamos con una sucursal en Antofagasta, en el Sector La Negra.

El *core business* de nuestra empresa es el transporte de carga industrial, carga sobredimensionada y sobrepeso para grandes proyectos de

G4
5
6

ingeniería y construcción, los cuales presentan habitualmente desafíos logísticos y de transporte relevantes debido a su envergadura, así como a su ubicación geográfica a gran altura sobre el nivel del mar.

NUESTROS SERVICIOS

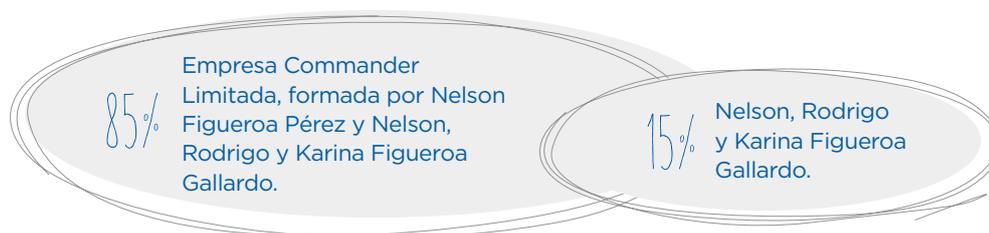
- ✓ Transporte de Carga Industrial Nacional e Internacional.
- ✓ Transporte de Carga de Sobredimensión y Sobrepeso.
- ✓ Almacenajes.
- ✓ Estudio de Rutas y de Factibilidad.
- ✓ Escoltas de Seguridad Minera.

G4
8 Nuestros clientes son grandes compañías mineras y empresas de ingeniería y construcción de mega proyectos con presencia en todo el mundo. Operamos fundamentalmente cargas generales y cargas especiales desde puertos, grandes proveedores y aeropuertos ubicados en la zona central de Chile hacia la zona norte, donde se ubican los principales proyectos mineros de nuestros clientes.

Durante 2013, nuestra flota de tracto camiones y semirremolques recorrió una distancia de siete mil 800 millones de kilómetros en rutas longitudinales y transversales, equivalentes a 195 vueltas alrededor de la Tierra.

G4 7 Propiedad

Somos una Sociedad de Responsabilidad Limitada integrada por:



G4
13 Durante 2013 no se registraron novedades en relación a la estructura y propiedad de la compañía.

Nuestra organización busca diferenciarse en un sector que se ha caracterizado históricamente por una alta atomización y escasa profesionalización de las actividades de logística y

transporte de carga terrestre. En la actualidad, operan en nuestro país más de 16 mil empresas de transportes, el 90 por ciento de las cuales corresponde a pequeños transportistas, los

cuales disponen habitualmente de un único vehículo. El tamaño promedio de la flota de las empresas chilenas en general es de 1,8 vehículos.

NUESTRA ORGANIZACIÓN EN CIFRAS



Personas



Seguridad y Salud Laboral

42HRS
anuales de **CAPACITACIÓN**
recibieron nuestros
conductores

Se tomaron
27 muestras en
los controles
de alcohol
y drogas
realizados

3,6
fue nuestra tasa de
ACCIDENTABILIDAD

Cada conductor
recibió en
promedio

23HRS
de capacitación
en **SEGURIDAD**
y **CONTROL DE**
RIESGOS



0 Accidentes con **PÉRDIDA**
de **VIDAS HUMANAS** desde
inicio de las operaciones

Se impartieron
2.354HRS
de **CAPACITACIÓN**
EN SEGURIDAD y
PREVENCIÓN



21 **TRABAJADORES**
se desempeñan
en nuestra filial
ANTOFAGASTA

27% de los
TRABAJADORES
está afiliado a
nuestro **SINDICATO**

14%  de nuestro
personal
son **MUJERES**

Medio Ambiente

7,4MM Las **INVERSIONES**
medioambientales
totalizaron

Se **NEUTRALIZARON**
355TON de **CO₂e**,
obteniendo la
certificación
Oficina
Carbono
Neutral

100% de los **RESIDUOS**
INDUSTRIALES
fueron **TRATADOS** y
RECUPERADOS

Nuestras
EMISIONES
totalizaron
9.452TON
de **CO₂e**

Las **EMISIONES**
por tracto
camión
alcanzaron a
150TON
de **CO₂e**

0 **MULTAS** o sanciones por
INCUMPLIMIENTO de la
normativa ambiental

EN QUÉ CREEMOS

VISIÓN

Ser reconocidos como la mejor empresa de transportes de carga por carretera en nuestro país y en América Latina.

Ser la empresa de transportes de carga por carretera y logística que marque la diferencia en la industria, contribuyendo a un desarrollo sustentable e inclusivo mediante una gestión responsable enfocada en la protección del medio ambiente, la seguridad de las personas y el cuidado y bienestar de sus trabajadores.

MISIÓN

SEGURIDAD

Nuestras acciones están orientadas a obtener siempre los más altos estándares de seguridad posibles, para brindar la máxima protección a clientes y colaboradores y las comunidades vecinas donde operamos.

INTEGRIDAD

Nuestras actividades se basan siempre en el valor de la integridad y la honestidad, en hacer siempre lo correcto, en concordancia con las normas éticas y legales más estrictas.

INNOVACIÓN

Promovemos el desarrollo de conocimientos, habilidades e ideas creativas en la búsqueda de nuevas soluciones para atender lo más satisfactoriamente posible las cambiantes necesidades de nuestros clientes.

EFICIENCIA

Valoramos y fomentamos el trabajo en equipo y las prácticas justas, honestas y transparentes con todos nuestros clientes y proveedores, a fin de generar relaciones de confianza mutua que aseguren la creación de valor compartido.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

Impulsamos el cuidado y desarrollo profesional permanente de nuestros colaboradores, así como el uso eficiente de los recursos y el cuidado del medio ambiente, para promover un desarrollo sostenible e inclusivo.

VALORES

Bolívar desarrolla sus actividades sobre la base del respeto de un conjunto de valores y principios éticos, que constituyen los puntos cardinales que orientan nuestros objetivos estratégicos y acciones.

NUESTROS TRABAJADORES

G4
10
11

NÚMERO DE TRABAJADORES	
Tipo de Contrato	2013
Plazo fijo	10
Indefinido	107
TOTAL	117

NÚMERO DE TRABAJADORES SEGÚN GÉNERO		
	2013	%
Hombres	101	86%
Mujeres	16	14%
TOTAL	117	100%

G4
EC6

NÚMERO DE TRABAJADORES SEGÚN REGIÓN		
	2013	%
Región Metropolitana	96	82%
Región de Antofagasta	21	18%



23

117  Trabajadores en **TOTAL**

27%  Trabajadores cubiertos por **CONTRATO COLECTIVO**

32  Trabajadores **SINDICALIZADOS**

En capítulos siguientes es posible encontrar más información sobre el tamaño de nuestra organización.

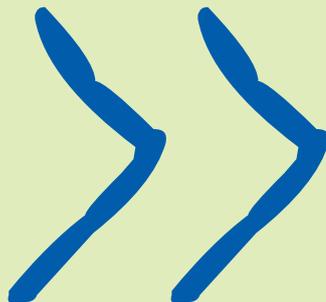
G4
34
35
36
37
38
39
40
41

GOBIERNO CORPORATIVO

En Transportes Bolívar, las funciones propias de un directorio son asumidas por el Comité de Socios, que se reúne periódicamente para resolver sobre asuntos como la estrategia corporativa, presupuestos plurianuales de inversiones y adquisiciones. Este es asistido en sus funciones por asesores externos especialistas en diversas materias.

Esta instancia superior se ocupa asimismo de que la organización profundice sus conocimientos y prácticas en materia de sustentabilidad, para aminorar los riesgos corporativos, capturar oportunidades y asegurar, en definitiva, un horizonte de largo plazo para la continuidad de las operaciones.





NUESTRA RUTA HACIA LA SUSTENTABILIDAD

2006

- >> Inicio de las operaciones en Lampa.
- >> Participación en proyecto Central Quilleco, de Colbún.

2007

- >> Apertura de Filial Antofagasta.
- >> Participación en proyecto Termoeléctrica Guacolda III, de AES GENER.
- >> Participación en proyecto Bocamina II, de ENDESA.
- >> Implementación de ISO 9001 sobre gestión de la calidad.
- >> Participación en proyecto OLE / WEST 9, de Minera Escondida, operada por BHP Billiton.

2008

- >> Adjudicación de contrato para proyecto Los Bronces, de Anglo American.
- >> Implementación de ISO 14001 y OHSAS 180001 sobre gestión medioambiental y gestión de salud y seguridad laboral.

2009

- >> Participación en proyecto Observatorio La Silla / Paranal / Apex, de ESO.

2013

- » Primer Reporte de Sustentabilidad, bajo estándar GRI G3.1. Primera empresa de transporte de carga terrestre.
- » Reconocimiento del Comité de Cambio Climático de la Cámara Chileno Británica de Comercio. Primera empresa de transporte de carga terrestre.
- » Certificación como "oficina carbono neutral". Primera empresa de transporte de carga terrestre en Chile y América Latina.

2012

- » Adjudicación de contrato para proyecto OGP 1 / OLAP / EWS de Minera Escondida.
- » Implementación de Programa Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas.
- » Adhesión a Pacto Global de Naciones Unidas. Primera empresa de transporte de carga terrestre.
- » Implementación de la Gerencia de Sustentabilidad.

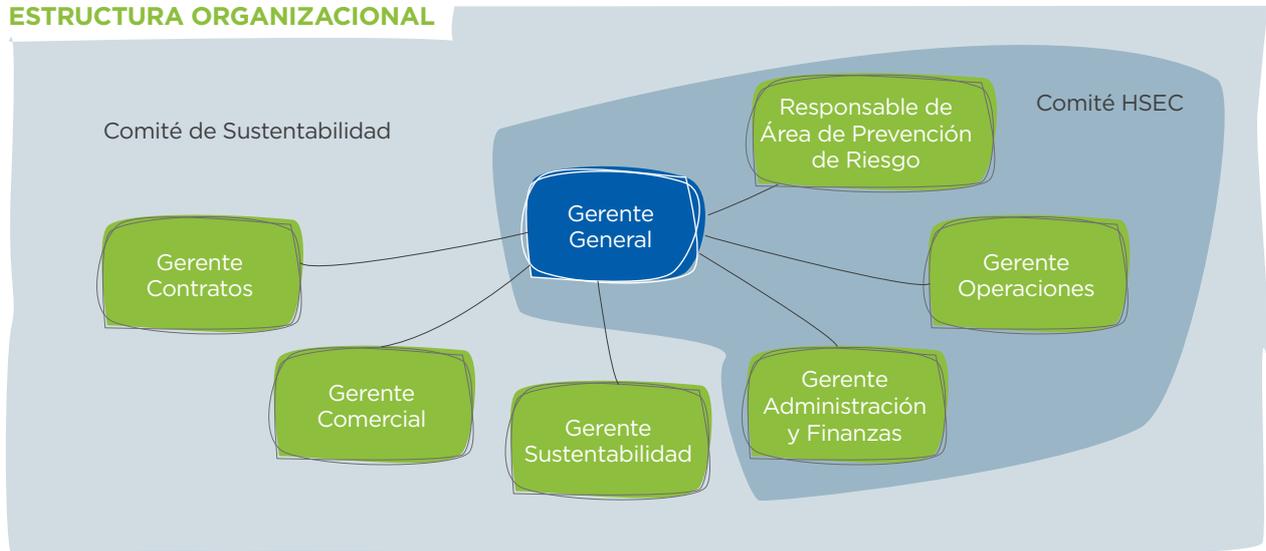
2011

- » Adjudicación de contrato para proyecto Caserones, de Lumina Copper.
- » Certificación como "empresa carbono neutral". Primera empresa de transporte de carga terrestre en Chile y Latam.
- » Incorporación a red de empresas Acción que promueve la RSE. Primera empresa de transporte de carga terrestre.
- » Implementación de Código de Conducta.

2010

- » Participación en proyecto Hidroeléctrica Angostura, de Colbún.
- » Inicio de medición de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El gerente general es el responsable de definir los lineamientos estratégicos generales y los objetivos operacionales, planificar el desarrollo a corto y largo plazo de la organización y asegurar la obtención de los resultados financieros consistentes con una estrategia de crecimiento sostenido.

Asimismo, en nuestra organización el gerente general tiene a su cargo la definición de los mecanismos de articulación con los distintos grupos de interés y con la comunidad. Y de promover un adecuado conocimiento y comprensión de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de la sustentabilidad, por parte de las distintas gerencias de área.

Finalmente, como máximo responsable de gestionar la sustentabilidad de nuestra organización, el gerente general revisa y aprueba, mediante un proceso de iteración continua, el enfoque y los contenidos de la presente memoria. Y delega en el gerente de sustentabilidad para que ésta recoja y refleje lo más fielmente posible todos los aspectos sustantivos de nuestra gestión, en el orden económico, social, ambiental y de gobernanza.

Los gerentes de área son los responsables de gestionar nuestras diversas políticas y programas, así como de incorporar las directrices y protocolos que contribuyen a poner el foco en la sustentabilidad de nuestras operaciones.

Los Comités de Sustentabilidad y HSEC son instancias operativas transversales integradas por el gerente general y gerentes de área, cuyo propósito es mejorar la adopción e implementación de procedimientos y acciones respecto de aspectos directamente relacionados con los impactos económicos, sociales y ambientales, así como con la seguridad, salud laboral y el medio ambiente, respectivamente.

En otro ámbito, consideramos de la mayor importancia la participación de nuestros directivos en aquellas actividades organizadas por entidades externas que promueven la sustentabilidad y la responsabilidad social corporativa en nuestro país, mediante comités, mesas y otras instancias de información, diálogo y aprendizaje. Durante 2013, participamos en diversas actividades organizadas por Pacto Global, Acción RSE, Corresponsables y la Cámara Chileno Británica de Comercio.

G4
37
49
50 Según su naturaleza, las inquietudes de nuestros grupos de interés se canalizan hacia la alta dirección y el interior de la organización a través de diversos mecanismos.

Grupos de interés internos: mediante reuniones formales de los trabajadores con sus gerentes de área y con el propio gerente general. En general, las preocupaciones manifestadas por los trabajadores están referidas a:

- Relaciones laborales.
- Salarios y otras compensaciones.
- Horarios de trabajo y descanso.
- Prácticas de salud y seguridad.

Grupos de interés externos: Reuniones formales del gerente general y gerentes de área con clientes y proveedores. En este caso, los temas de interés preferente han sido los siguientes:

- Calidad del servicio.
- Seguridad operacional.
- Relaciones laborales.

Asimismo, hemos habilitado el correo reporte@bolivar.cl para disponer de un canal más fluido de comunicación e información con nuestros grupos de interés, respecto de cuestiones económicas, sociales y ambientales. Sin embargo, a la fecha no se han recibido solicitudes de ningún tipo. Cabe señalar que nuestro reporte está disponible en el sitio WEB para su consulta y descarga.

G4
40 Los procedimientos de búsqueda, selección y nombramiento de ejecutivos intentan conciliar diversos criterios, como la experiencia, idoneidad y diversidad de género. Como principio general, buscamos dar oportunidades a nuestro talento interno para nuevas posiciones ejecutivas, a fin de favorecer el desarrollo humano y profesional de nuestros colaboradores.

Remuneraciones

Nuestra política de remuneraciones de la alta gerencia y del staff de ejecutivos se basa en valores de mercado.

G4
51
52
53
54

Durante 2013, la relación actual entre la retribución anual más alta de la organización y la retribución anual promedio de toda la plantilla es de 4.52 veces. Se consideraron el sueldo base, gratificaciones, asignación de colación, comisiones por viaje, semana corrida, viáticos y horas extraordinarias.

Asimismo, durante el periodo el incremento de la remuneración más alta y la remuneración promedio en nuestra organización fue como sigue:

AUMENTO DE LA REMUNERACIÓN MÁS ALTA VERSUS PROMEDIO EMPRESA	
Remuneración más alta	0.12%
Remuneración promedio de la empresa	14.2%

27

G4
55

Como principio general, buscamos dar OPORTUNIDADES A NUESTRO TALENTO INTERNO para nuevas posiciones ejecutivas, a fin de favorecer el desarrollo humano y profesional de nuestros colaboradores.

G4
45
46
47

GESTIÓN DE RIESGOS

Como cualquier organización, en Transportes Bolívar estamos expuestos a una serie de riesgos relacionados con la seguridad de nuestras operaciones de logística y transporte de carga, así como a otras contingencias derivadas de las condiciones económicas, sociales y ambientales del entorno en el cual operamos.

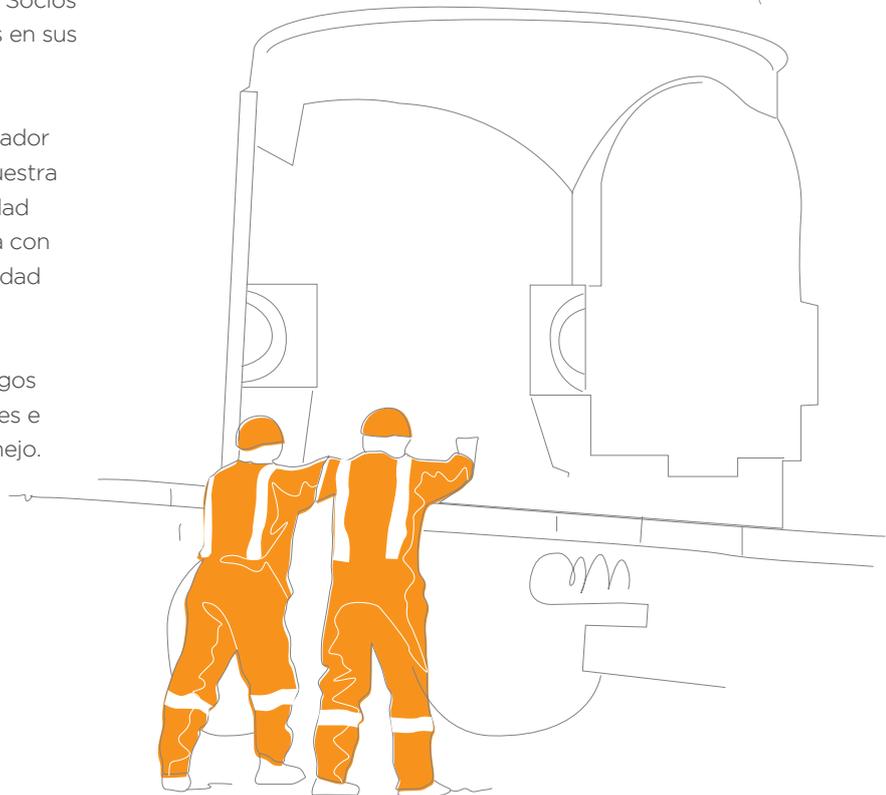
Todo lo anterior influye en nuestra gestión por lo que hemos desarrollado una estructura de control de riesgos, así como una serie de iniciativas para identificar, monitorear y gestionar las contingencias a las cuales estamos expuestos.

Los gerentes de las distintas áreas tienen la responsabilidad de dar seguimiento y gestionar de manera permanente las contingencias ocurridas en los distintos proyectos en marcha, al tiempo que deben dar cuenta de su evolución a la gerencia general. En caso necesario, se convoca al Comité de Gerentes, para el seguimiento de aquellos riesgos que puedan devenir en una crisis. Por último, el Comité de Socios realiza un seguimiento de los distintos riesgos en sus reuniones periódicas.

Con independencia de lo anterior, todo trabajador que se desempeñe en tareas operativas en nuestra organización es responsable y tiene la autoridad para detener cualquier trabajo que no cumpla con los estándares de nuestro decálogo de seguridad operacional.

A continuación se detallan los principales riesgos potenciales identificados, así como las acciones e iniciativas de respuesta para su gestión y manejo.

Todo trabajador que se desempeñe en tareas operativas en nuestra organización es RESPONSABLE Y TIENE LA AUTORIDAD para detener cualquier trabajo que no cumpla con los estándares de seguridad

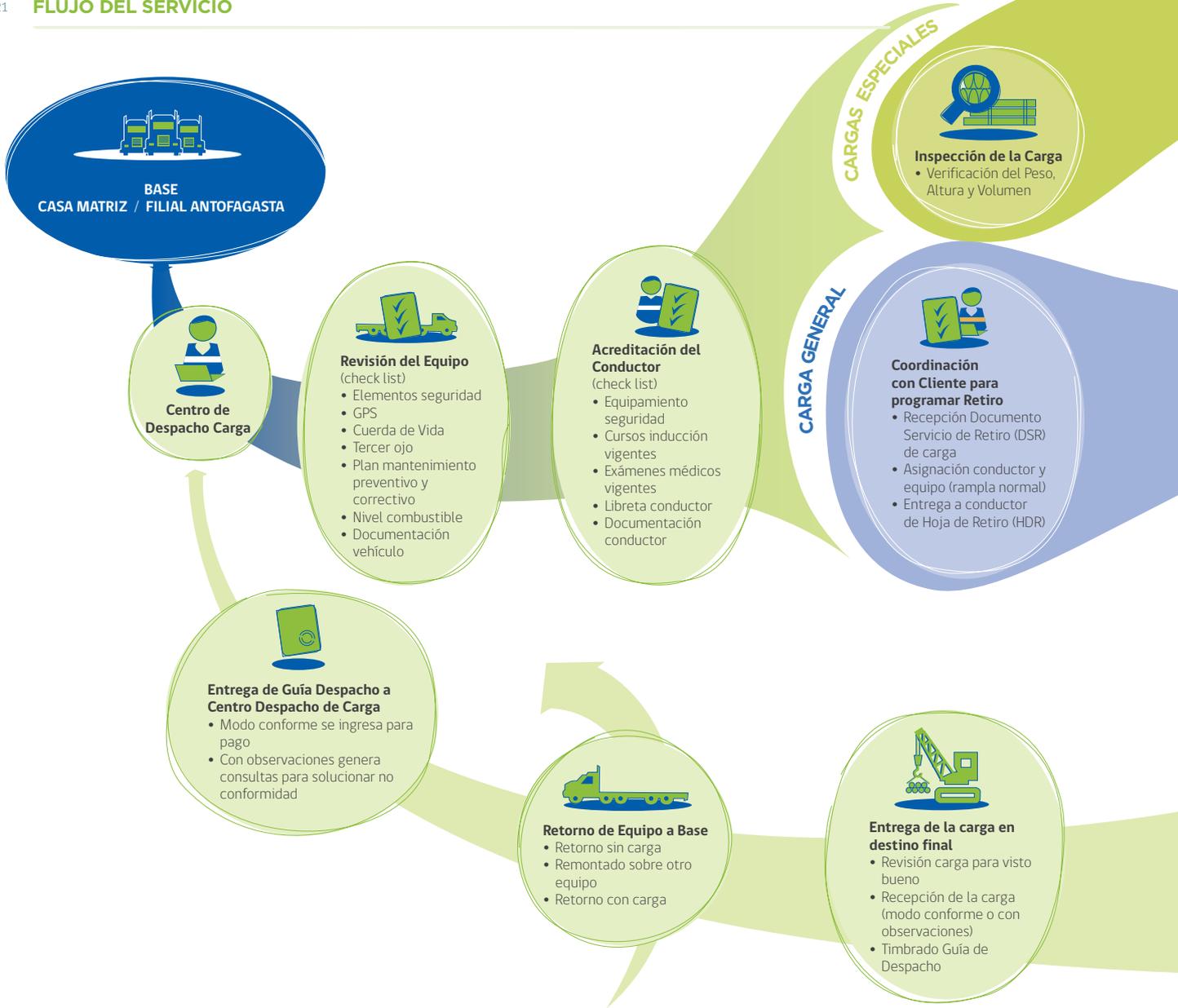


<h2>NUESTROS RIESGOS</h2>	<h2>NUESTRAS ACCIONES</h2>
<ul style="list-style-type: none"> • Escenarios económicos adversos a nivel global, regional y/o local, que pueden afectar decisiones de inversión de nuevos proyectos, así como ampliación de proyectos en marcha. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener altos niveles de eficiencia operativa y control de costos, para ofrecer servicios a precios competitivos. • Participar en foros empresariales para el seguimiento de la contingencia.
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento progresivo de las regulaciones medioambientales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Medición y neutralización total/parcial de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero. • Gestión sustentable de residuos.
<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones externas muy adversas como emergencias y catástrofes, que impidan las operaciones en forma total o parcial. 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de respuesta ante emergencias. • Comunicación permanente con clientes para evaluar los escenarios y tomar acciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Fluctuación importante del valor de los combustibles, que representan alrededor del 40% de nuestros costos operacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de ecodriving y eficiencia energética. • Inclusión de polinomios reajustables en nuestras propuestas.
<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos financieros derivados de demoras en la aprobación de estados de pago en proyectos de gran envergadura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversificación del portafolio de clientes y proyectos. • Generación de provisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Presión alcista de sueldos y beneficios debido a atractivas condiciones laborales en la industria minera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener márgenes de venta basados en un servicio de calidad, eficiente y responsable. • Atraer y retener talento humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes viales con consecuencias graves o fatales para las personas, que involucren a nuestros trabajadores y/o contratistas y afecten nuestra condición de empresa con "cero fatalidad". 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento preventivo y correctivo del material rodante. • Control exhaustivo de la velocidad en ruta y tiempos de descanso de los conductores. • Actividades de capacitación en seguridad vial. • Incorporación progresiva de contratistas a los programas de evaluación de estándares de calidad del servicio y salud y seguridad laboral.
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de las exigencias de calidad y seguridad por parte del cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adopción de los más altos estándares operacionales, de calidad y seguridad. • Actividades de capacitación. • Atracción y retención de talento humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes laborales significativos y/o recurrentes en nuestras instalaciones y/o lugares donde operamos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en salud y seguridad. • Comunicación permanente de los riesgos asociados a nuestras operaciones. • Actualización permanente del Reglamento Interno y normativas sobre salud y seguridad.
<ul style="list-style-type: none"> • Escasez potencial de conductores cualificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer de Transportes Bolívar un gran lugar para trabajar, mediante una propuesta de compensaciones laborales y clima interno atractivos.
<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia de un solo negocio, como es el transporte por carretera de cargas generales y especiales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer de Transportes Bolívar la empresa que marque la diferencia en el sector, mejorando así nuestra posición competitiva y la sustentabilidad del negocio.
<ul style="list-style-type: none"> • Casos de corrupción, soborno y fraudes internos relacionados con grandes proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y comunicación de nuestra normativa sobre negocios éticos. • Procedimientos de denuncia de malas prácticas.

G4
12
18
19
20
21

GESTIÓN SUSTENTABLE DE NUESTRA CADENA DE VALOR

FLUJO DEL SERVICIO



30

IMPACTOS

ECONÓMICOS



Inversiones

- Terrenos.
- Maquinarias.
- Infraestructura.
- Equipos rodantes.



Compras

- Productos y servicios locales.



Peajes

- Peajes rutas.



Impuestos

- Renta.
- Territoriales (bienes raíces).
- Patentes equipos rodantes.
- IVA.
- Específico de combustibles.

SOCIALES



Empleos

- Empleos directos.
- Empleos indirectos (proveedores y contratistas).



Remuneraciones

- Salarios tramo superior del mercado



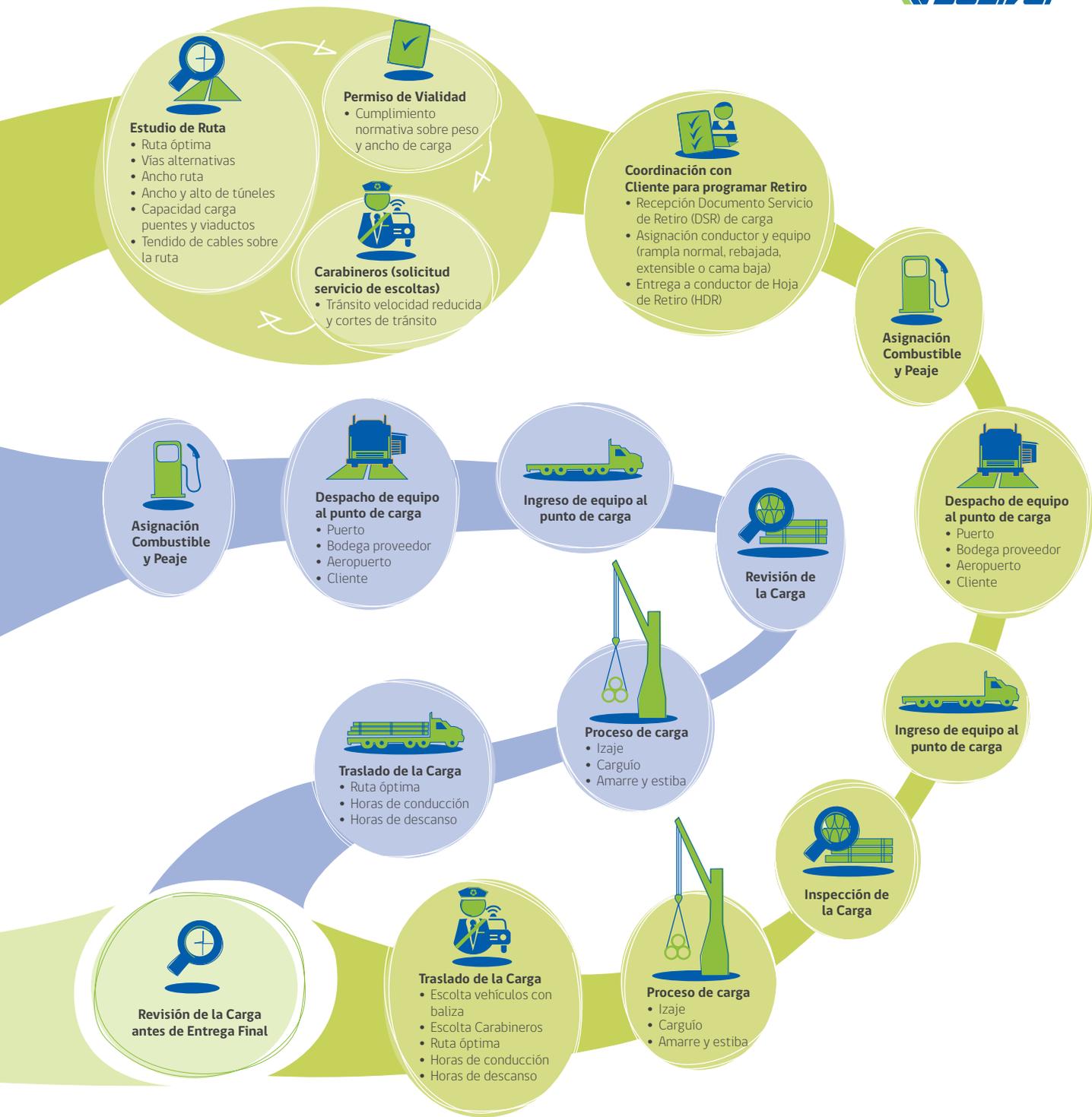
Capacitación

- Desarrollo de carreras.
- Formación técnica.
- Empleabilidad.



Salud y Seguridad

- Seguridad laboral (incluye contratistas carga).
- Seguridad vial (incluye contratistas carga).
- Prevención consumo alcohol y drogas.



IMPACTOS MEDIOAMBIENTALES

ENTRADAS



Recursos energéticos (Combustible)

- Curso de eco driving para reducir consumo de combustibles.
- Renovación de flota para mejorar eficiencia energética.
- Uso vehículos de mejor rendimiento y tecnologías más limpias.



Insumos

- (Neumáticos, Eslingas, Cadenas, Carpas para asegurar carga, Materiales de embalaje)
- Uso eficiente de insumos para disminuir impactos ambientales.



Residuos líquidos (Riles)

- Lubricantes se reutilizan como combustibles para calderas y motores



Residuos sólidos (Rises)

- Neumáticos se reutilizan como combustible para calderas.
- Baterías: carcasas se reutilizan en la fabricación de nuevas unidades y el ácido se reutiliza en combustibles para cementeras.
- Filtros aceite y combustible: carcasas se compactan y envían a fundiciones como chatarra.
- Filtros de aire: van directamente a relleno sanitario conforme a normativa vigente.



Emisiones de GEI

- Gases de efecto invernadero (GEI) son medidos y neutralizados total o parcialmente mediante la compra de bonos de carbono.

G4
41
56
57
58

INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA

Somos una organización con un fuerte compromiso ético, que basa todas sus actuaciones en los valores de la integridad, la honestidad y la transparencia. En este sentido, nuestro comportamiento debe ajustarse siempre al siguiente marco normativo, que integra los más altos estándares éticos, así como regulaciones y buenas prácticas de clase mundial.

Nuestro Código de Conducta establece un conjunto de normas básicas obligatorias para todos nuestros trabajadores. Se inspira en el Principio 10 del Pacto Global que establece que “las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”.



Asimismo, recoge los aspectos esenciales de la Ley 20.393 sobre delitos de lavado de activos, financiamiento de actividades terroristas y delitos de cohecho, que afectan tanto a las personas jurídicas de derecho privado como a las empresas del Estado.

Finalmente, está en conformidad con los más altos estándares en el ámbito legal, moral y ético.

Para promover el conocimiento sobre esta normativa y los mecanismos de denuncia existentes, disponemos actualmente de las siguientes instancias de información, difusión y capacitación:



Durante 2014, nos proponemos implementar un programa de charlas informativas y motivacionales a todo nuestro personal, para un mejor conocimiento sobre nuestro Código de Conducta y los mecanismos de información y denuncia de malas prácticas.

MECANISMOS DE DENUNCIA

Nuestra normativa establece actualmente los siguientes mecanismos de denuncia de eventuales malas prácticas, como soborno y lavado de dinero y conflictos de interés.

- Denuncia personal al superior directo, superior siguiente o bien superior máximo.
- Denuncia anónima a los correos electrónicos: contacto@bolivar.cl y bolivar@bolivar.cl

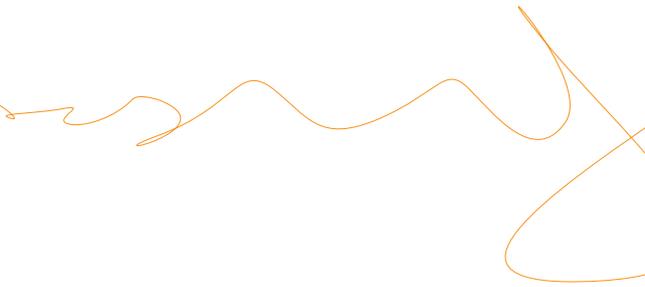
Durante 2013 no se registraron denuncias de incidentes relacionados con eventuales violaciones a nuestra normativa sobre negocios éticos.

NUESTRO COMPROMISO ÉTICO

- La integridad es uno de nuestros valores corporativos fundamentales, por lo que todas nuestras actuaciones deben estar orientadas por un comportamiento ético irreprochable.
- Buscamos actuar siempre con total transparencia y honestidad en nuestras relaciones con los diversos grupos de interés, y nos comprometemos a honrar siempre nuestros compromisos de la mejor forma posible.
- No aceptamos bajo ninguna circunstancia el uso fraudulento o la apropiación de los bienes de la Empresa para beneficio privado, por parte de Directivos y Trabajadores.
- Llevamos a cabo todas nuestras actividades internas con apego irrestricto a nuestro código de ética, así como a las normas y leyes nacionales.
- No ofrecemos, solicitamos ni aceptamos ningún tipo de actividad que esté relacionada con las conductas tipificadas como delitos en la Ley 20.393, relacionadas con el soborno, el cohecho, la corrupción, el lavado de activos y el financiamiento de actividades ilícitas y el terrorismo.
- Los directivos y trabajadores deberán abstenerse siempre de intervenir en asuntos en los cuales pueda manifestarse un conflicto de interés entre sus propios intereses y los de su empresa, al momento de tratar con proveedores y clientes, así como con otras instituciones o personas interesadas en negociar con ellos.
- No financiamos ningún tipo de actividad de grupos o partidos políticos.
- Bajo ninguna circunstancia toleraremos prácticas de cohecho de funcionarios públicos nacionales o extranjeros, con la finalidad de obtener trato privilegiado.
- No aceptamos bajo ningún concepto que el cumplimiento de metas y resultados se haga a costa de incumplir con los principios y políticas que orientan nuestras actividades en forma cotidiana. Nada justificará nunca la violación del modo ético en que hacemos negocio.
- Operamos siempre con honestidad y transparencia de manera que esperamos que nuestros trabajadores cumplan cabalmente siempre con sus tareas en lo que se refiere a controles y normas contables y aplicación de procedimientos o reglamentos de cualquier tipo.
- Son inaceptables aquellas conductas que busquen alterar u ocultar información sobre operaciones y transacciones, ya sea para obtener un beneficio personal o para proteger a la propia Empresa.
- Exigimos el cabal cumplimiento de estas normas éticas y de buenas costumbres a todos nuestros trabajadores, en todos los niveles, y promovemos asimismo su respeto por parte de las empresas colaboradoras, en todo momento y oportunidad.
- Ningún directivo, supervisor o trabajador tiene autoridad alguna para ordenar a otros o proceder por sí mismo en contra de los principios y políticas anteriormente señalados.

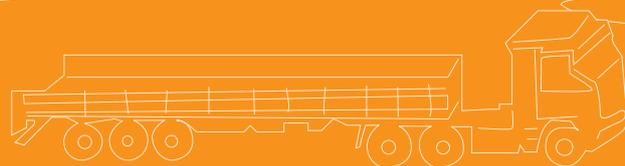
creación de

valor social



NUESTRO APORTE AL DESARROLLO ECONÓMICO

- Desempeño económico:
Nuestros compromisos
2013/2014
- Valor económico generado y
distribuido
- Ayuda financiera recibida del
Estado
- Relación con proveedores y
contratistas de carga
- Proveedores: Nuestros
compromisos 2013/2014
- Evaluación de proveedores



NUESTRO APORTE AL DESARROLLO ECONÓMICO

36

Contribuimos a generar valor económico y social a través de la creación de empleos de calidad, la **capacitación y formación, las inversiones y compras de bienes y servicios locales y el desarrollo de contratistas y proveedores de las zonas donde operamos.**

G4
DMA

Nuestro modelo de desarrollo

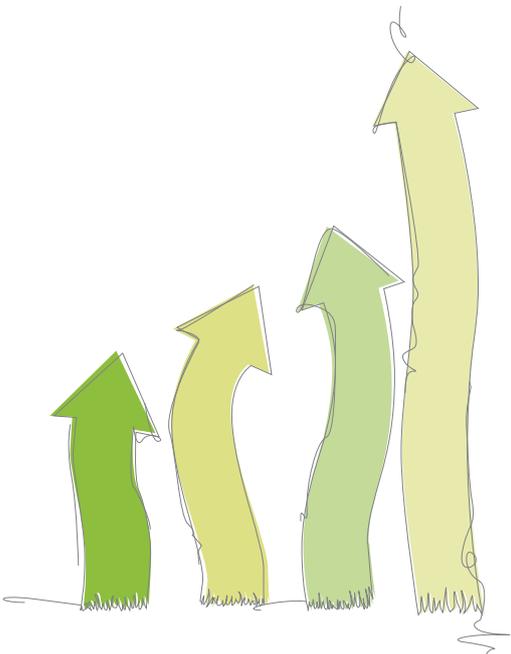
se sustenta en tres pilares: ser una empresa económicamente rentable, ambientalmente sostenible y socialmente responsable con las partes interesadas, internas y externas.

En este sentido, somos una organización comprometida con el desarrollo sustentable e inclusivo. Aportamos al crecimiento económico y social de nuestro país y sus habitantes a través de inversiones y compras de bienes y servicios locales, creación de empleos, capacitación y formación de talento humano y desarrollo de contratistas y proveedores.

Nuestra estrategia de negocios apunta a un crecimiento sostenido basado en la eficiencia

operacional, la competitividad y la innovación mediante la adopción de prácticas de clase mundial, cumplimiento de altos estándares de calidad y seguridad y una gestión responsable de nuestros impactos, para garantizar el cuidado de las personas y el medio ambiente.

El gerente general es el responsable de liderar la organización y velar por el cumplimiento de la estrategia corporativa de crecimiento sostenible y de las metas sectoriales, cautelando porque ambas sean siempre consistentes con el tipo de desarrollo que promovemos y considere los derechos y expectativas de nuestros principales grupos de interés.



NUESTROS COMPROMISOS 2013/2014

En nuestro reporte anterior declaramos nuestro objetivo de seguir aumentando en 2013 nuestras ventas, mediante nuevos contratos de transporte de carga con clientes actuales y/o nuevos clientes. En dicho periodo, incrementamos efectivamente en 60,8% nuestras ventas. Lo anterior nos permitió mejorar nuestro margen operacional y el Ebitda,

esto es, los beneficios antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones. Para 2014, nuestra meta apunta a seguir aumentando nuestro volumen de ventas y retornos, así como mejorar la diversificación de nuestra cartera de proyectos, abriéndonos hacia operaciones de carga general y especializada en proyectos mineros y no mineros.

G4 EC1 VALOR ECONÓMICO GENERADO

Durante el periodo, los ingresos por concepto de venta de servicios de transporte de carga aumentaron desde \$6.666 millones en 2012 a \$10.721 millones en 2013, lo que representa un incremento de 60,8%, como ya se indicó. Dicho resultado es fruto del incremento significativo de nuestras operaciones de transporte de carga general y cargas especiales en el proyecto Fase 5 de Minera Escondida, operada por BHP Billiton.

Por otra parte, los costos operacionales aumentaron en 40,1%. Del mismo modo, los flujos monetarios a nuestros colaboradores por concepto de sueldos y otros beneficios aumentaron un 69,6% en relación a lo registrado en el periodo anterior. Esta alza se explica básicamente por un aumento de nuestro personal y una mejora en sus condiciones contractuales.

Los pagos a proveedores de capital tuvieron un incremento de 89% respecto del periodo anterior, mientras que las transferencias al Estado por concepto de pago de impuestos registraron un alza de 60,9%. Por último, las inversiones en la Comunidad tuvieron una caída de 63,3%, debido a menores inversiones en la compra de bonos de carbono.

Como resultado final, los beneficios en el periodo registraron un incremento de 327% en relación al año anterior.

G4 EC1 VALOR ECONOMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO 2013

	2011	2012	2013	Variación 2012/2013
Valor Económico Generado				
Ingresos	4.191.983.076	6.666.608.106	10.721.908.034	60,8%
Valor Económico Distribuido	3.734.734.259	6.421.283.650	9.675.220.536	150,6%
Costos operativos	2.164.861.049	3.827.444.762	5.364.520.130	40,1%
Sueldos de trabajadores	460.281.670	1.072.566.985	1.818.695.714	69,6%
Pago a proveedores de capital	19.246.018	237.550.376	448.589.795	89%
Pago al Estado	1.068.703.648	1.266.655.540	2.037.162.526	60,9%
Inversión social y ambiental	21.641.874	17.065.987	7.397.385	-63,3%
Valor Económico Retenido	457.248.817	245.324.456	1.039.907.439	326%

NOTAS

Ingresos: Ventas netas provenientes de las operaciones del periodo.

Costos operativos: Considera todos los pagos generados por el desarrollo de las operaciones, entre los que se incluyen los pagos a proveedores y gastos de administración y ventas.

Remuneraciones: Monto total de los pagos a los trabajadores incluyendo salarios y otros beneficios.

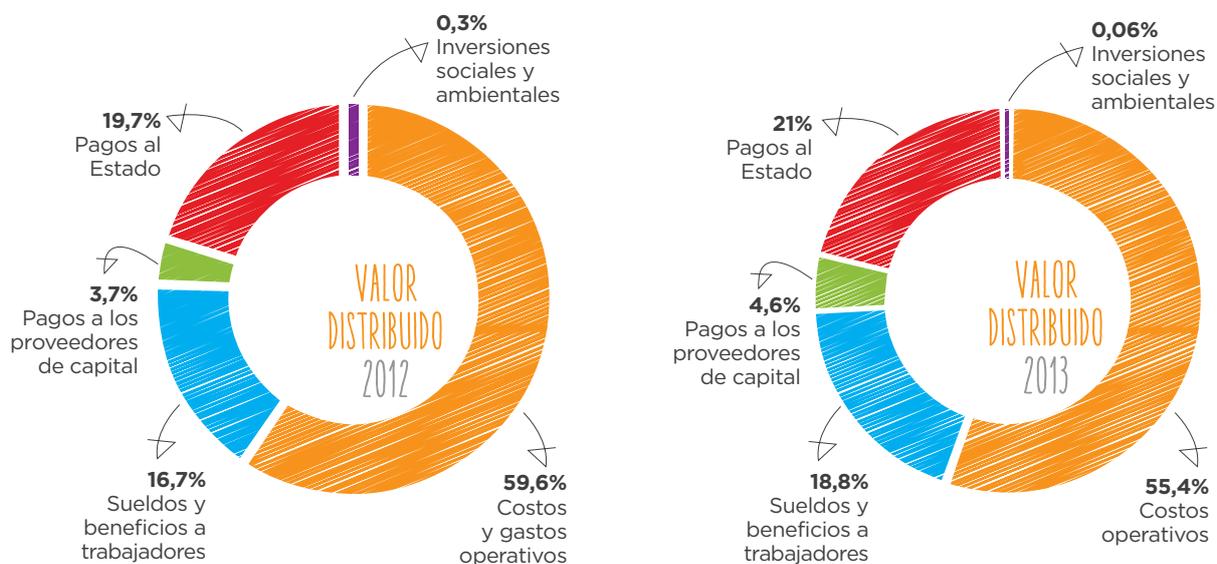
Proveedores de capital: Todos los pagos realizados a proveedores de capital.

Pagos al Estado: Pago de impuestos.

Inversiones en la Comunidad: Inversiones sociales e inversiones medioambientales de carácter voluntario.

G4
EC1 **VALOR ECONÓMICO DISTRIBUIDO**

En 2013, nuestro valor económico distribuido aumentó en 150,6% respecto del año anterior alcanzando los \$9.675 millones. Y se distribuyó como sigue.



38

G4
EC4 **AYUDA FINANCIERA RECIBIDA DEL ESTADO**

La ley 17.964 establece que las empresas de transporte de carga por carretera que operen equipos con un peso bruto superior a 3.860 kilos pueden obtener la devolución de parte del impuesto específico al petróleo diésel, que grava dicho combustible.

Por este concepto, Transportes Bolívar obtuvo en 2013 aportes financiero del Estado chileno por \$56.160.820. Este valor representa un 3,7% de las adquisiciones de combustible diésel en el periodo.

AYUDA FINANCIERA VÍA REINTEGRO PARCIAL DE IMPUESTO AL DIESEL

	2012	2013
Compras de combustible diesel	1.568.672	1.502.555
Ayuda financiera del Estado	55.281	56.160
% de la ayuda financiera sobre compras totales	3,5%	3,7%

Nota: valores expresados en miles de pesos (M\$)

NUESTROS COMPROMISOS 2013/2014

En nuestro reporte anterior nos comprometimos a mejorar en 2013 el sistema de selección de proveedores y contratistas introduciendo criterios de evaluación relacionados con aspectos ambientales, sociales y laborales, para incorporar así una dimensión de mayor equidad.

Debido a la falta de avances en este objetivo, mantenemos para el año 2014 nuestro propósito de introducir nuevos parámetros de evaluación y selección de nuestros proveedores y contratistas. Con este propósito, nos proponemos desarrollar en este periodo una política y procedimientos de compra que consideren la evaluación de buenas prácticas laborales en materia de empleo, salud y seguridad, relaciones laborales, salarios y remuneraciones e igualdad y equidad.

RELACIONES CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS DE CARGA

La gerencia encargada de la relación con nuestros proveedores y contratistas de servicios de transporte de carga es la Gerencia de Administración y Finanzas, a través del Área de Compras. Dicha relación busca generar relaciones de confianza de largo plazo, basada en criterios de calidad y entrega oportuna de los productos y servicios contratados.



EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

Nuestra organización ya cuenta con una normativa que establece una serie de criterios de selección incorporados en nuestro Sistema Integrado de Gestión, para garantizar estándares adecuados de calidad de los productos y servicios por parte de nuestros proveedores y contratistas. Entre estos destacan:

- Certificación ISO 9001.
- Capacidad para prestar el producto o servicio requerido.
- Proporcionar productos o servicios a empresas reconocidas.
- Tener referencias comprobables de terceros.

- Existir una petición expresa de nuestros clientes.

Por otra parte, para garantizar la calidad de los servicios de proveedores y contratistas realizamos dos evaluaciones anuales: una evaluación permanente y una segunda al final de cada ejercicio.

En ambos casos se controlan dos elementos esenciales, como son el cumplimiento de las especificaciones requeridas y los plazos de entrega. Para evaluar ambas variables, se ha definido un conjunto de aspectos críticos, entre los cuales destacan:

- El precio del producto o servicio está acorde con el mercado.
- El proveedor cumple con la calidad del servicio o producto.
- Entrega el producto o servicio según el tiempo establecido.
- Cuenta con alguna norma de certificación.
- Frente a imprevistos o problemas, entrega soluciones inmediatas.
- Entrega un plan de reclamaciones o garantías post venta.
- El cliente usuario está satisfecho con la calidad del producto o servicio.

Todo proveedor que obtiene como evaluación final superior a nota 5 (escala de 1 a 7) es considerado "aprobado". En cambio, aquel cuya evaluación arroje notas finales 4 y 5 se considera "en observación" y su permanencia dependerá de futuras calificaciones. El proveedor que obtiene una nota 4 o inferior es removido del listado de "proveedores aprobados".

G4
EC9

Al igual que en el período anterior, el 99,9% de nuestras compras y adquisiciones efectuadas en 2013 se realizaron a proveedores locales que operan fundamentalmente en comunas y localidades ubicadas en la Región Metropolitana y Región de Antofagasta, donde se encuentran nuestra casa matriz y filial Norte, respectivamente. De este modo, contribuimos al desarrollo de las economías locales donde operamos.

40

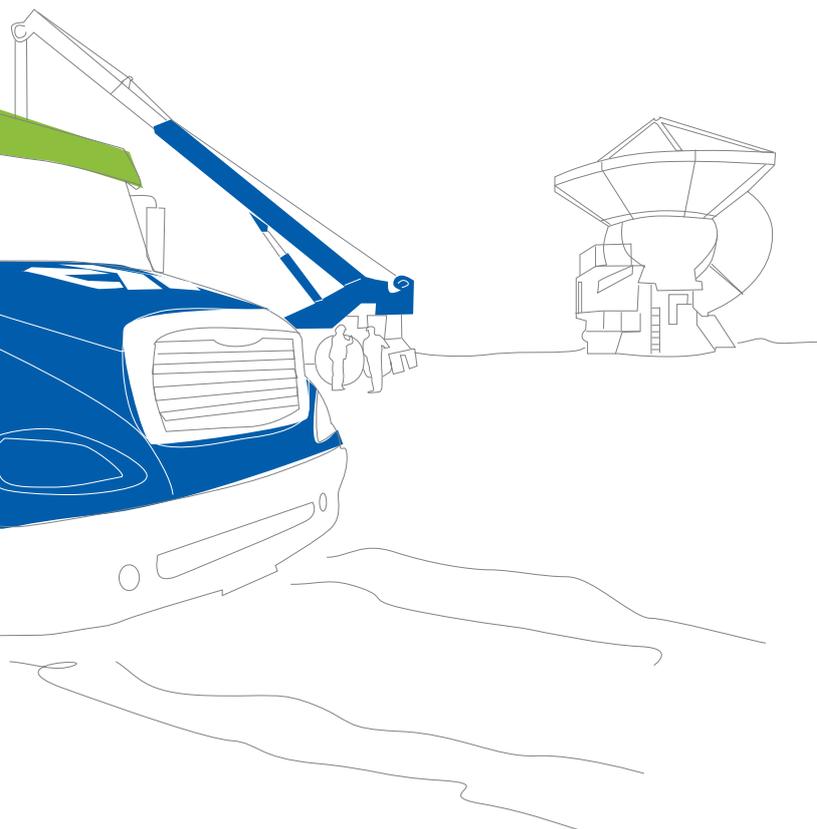
Se exceptúan únicamente los servicios de verificación externa de nuestra huella de carbono y adquisición de bonos de carbono, los cuales son proveídos actualmente por compañías británicas.

Durante el periodo se realizaron operaciones de compras con 167 proveedores locales activos. Cabe señalar que durante 2013 se realizó una depuración de nuestra actual base de datos de proveedores, que consultaba inicialmente 425, 569 y 1.252 proveedores tanto activos como pasivos, para los años 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

PRINCIPALES PROVEEDORES

RUBRO	Nº
Tracto camiones y camiones	1
Ramplas	3
Camionetas	2
Combustible	2
Neumáticos	3
Lubricantes	1
Filtros aire, aceite y gasolina	1
Baterías	1
Elementos de Seguridad	2
Repuestos de Tracto camiones y camiones	1
Repuestos de Ramplas	3
Seguros	3
Lavado y engrase de la flota	1
Mantenimiento preventivo de la flota	1
Insumos para carga	1

Asimismo, en 2013 operamos con 13 empresas contratistas de carga general. Además de cumplir con las exigencias para todo proveedor, éstas debieron satisfacer una serie de requisitos adicionales a fin de garantizar el cumplimiento de los altos estándares de calidad y seguridad establecidos por nuestros clientes con el propósito de reducir y eliminar el riesgo de incidentes y accidentes fatales tanto en carretera como en las instalaciones donde operamos.



Entre estas exigencias, igualmente aplicables a conductores y equipo rodante de Transportes Bolívar, pueden destacarse:

Vehículos

- Antigüedad no superior a 5 años o 600.000 km.
- Neumáticos no recauchados.
- Cuerda de vida en las rampas.
- Dos extintores (rampa y tracto).
- Baliza estroboscópica.
- Frenos ABS y Air bag.
- GPS.
- Sistema de alerta de acercamiento de otros vehículos y desvíos de la vía.
- Radio para comunicaciones.
- Barra protectora contra vuelcos.
- Protección anti-empotramiento de vehículos pequeños bajo el remolque.
- Pértiga con bandera roja y luz intermitente.
- Malla de contención de la carga.
- Alarma sonora de retroceso.
- Cintas reflectantes.
- Cuñas para detenerse.

Conductores

- Licencia A5.
- Examen para trabajo en altura geográfica.
- Examen psicosenométrico.
- Hoja de vida del conductor (señala infracciones y partes).
- Aprobación de tres cursos habilitantes.
- Uso de sensor de verticalidad (alerta de somnolencia).

Empresa

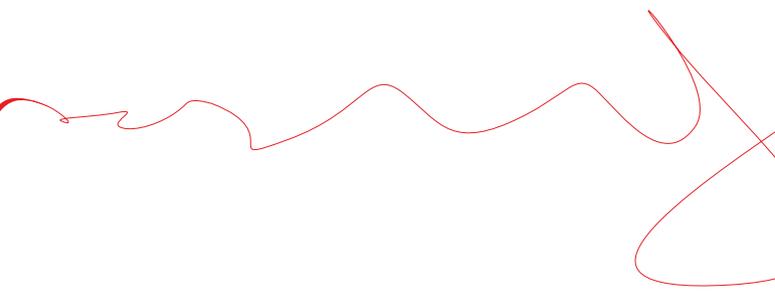
- Plan de control de fatiga y somnolencia.
- Plan de mantenimiento del equipo rodante cada 20.000 km.

Durante 2013 operamos con **13 EMPRESAS CONTRATISTAS** de carga general, las cuales debieron cumplir los mismos estándares de calidad y seguridad establecidos para reducir los riesgos de accidentes, inherentes a toda operación de transporte de carga, tanto en carretera como en las instalaciones donde operamos.

EMPRESAS CONTRATISTAS DE CARGA

Transportes Frankar
Transportes Bioforestal
Transportes Garich
Truckerman
Sotramaq
Transportes Solano
Transportes Meléndez
Transportes Froilán Amurrio
Comercial San Jorge
Transportes Leiva
Transportes Plaza
Transportes AMG
Transportes Janssen

trabajo en
equipo



CUIDAMOS A LAS PERSONAS

- Nuestra política de gestión de personas
- Nuestros compromisos 2013/2014
- Nuestros colaboradores
- Beneficios sociales
- Relaciones laborales
- Clima laboral
- Capacitación y educación
- Evaluación de desempeño
- Igualdad de oportunidades



CUIDAMOS A LAS PERSONAS

Buscamos atraer a personas altamente capaces y comprometidas con nuestra visión de ser la mejor **empresa de transporte de carga terrestre en nuestro país, capaz de entregar un servicio superior basado** en la innovación, la mejora continua de los procesos y la adopción de buenas prácticas.

44

G4
DMA

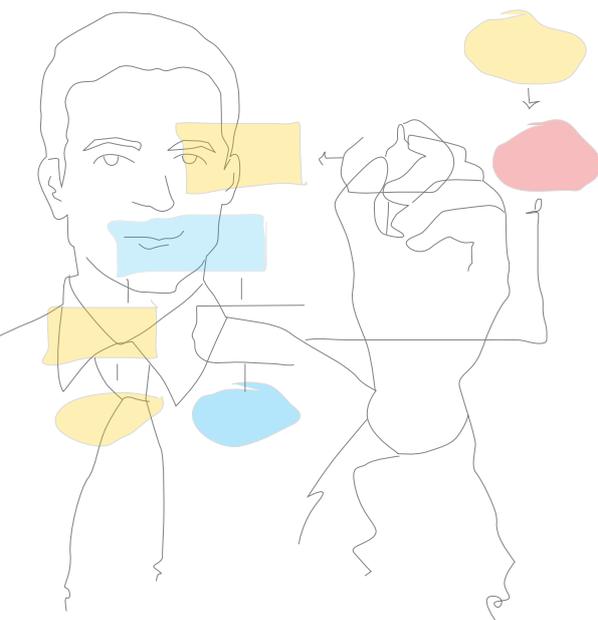
Las personas son un pilar

estratégico para nuestra organización. Nos permiten entregar un servicio de calidad superior, basado en altos estándares y mejores prácticas. Por lo mismo, aspiramos a atraer y retener a personas comprometidas con nuestros valores y que compartan nuestra visión de ser reconocidos como la mejor empresa del sector, a nivel local y regional.

La Subgerencia de Personas, que depende de la Gerencia de Administración y Finanzas, es la encargada de gestionar y velar por el cumplimiento de las políticas, programas, planes y actividades relacionadas con aquellos aspectos considerados de interés para nuestros trabajadores y que tienen valor estratégicos para nuestra organización. Entre otros pueden destacarse:

- Salud y seguridad ocupacional.
- Calidad de vida laboral.
- Prevención y consumo de alcohol y drogas.
- Capacitación y formación profesional.
- Empleo.
- Evaluación de desempeño.
- Remuneraciones y beneficios.
- Clima laboral.
- Diversidad e igualdad de oportunidades
- Relaciones con sindicato.
- Reestructuración responsable.
- Resolución de conflictos.

Para más información sobre los principales impactos positivos y negativos que tienen nuestras operaciones sobre nuestros trabajadores, puede consultarse el cuadro de la cadena de valor, en las páginas 30 y 31.



NUESTRA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Como empresa, procuramos desarrollar nuestra propia cultura enfocada en la integridad, la innovación y la responsabilidad social, estimulando la confianza entre nuestros trabajadores mediante el trabajo en equipo y el mejoramiento continuo. Con este objetivo, destinamos energías y recursos para el desarrollo y promoción de dichas conductas.

Propiciamos un buen clima laboral, que estimamos esencial para una gestión efectiva de las personas y conducente al logro de un ambiente de alto desempeño, con calidad de vida laboral y un estricto respeto de los derechos humanos y laborales.

Actuamos con cuidado y apego a la legislación laboral vigente y considerando la Declaración de Derechos Humanos en lo referente a la relación con nuestros trabajadores. Asimismo, velamos por el cumplimiento de estos compromisos entre nuestras empresas colaboradoras.

Promovemos una comunicación fluida y horizontal con nuestros trabajadores, considerándolos como parte interesada y comprometida con los destinos de la organización.

La empresa reconoce el derecho de los trabajadores a organizarse y no promueve ni acepta bajo ningún concepto la existencia de prácticas antisindicales.

Fomentamos el desarrollo y la empleabilidad de nuestros trabajadores mediante el entrenamiento y desarrollo profesional y técnico permanentes, generamos instancias de capacitación y formación. Estimamos que este es un eficiente mecanismo de promoción interna que brinda satisfacción y bienestar a nuestros colaboradores, al tiempo que nos permite ser más competitivos.

En los procesos de contratación, exigimos a todos los postulantes firmar el Código de Conducta Ética y tomar conocimiento de las medidas implementadas por la organización, especialmente lo referido a la Ley 20.393 para garantizar un comportamiento basado en la integridad, transparencia y honestidad.



G4
DMA

NUESTROS COMPROMISOS 2013/2014

En nuestro reporte anterior, nos comprometimos a avanzar en el diseño e implementación de nuestra área de recursos humanos, a fin de responder a los desafíos que plantea una organización cada vez más compleja.

Asimismo, nos planteamos poner en marcha un sistema de evaluación formal de desempeño de nuestros trabajadores, el cual se implementó en una primera etapa en áreas como Contratos y Mantenimiento, totalizando así el 15% de nuestra organización (ver sección Evaluación de desempeño, en página 51).

Finalmente, nos propusimos llevar a cabo una nueva encuesta de clima laboral, objetivo que cumplimos en un 100%.

Para 2014, nuestros compromisos incluyen mejorar la gestión en capacitación aumentando en 10% el promedio neto de horas por trabajador. Por otra parte, nos comprometemos a completar la implementación del sistema de evaluación de desempeño, extendiéndola a toda la organización.

En otro orden, nos proponemos realizar mejoras materiales en los talleres donde se desempeña nuestro personal de mantenimiento, para incrementar la seguridad y calidad de vida. Finalmente, nos proponemos contar con mejores procedimientos que regulen la subcontratación de servicios de carga, los cuales contribuyen a generar valor.

46

NUESTROS COLABORADORES

G4
10

En 2013, continuamos creando nuevos empleos directos y de calidad. Estos se concentraron fundamentalmente en las áreas de administración y supervisión y buscan dar respuesta a los mayores requerimientos de apoyo y control, como resultado del desarrollo experimentado por nuestra organización.

DOTACIÓN ANUAL DE TRABAJADORES

G4
LA1

	2011	2012	2013
TOTAL	49	98	117

DOTACIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO

G4
10

Tipo de Contrato	2010	2011	2012	2013
Plazo fijo	2	0	6	10
Indefinido	54	49	92	107
TOTAL	56	49	98	117

DOTACIÓN SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

G4
10

Categoría	2011		2012		2013	
Directivos	4	8%	4	4%	6	5%
Supervisores	5	10%	5	5%	9	8%
Conductores	25	51%	73	74%	75	64%
Administrativos	15	31%	16	17%	27	23%
TOTAL	49	100%	98	100%	117	100%

G4
10

DOTACIÓN SEGÚN FILIAL						
	2011		2012		2013	
Región Metropolitana	33	70%	73	74%	96	82%
Región de Antofagasta	16	30%	25	26%	21	18%
TOTAL	49	100%	98	100%	117	100%

G4
10

DOTACIÓN SEGÚN GÉNERO						
	2011		2012		2013	
Hombres	40	81%	86	88%	101	86%
Mujeres	9	19%	12	12%	16	14%
TOTAL	49	100%	98	100%	117	100%

El incremento de la tasa de rotación de personas en 2013 y en menor medida en 2012, respecto del año base, se debe a la entrada en vigencia de nuevos contratos con clientes localizados en la Zona Norte, versus contratos anteriores con clientes ubicados en la Zona Centro de nuestro país. Lo anterior se tradujo en una extensión de los trayectos de viaje que superan actualmente los 2.500 kilómetros, incluido el retorno. Junto con ello, han aumentado las exigencias técnicas y de salud para nuestros conductores, acelerando la tasa de rotación dentro de este colectivo.

G4
LA1

ROTACIÓN ANUAL PROMEDIO			
	2011	2012	2013
TOTAL	6.1%	14.3%	27.3%

G4
LA1

ROTACIÓN ANUAL SEGÚN GÉNERO						
	2011		2012		2013	
Hombre	3	6.1%	14	14.3%	29	24.8%
Mujer	0	0%	0	0	3	2.5%
TOTAL	6,1%		14,3%		27,3%	

G4
LA1

ROTACIÓN ANUAL SEGÚN EDAD			
	2011	2012	2013
Menos de 25 años	0	0	0
25-34 años	1	1	7
35-44 años	2	6	10
45-54 años	0	7	14
55 o más años	0	0	1
TOTAL	3	14	32

NOTA: Los valores indican número de personas.

47

G4
LA1

ROTACIÓN ANUAL SEGÚN FILIAL			
	2011	2012	2013
Región Metropolitana	3	9	24
Región de Antofagasta	0	5	8
TOTAL	3	14	32

NOTA: Los valores expresan número de personas.

G4
EC5

RELACIÓN SALARIO INICIAL EMPRESA VS SALARIO MÍNIMO LEGAL			
	2011	2012	2013
Relación	1,03	1,15	1.17%

NOTA 1: Los valores expresan la relación entre el salario inicial percibido por un trabajador en nuestra organización versus el Salario Mínimo Legal definido por el Gobierno.

NOTA 2: Información no disponible por género.

G4
LA2
EC6

BENEFICIOS SOCIALES

Ofrecemos a nuestros trabajadores con contrato vigente a jornada completa un conjunto de beneficios monetarios y no monetarios que buscan reconocer su contribución, satisfacer sus intereses en el ámbito laboral, familiar y social, y entregar protección y apoyo en caso de emergencia y eventos especiales.

Algunos son aportados directamente por nuestra organización, mientras que otros son entregados por la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual estamos afiliados, y canalizados a través de nuestra área de Personas.

Durante 2013, el salario inicial de un trabajador de Bolívar fue 1,17 veces superior al Salario Mínimo Legal.

Asimismo, por primera vez una trabajadora hizo uso de su fuero y cursó baja laboral por maternidad. Una vez concluido su período de descanso, se reincorporó a sus funciones.

G4
LA3

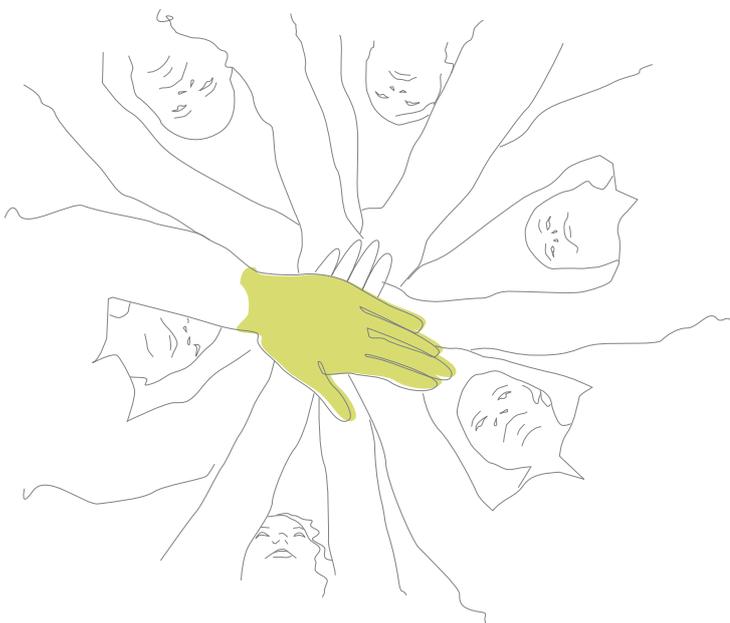
Beneficios entregados por la Empresa

- Aguinaldo Fiestas Patrias
- Aguinaldo de Navidad
- Bono de Escolaridad
- Capacitación y Desarrollo
- Celebración Fiestas Patrias
- Celebración Navidad (y regalo a los hijos de hasta 12 años, que sean carga legal)
- Préstamos Blandos para Vacaciones o por Licencias Médicas
- Seguro Complementario de Salud

Beneficios entregados por Caja de Compensación

- Aniversario de Matrimonio
- Becas Escolares
- Centros Recreacionales
- Subsidio por Fallecimiento del Trabajador
- Subsidio Fallecimiento de Cónyuge
- Subsidio por Fallecimiento de Carga
- Bono de Natalidad
- Bono de Nupcialidad
- Subsidio Habitacional

48



RELACIONES LABORALES

Somos una empresa respetuosa de los derechos de nuestros trabajadores y promovemos un clima interno basado en la confianza, el diálogo, la transparencia y el cumplimiento estricto de nuestras obligaciones laborales. Nuestros líderes, supervisores y directivos máximos son responsables de vigilar y hacer cumplir la normativa legal vigente, así como las políticas, programas, procedimientos y acciones que establece nuestro propio marco normativo, inspirado en compromisos globales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

G4
LA16

Durante 2013, los trabajadores presentaron 30 reclamaciones formales por prácticas laborales consideradas indebidas por ellos, en materia de empleo e igualdad de oportunidades.

Diez de estas reclamaciones se generaron en el proceso habitual de asignación de conductores para atender requerimientos específicos de cargas especiales, las cuales tienen una retribución más elevada, dada la complejidad del servicio.

Las otras veinte reclamaciones formales surgieron como resultado del número de cargas asignadas a conductores en un período de tiempo, lo cual incide en el monto de la remuneración final, la cual tiene un componente fijo y otro variable asociado al número de viajes realizados en un mes.

Todas las reclamaciones fueron debidamente atendidas y resueltas por las jefaturas. Cabe señalar que este tipo de reclamaciones son relativamente habituales en nuestro sector y se generan en la necesidad operacional de las empresas de disponer siempre de un número mayor de conductores.

G4
LA4

Por otra parte, si bien no existe un acuerdo formal en orden a dar cuenta anticipada de cambios operacionales significativos que puedan afectar a nuestro personal en caso de reestructuración, la empresa declara que sí tendrá en cuenta oportunamente las necesidades e intereses de sus trabajadores, de manera de no afectarlos o reducir los impactos negativos, cuando ello sea posible.

Somos una organización respetuosa de los derechos de libertad de afiliación y asociación sindical y negociación colectiva que asisten a todos nuestros trabajadores. Nos ocupamos de mantener un diálogo permanente y fluido con sus representantes sindicales y de velar por el estricto cumplimiento de lo establecido en el Convenio Colectivo acordado entre las partes en 2013.

Un 27% de nuestros trabajadores se encuentra bajo convenio colectivo.

NIVEL DE SINDICALIZACIÓN			
	2011	2012	2013
Nº total trabajadores	49	98	117
Nº trabajadores sindicalizados	NA	53	32
% trabajadores cubiertos por contrato colectivo	NA	54%	27%
Nº sindicatos	NA	1.	1.

G4
11

NOTA: El Sindicato se constituyó en julio de 2012.

Nuestros conductores presentaron 30 RECLAMACIONES FORMALES por supuestas prácticas laborales indebidas, relacionadas con la asignación de cargas; todas ellas fueron atendidas y resueltas de modo satisfactorio para las partes.

CLIMA LABORAL

Nos ocupamos de generar las condiciones necesarias que favorezcan un ambiente de trabajo seguro y confortable, el cual permita a cada colaborador dar lo mejor de sí mismo. Velamos porque nuestras instalaciones, maquinarias y equipos rodantes ofrezcan las mejores condiciones de seguridad y confort para el desarrollo de las distintas actividades. Igualmente, buscamos atraer y retener talento humano superior para crear equipos altamente motivados y productivos, capaces de marcar la diferencia dentro de nuestro sector. Como resultado de ello, aspiramos a generar un clima de satisfacción, orgullo y sentido de pertenencia a la organización.

Con este propósito, desde 2011 realizamos cada año una Encuesta de Clima para escuchar la opinión de nuestros colaboradores sobre su trabajo, relación con sus jefaturas y otros trabajadores y con la empresa. De este modo buscamos conocer la percepción de nuestros colaboradores en aspectos como la comunicación, confianza, reconocimiento, compañerismo, igualdad y orgullo.

La encuesta realizada en 2013 fue respondida por el 43% de los trabajadores, lo que representa una baja de 33 puntos respecto de la consulta anterior. En esta oportunidad utilizamos una nueva metodología que estimamos refleja mejor las dimensiones que estamos evaluando. Por lo mismo, los resultados no son comparables con mediciones anteriores.

Aspectos con desempeño destacable

Comunicación:

69%

asegura que Siempre, Casi Siempre **PUEDO HABLAR CON MIS JEFES Y RESOLVER MIS DUDAS.**

Confianza:

77%

asegura que Siempre, Casi Siempre **MIS JEFES ME TIENEN CONFIANZA Y NO ESTÁN ENCIMA MÍO EN FORMA PERMANENTE.**

Orgullo:

94%

afirma que Siempre, Casi Siempre **LO QUE HAGO TIENE UN SIGNIFICADO ESPECIAL Y ME HACE SENTIRME ORGULLOSO.**

Evaluación global:

82%

asegura que Siempre, Casi Siempre **ÉSTA ES UNA GRAN EMPRESA PARA TRABAJAR.**

Oportunidades de mejora

- **Reconocimiento:** un 54% asegura que “mis jefes reconocen mi aporte y mi entrega” Algunas Veces, Nunca.
- **Igualdad:** un 56% afirma que “aquí no hay preferencias por algunos ya que todos somos iguales” Algunas Veces, Nunca.
- **Camaradería:** un 54% asegura que “aquí me siento como en familia” Algunas Veces, Nunca.

A partir de los resultados obtenidos, estamos trabajando en diversas iniciativas para dar respuesta a las inquietudes expresadas por nuestros trabajadores:

- Implementación en toda la organización del plan de evaluación de desempeño.
- Reconocimiento formal y permanente de las buenas prácticas alineadas con nuestros valores corporativos.
- Fomento de oportunidades de desarrollo y movilidad interna para la promoción del talento humano.
- Comunicación y difusión permanentes de las actividades institucionales y nuevas políticas, programas y procedimientos adoptados por la organización, para promover una cultura basada en la información, la calidad y la innovación.

PROMEDIO HORAS CAPACITACIÓN POR TRABAJADOR		
2011	2012	2013
56,6	70,6	42

NOTA: información no disponible por género.

La disminución del promedio de horas de capacitación por trabajador en 2013 se explica fundamentalmente porque en el periodo anterior se implementaron las plataformas SAP, Payroll y GPS¹, lo que demandó un importante esfuerzo en entrenamiento y capacitación al personal de las áreas de contrato, operaciones y contabilidad. En 2013, únicamente se realizaron acciones puntuales de capacitación en dichos programas a nuevos contratados.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Como se señaló, el 15% de nuestros trabajadores participó durante 2013 en procesos de evaluación de resultados, cuyo propósito es conocer el desempeño de nuestros colaboradores, detectar eventuales brechas, fomentar el diálogo entre las personas evaluadas y sus líderes directos, establecer objetivos desafiantes y motivadores y focalizar mejor las acciones de capacitación y formación, alineando los resultados con las expectativas de la alta dirección.

TRABAJADORES CON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			
	2011	2012	2013
% trabajadores evaluados	0%	0%	15%

NOTA: información no disponible por género.

¹ SAP, Payroll y GPS son programas computacionales para la gestión de negocios, gestión de remuneraciones y gestión y localización de nuestra flota, respectivamente.

CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN

Durante 2013, alrededor del 90% de nuestros trabajadores participó en actividades de capacitación y formación tendientes a adquirir y/o mejorar aptitudes, conocimientos y destrezas técnicas, manejo de herramientas, habilidades y competencias de gestión y desarrollo de estilos de conducción y liderazgo.

Dichas actividades incluyeron la participación formal en cursos, charlas y seminarios, así como asistencia a programas regulares de estudios para término de carrera y de estudios de post títulos como diplomados y magister en las áreas de contabilidad, administración de empresas, finanzas, operaciones y logística.

Para apoyar los esfuerzos de formación continua, nuestra empresa contribuye actualmente con el pago del 80% a 100% del arancel.

TOTAL ANUAL DE HORAS CAPACITACIÓN		
2011	2012	2013
2.775	6.921	4.931

NOTA: En 2013 se incluyen las horas correspondientes a carreras de grado y post título, por lo que los datos 2012 y 2011 fueron ajustados y no coinciden con los informados en nuestro reporte anterior.

Los conductores profesionales no participaron en esta oportunidad en el proceso formal de evaluación. Cabe señalar, no obstante, que ellos sí están sujetos de manera permanente a una serie de controles y evaluaciones en aspectos críticos como el cumplimiento de los descansos obligatorios, jornada horaria y control de la velocidad, así como en aspectos relacionados con los procesos propiamente operativos.

Las desviaciones y violaciones significativas de lo que se consideran buenas prácticas en estas materias son abordadas de inmediato por las respectivas jefaturas, a fin de evitar la repetición de conductas riesgosas por parte de nuestros conductores y que puedan afectar la calidad y seguridad de nuestros servicios.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En 2013 hemos incrementado la participación de mujeres en nuestra dotación, alcanzando el 14% de nuestra plantilla. Comparativamente, la participación de la mujer en el sector del transporte de carga terrestre en nuestro país es de 8%, en promedio.²

G4
LA12

PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS												
	2011				2012				2013			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
Directivos	3	6%	0	0%	3	3%	0	0%	5	4%	0	0%
Supervisores	4	8%	1	2%	4	4%	1	1%	6	5%	3	3%
Conductores	25	52%	0	0%	72	74%	0	0%	75	63%	0	0%
Administrativos	8	16%	8	16%	7	7%	11	11%	15	14%	13	11%
TOTAL	40	82%	9	18%	86	88%	12	12%	101	86%	16	14%

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRANSPORTE DE CARGA



2 Fuente: Transporte por Carretera. Informe Anual 2010.

En Transportes Bolívar promovemos la igualdad de retribución entre trabajadores mujeres y hombres. En aquellas categorías donde actualmente se desempeñan mujeres, la relación entre salarios es muy cercana a 1, valor que refleja el óptimo deseable.

Para evitar a futuro la repetición de este tipo de eventos, se realizaron las respectivas consultas a la autoridad administrativa respecto de la interpretación vigente en relación al pago de horas de espera y, en paralelo, se abrió una instancia de diálogo con los dirigentes sindicales para proceder al cálculo y pago respectivo de las horas de espera adeudadas desde la fecha de ingreso de cada trabajador, hasta la fecha de materialización del acuerdo.

Adicionalmente, se implementaron medidas para un control permanente y exhaustivo de las horas generadas por este concepto, para su contabilización y abono, ajustando nuestras prácticas a lo que indica la ley.

G4
LA13

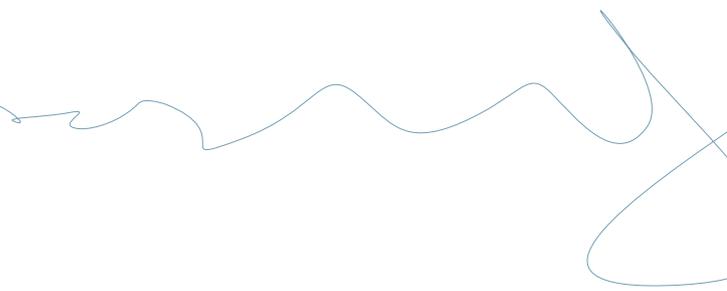
RELACIÓN SALARIO BASE HOMBRE - MUJER SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL

	2013
Directivos	n/a
Supervisores	1,11
Conductores	n/a
Administrativos	1,08

NOTA: Los valores expresan la relación entre el salario base de trabajadores hombres y mujeres, en aquellas categorías profesionales en que hay mujeres contratadas. Cuando no es el caso, la comparación no aplica (n/a). Información disponible solo para 2013.

Finalmente, durante 2013 nuestra organización fue objeto de 25 multas por incumplimiento de la legislación laboral, generadas principalmente por el no pago de horas de espera de los conductores, las cuales se generaron en los procesos de retiro y/o entrega de carga en puertos, bodegas de proveedores, instalaciones de clientes y aeropuertos. El valor total de las multas pagadas ascendió a \$23.691.238.

meta
CERO daño



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- Nuestros compromisos 2014
- Política de Seguridad
- Comité paritario
- Capacitación en salud y prevención de riesgos laborales
- Trabajadores expuestos a riesgos de enfermedad
- Tasas de accidentabilidad
- Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

56

Nuestra empresa promueve el compromiso de todos sus integrantes en el cumplimiento de los procedimientos definidos para llevar nuestros estándares de seguridad a un nivel superior.

G4
DMA

La salud y seguridad de nuestros trabajadores es un aspecto clave para el desarrollo de nuestras actividades. Durante 2013, nuestra flota recorrió una distancia de 7.857 millones de kilómetros, lo que representa un importante desafío para el logro de nuestro objetivo central de ***cero accidentes con pérdida de vidas humanas desde el inicio de nuestras operaciones.***

La unidad encargada de gestionar

los temas relacionados con la salud y seguridad ocupacional es la Subgerencia de Personas. Un objetivo prioritario es la identificación y gestión de los riesgos asociados al transporte de carga por carretera, así como los riesgos eventuales a la salud e integridad física de nuestro personal que opera en casa matriz y filial Antofagasta.

Nuestros estándares en materia de salud y seguridad ocupacional se sustentan en un conjunto de normas y procedimientos certificados, entre los que pueden señalarse:

G4
14



Valores
Corporativos

Política de Gestión
de Personas y
Seguridad

Política de
Prevención de
Drogas y Alcohol

Programa Lugar
de Trabajo Libre de
Alcohol y Drogas

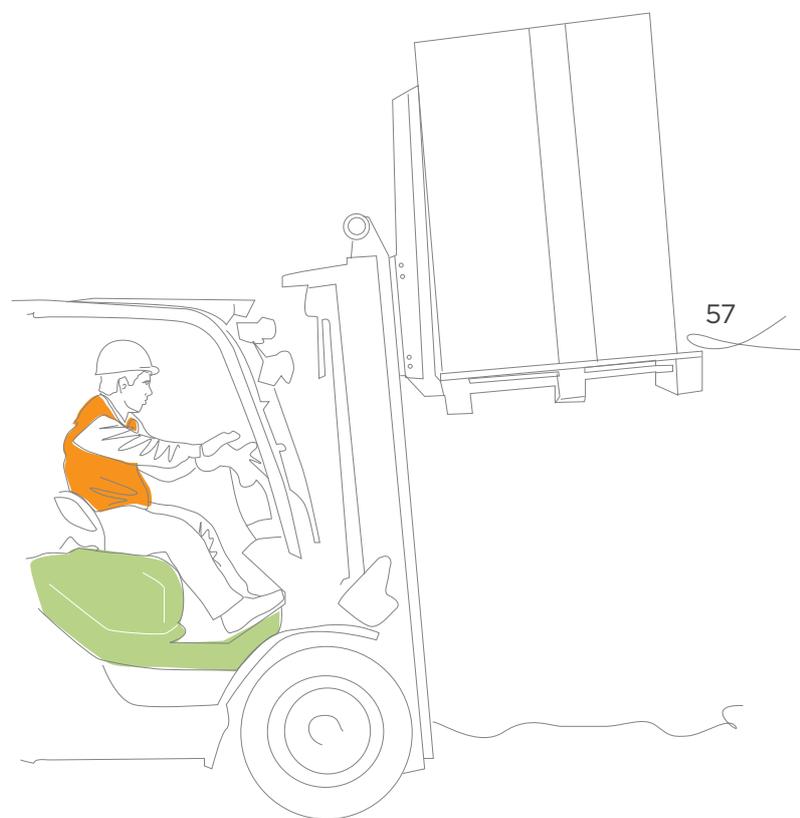
Reglamento de
Higiene y Seguridad

Con este propósito llevamos a cabo controles permanentes en todas las etapas del proceso de logística previa, transporte y almacenamiento de la carga para prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales tanto en nuestra empresa, instalaciones de nuestros clientes y proveedores de carga, así como en las rutas donde operamos.

La normativa sobre seguridad laboral de Transportes Bolívar contempla charlas semanales sobre diversos aspectos relacionados con la conducción prudente y segura, a fin de reducir al máximo posible la eventualidad de accidentes.

Asimismo, considera un control exhaustivo de las velocidades que registran nuestros conductores en ruta, mediante el uso de tecnología GPS. Los excesos de velocidad son informados regularmente a nuestros clientes y generan acciones correctivas internas como diálogos sobre seguridad, cartas de amonestación y desvinculación de nuestra organización, en caso de reiteración permanente de una conducta riesgosa. Cabe señalar que durante 2013 se cursaron 16 amonestaciones por exceso de velocidad en ruta.

Nuestra organización cuenta actualmente con un área de prevención compuesta por tres profesionales y liderada por un ingeniero especialista en seguridad minera. Su función principal consiste en asesorar directamente a la Gerencia de Operaciones y la Subgerencia de Personas en el cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención, salud y seguridad ocupacional aplicable a nuestra actividad. Asimismo, debe velar por el fiel cumplimiento en toda la línea de mando de aquellos procedimientos establecidos para que nuestras operaciones sean altamente seguras.



Entre estos procedimientos están la supervisión en terreno del uso correcto de los elementos de protección personal, el cumplimiento de los protocolos establecidos para tareas que revisten riesgos naturales como la remonta de tracto camiones, estiba y desestiba de carga, traslado de cargas especiales en ruta, operaciones en patios de maniobra de la empresa, de los clientes y sitios portuarios, mantención de sistemas eléctricos y manejo de piezas y herramientas en talleres, entre otros.



Fomentamos el **COMPROMISO DE TODOS** en la gestión de los riesgos operacionales, para asegurar la protección de la vida y la salud de las personas en nuestras instalaciones, de clientes y proveedores y en las rutas por las cuales transitamos.

NUESTROS COMPROMISOS 2014

En nuestro reporte anterior no definimos compromisos específicos en esta área, por lo que no corresponde informar acerca del grado de cumplimiento de los mismos.

En 2014, nos proponemos mantener nuestra meta central de cero accidentes con pérdida de vidas humanas y seguir avanzando en la disminución de nuestras tasas de accidentabilidad y días perdidos por accidentes laborales, obteniendo reducciones de 10% en cada caso.

Asimismo, nos planteamos incorporar al personal de mantenimiento que labora en talleres y a conductores de empresas contratistas en las actividades regulares de capacitación en temas de salud y seguridad laboral.

Finalmente, nos proponemos reforzar el programa de charlas en materia de seguridad vial, dirigido específicamente a nuestros conductores, especialmente a aquellos que han incurrido en excesos reiterados de velocidad.

POLITICA DE SEGURIDAD

Como organización impulsamos un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en el mejoramiento continuo, que considera:

- Identificación, evaluación y control de los riesgos.
- Capacitación permanente del personal.
- Desarrollo y aplicación de los más altos estándares.
- Seguimiento.
- Reconocimiento.

Asimismo, fomentamos el compromiso de todos los integrantes de la organización en la identificación, evaluación y control de riesgos, mediante la motivación, capacitación y difusión permanente de las normas, políticas y reglamentos definidos para este efecto.

Cumplimos la legislación vigente, así como otros compromisos adquiridos por la organización con nuestros proveedores, para asegurar la protección de la vida y salud de todas las personas que laboran en nuestras instalaciones.

Por otra parte, diseñamos e implementamos procesos y procedimientos considerando y resguardando la integridad física y salud ocupacional de nuestro personal, así como de Empresas Colaboradoras.

Respondemos eficaz y eficientemente a las emergencias operacionales que puedan afectar a las personas y/o los resultados del negocio, minimizando su impacto. Sin embargo, en nuestra visión ninguna emergencia operacional justifica exponerse a riesgos no controlados que puedan comprometer la integridad física o la salud de nuestros colaboradores.

COMITÉ PARITARIO

Desde 2010, contamos con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad que representa a la totalidad de nuestros trabajadores. Entre sus funciones está instruir a los trabajadores sobre la correcta utilización de sus equipos de protección personal, vigilar el cumplimiento de medidas de prevención de higiene y seguridad, investigar las causas de accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, proponer y adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales y promover, en general, la capacitación en materia de higiene y seguridad ocupacional en nuestra organización

G4
LA5

TRABAJADORES REPRESENTADOS EN COMITÉS PARITARIOS

	2012	2013
% Trabajadores Representados	100%	100%
Nº de Representantes	7	7
Nº de Comités Paritarios	1	1

CAPACITACIÓN EN SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el periodo se contabilizaron 2.354 horas de capacitación en temas de salud, seguridad y prevención de riesgos. Esto representa un incremento de 19,7% respecto del año anterior, cuando dichas actividades totalizaron 1.967 horas.

Durante 2013, nuestros conductores recibieron 23 horas de capacitación en salud, prevención y control de riesgos laborales, lo que representa un aumento de 15% respecto del periodo anterior.

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (HORAS/HOMBRE)

Actividad	2011	2012	2013
Charlas internas	893	1439	650
Cursos externos	332	528	1.704
TOTAL	1.225	1.967	2.354

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD SEGÚN CATEGORÍA (HORAS/HOMBRE)

Categoría	2011	2012	2013
Directivos	120	90	102
Supervisores	150	136	162
Conductores	805	1.447	1.741
Administrativos	150	294	349
TOTAL	1.225	1.967	2.354

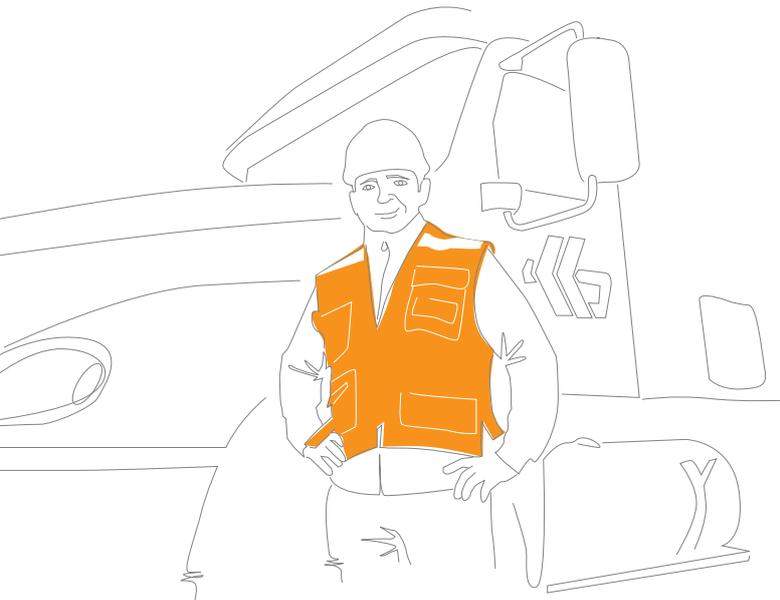
TRABAJADORES EXPUESTOS A RIESGOS DE ENFERMEDAD

G4
LA7

Por la naturaleza propia de la actividad del transporte de carga por carretera, los conductores profesionales de camiones y tracto camiones están expuestos a diversas enfermedades laborales, entre las que pueden destacarse la obesidad, tabaquismo, trastornos del sueño, alcoholismo, drogadicción, hipertensión arterial, estrés, dolores de espalda y cervicales, úlceras y dolores de estómago crónicos, dolores de cabeza severos y problemas de audición.

Para hacer frente a contingencias que comprometan la salud de nuestros conductores y de los trabajadores en general, en Bolívar hemos implementado una serie de prácticas preventivas que aseguren el adecuado cumplimiento de la normativa vigente sobre trabajo y descanso, así como la realización y supervisión continua de los controles de salud.





Con este propósito, llevamos un control permanente y exhaustivo de la “libreta de asistencia del conductor”, donde se consignan las horas de trabajo y descanso efectivos. Nuestra normativa legal establece que la jornada de trabajo de un conductor no puede superar las 180 horas mensuales, y que éstas no pueden distribuirse en menos de 21 días, a fin de asegurar el descanso debido. Igualmente determina que los tiempos de descanso a bordo del vehículo o en tierra así como las esperas a bordo o en el lugar de trabajo no son imputables a la jornada de trabajo.

De acuerdo con las reglas generales anteriores, los conductores tienen derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas cada veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso un conductor puede manejar más de cinco horas continuas, correspondiéndole en ese caso un descanso mínimo de dos horas. En caso de conducción continua inferior a cinco horas, el conductor tiene derecho a un descanso mínimo de 24 minutos por hora conducida.

El cumplimiento irrestricto de esta normativa busca asegurar el debido descanso de nuestros conductores, reduciendo de este modo los riesgos asociados a la fatiga y somnolencia, cautelando de este modo su calidad de vida laboral.

En paralelo, hemos implementado una serie de controles de salud tanto al ingreso como durante la vigencia del contrato de trabajo. En primer lugar, está el examen preocupacional al cual deben someterse todos los conductores y trabajadores que desean

ingresar a nuestra organización. Este permite conocer el estado de salud general de cada persona y, en consecuencia, detectar eventuales enfermedades e iniciar los tratamientos que corresponda para garantizar su salud y bienestar.

Adicionalmente, los conductores profesionales deben realizarse un segundo examen ocupacional sicosensométrico y de altura, que los habilita para tareas más complejas en instalaciones mineras.

Asimismo, todos los años se lleva a cabo un plan de vacunación contra la influenza.

Por último, hay un seguimiento permanente por parte de la Subgerencia de Personas de la vigencia de los exámenes anteriores, para alertar a cada trabajador acerca del vencimiento de los mismos y coordinar con el organismo de salud correspondiente la fecha y hora de realización de nuevos análisis, a fin de conocer su condición de salud actual.

En otro orden, el Contrato Colectivo vigente incorpora dos cláusulas directamente relacionadas con la salud y seguridad de nuestros trabajadores. La primera establece la obligación de Bolívar de mantener un seguro de accidentes personales a quienes se desempeñen como conductores. La segunda estipula el otorgamiento de préstamos blandos para aquellos trabajadores que tengan una licencia médica por un plazo igual o superior a 30 días.

G4
LAB

Buscamos asegurar el debido descanso de nuestros conductores, **REDUCIENDO LOS RIESGOS** asociados a la fatiga y somnolencia y cautelando su calidad de vida laboral.

TASAS DE ACCIDENTABILIDAD

Nuestra empresa cerró sus operaciones en 2013 con una tasa de accidentabilidad de 3,64¹. En el mismo periodo la tasa de siniestralidad alcanzó a 83,7². Lo anterior es resultado de cuatro accidentes ocurridos en el periodo. En un caso, se trató de un accidente laboral generado por una colisión menor con un vehículo, mientras que los otros tres casos correspondieron a caídas a distinto nivel.

Como puede apreciarse, hemos reducido todos los índices relativos a accidentabilidad, pese a haber aumentado nuestra dotación en un 19,3% en el periodo.

G4
LAG

TASA DE ACCIDENTABILIDAD Y SINIESTRALIDAD 2011- 2013			
	2011 ³	2012	2013
Nº de accidentes	S/I	5	4
Índice de accidentabilidad	S/I	5,1	3,6
Tasa siniestralidad	S/I	175,5	83,7
Días perdidos por accidentes del trabajo	S/I	172	92
Días perdidos por enfermedades profesionales	S/I	0	0
Nº de víctimas fatales	S/I	0	0

El siguiente cuadro permite apreciar nuestro desempeño, el de la industria y las tasas que se registran a nivel país.

ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD POR ACTIVIDAD Y PAÍS			
	Bolívar	Transporte	País
Tasa de accidentabilidad	3,6	6,0	4,3
Promedio días perdidos por accidente	23	21,1	17,3
Tasa de mortalidad ⁴	0	15,9	4,8

Fuente: Registro de accidentes laborales fatales (RALF) y Boletines estadísticos SUSESO, 2013.

- 1 Tasa de accidentabilidad: número de accidentes, dividido por número de trabajadores y multiplicado por 100.
- 2 Tasa de siniestralidad: número de días perdidos por accidentes, dividido por número de trabajadores y multiplicado por 100.
- 3 No se incluye información para este periodo debido a que la data disponible no cumplía con estándares aceptables de calidad.
- 4 Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo, por cada 100.000 trabajadores.

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE ALCOHOL Y DROGAS

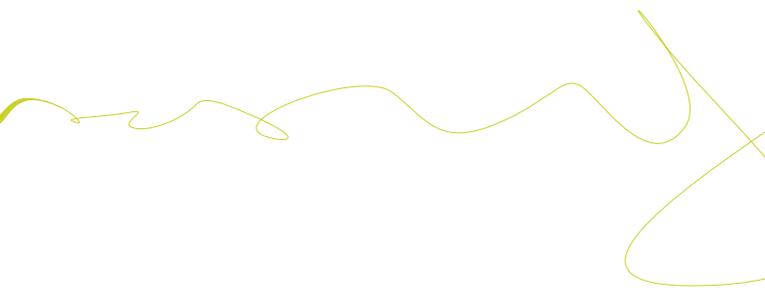
La importancia de la salud y seguridad de nuestros trabajadores queda de manifiesto con la puesta en marcha de una iniciativa pionera en nuestra actividad como es el Programa Empresa Libre de Alcohol y Drogas, que comenzamos a implementar en 2012 y cuyo objetivo es elevar los estándares de seguridad en nuestras operaciones, generando un espacio de trabajo más seguro y confortable para todos.

Este programa se hace cargo de una realidad preocupante en nuestro país, como es el elevado consumo de sustancias prohibidas entre los trabajadores, en todo tipo de actividad económica. Estudios recientes⁵ señalan que uno de cada diez trabajadores del sector del transporte consume alcohol y/o drogas. Como resultado de lo anterior, 27% de los accidentes laborales tiene su origen en el consumo de estas sustancias.

Tras la etapa de comunicación y difusión de esta iniciativa, en 2013 iniciamos los primeros controles aleatorios que buscan desincentivar el uso de alcohol y drogas y detectar eventuales casos de consumo. En el periodo se realizaron 10 controles, tomándose un total de 27 muestras. Dos conductores dieron positivo en dichos controles, lo que fue confirmado en exámenes posteriores de laboratorio sobre las muestras tomadas. Como resultado de lo anterior, se cursaron las respectivas desvinculaciones debido a la gravedad de las faltas.

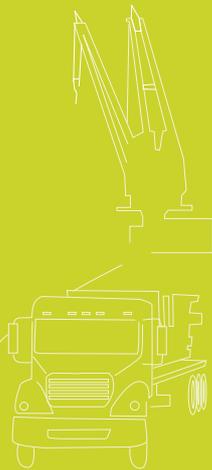
5 Prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas en trabajadores chilenos. ACHS. 2012

orientación
al cliente



UN SERVICIO RESPONSABLE Y SEGURO

- Nuestros compromisos 2013/2014
- Nuestras operaciones
- Nuestra flota
- Nuestro equipo humano
- Multas e incidentes



UN SERVICIO RESPONSABLE Y SEGURO

64

Realizamos un exhaustivo análisis de los eventuales riesgos en **todas nuestras operaciones e implementamos las acciones de control y mitigación** necesarias para garantizar a nuestros clientes los más altos estándares de seguridad.

G4
DMA

La estrategia de negocios de

Transportes Bolívar apunta a entregar a nuestros clientes un servicio superior, basado en altos estándares de calidad, seguridad, transparencia y carbono neutralidad.

G4
14

En este sentido, además de considerar las exigencias tradicionales de mayor calidad y seguridad en los servicios de carga y logística, nuestra propuesta de valor se hace cargo de otros dos aspectos que cobran cada vez mayor relevancia para las comunidades donde operan nuestros clientes y para la sociedad en general, como es la necesidad de gestionar nuestros impactos sobre el medio ambiente e impulsar una gestión empresarial ética basada en la transparencia y la confianza.

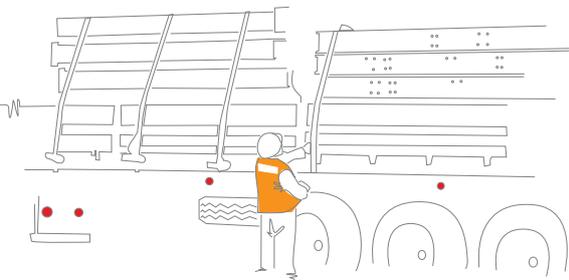
Las gerencias de Contratos y Comercial comparten en nuestra organización la responsabilidad de gestionar los servicios prestados y atender y satisfacer los requerimientos de nuestros clientes, de conformidad con los lineamientos anteriores.

G4
14

Por otra parte, nuestra Política de Calidad define que el cliente está en el centro de nuestras ocupaciones y que todas nuestras estrategias y acciones deben estar enfocadas en aumentar su satisfacción mediante el mejoramiento continuo de la calidad y la innovación en nuestras operaciones de logística y transporte.

Con este propósito, mantenemos un sistema integrado de gestión basado en las normas ISO 9001, ISO

G4
PR1



14001 y OHSAS 18001 para garantizar altos estándares en materia de aseguramiento de la calidad, cuidado del medio ambiente y en prevención, salud y seguridad laboral. Asimismo, medimos nuestra huella de carbono bajo el estándar Greenhouse Gas Protocol, desarrollado

por el World Resources Institute y el World Business Council for Sustainable Development y neutralizamos parte de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero (para más información, ver capítulo Nuestra gestión ambiental).

NUESTROS COMPROMISOS 2013 / 2014

En el reporte anterior nos propusimos medir el nivel de satisfacción de nuestros clientes en 2013 y aumentar nuestra participación de mercado durante dicho periodo. Asimismo, nos planteamos seguir potenciando nuestra marca. Y trabajar en la mejora continua de los procesos de control de calidad y la seguridad.

En relación al primer objetivo, no hubo avances en la implementación de un instrumento para evaluar el nivel de satisfacción y lealtad de nuestros clientes, a partir de la calidad de nuestros servicios, si bien podemos reportar una disminución del número de observaciones menores, lo cual revelaría un mayor grado de satisfacción. De todos modos, reiteramos nuestro objetivo para 2014 de habilitar un mecanismo formal de la valoración de nuestros clientes respecto de los servicios entregados.

Por otra parte, si bien aumentamos el número de contratos de mediano y largo plazo con nuestros clientes, no estamos en condiciones de informar un incremento en la participación de mercado. Este sigue siendo un objetivo meta relevante para nuestra organización en 2014.

Respecto del potenciamiento de nuestra marca, podemos destacar las menciones obtenidas en una treintena de medios impresos y digitales con foco en la economía, minería, medio ambiente y logística y transporte¹.



Asimismo, continuamos trabajando en la mejora de procesos administrativos y operacionales, para incrementar nuestros estándares en materia de calidad y seguridad y responder a los requerimientos de nuestros clientes. Este es otro objetivo meta que mantenemos para 2014.

A los compromisos anteriores, agregamos un nuevo objetivo meta de carácter estratégico: iniciar la diversificación paulatina de nuestro portafolio de clientes dentro del sector minero para, en una segunda etapa, enfocarnos en una diversificación por actividad económica, a objeto de reducir nuestros riesgos.

¹ Entre otros pueden destacarse Diario Financiero y Estrategia en el ámbito económico; Radio Tiempo y Chile Sustentable en materia medioambiental; Portal Minero y Área Minera en asuntos mineros; y Revista Logistec en el ámbito de la logística y el transporte.

NUESTRAS OPERACIONES

Como organización, estamos abiertos a introducir nuevas mejoras y prácticas en nuestros procedimientos. Lo anterior significa mantener una línea de comunicación permanente con nuestros clientes para abordar todas las observaciones y eventuales no conformidades, resolver las brechas que surjan respecto de las expectativas de nuestros clientes, incorporando las

mejoras acordadas para elevar los estándares de operación.

Esta flexibilidad operacional y foco en el aprendizaje continuo así como los altos estándares logrados en materia de calidad y seguridad de nuestros servicios nos permitió incorporarnos en 2013 como proveedores de carga general en el proyecto Oxide Leach Area Project (OLAP), de

Minera Escondida, que forma parte de la estrategia de ampliación modular de dicha compañía para extender la vida útil del yacimiento hasta el año 2059.

Durante este periodo continuamos operando asimismo en el Proyecto Organic Grow Project 1 (OGP 1), de Minera Escondida, que contempla la construcción de una nueva planta de tratamiento de cobre.

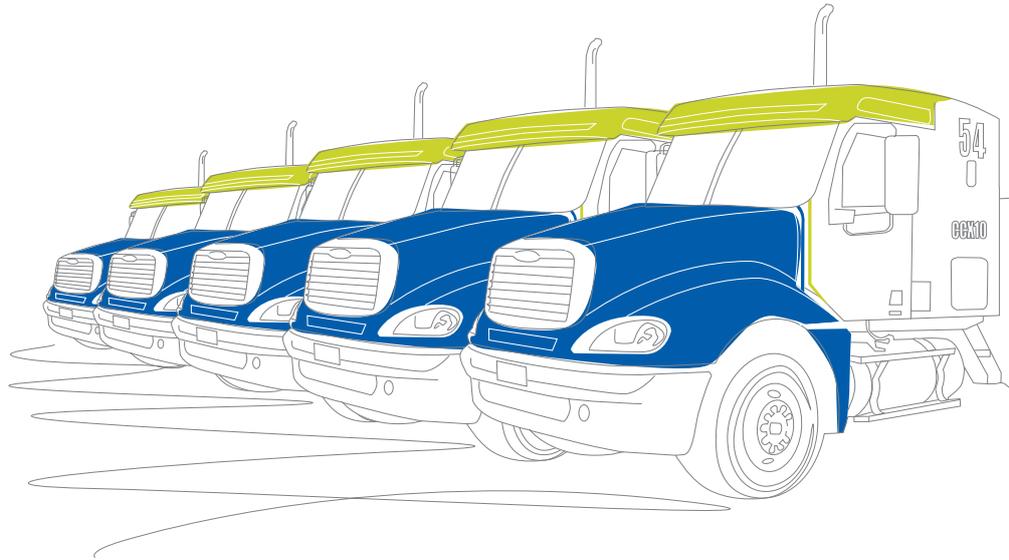
66

NUESTRA FLOTA

Durante el año 2013 movilizamos para nuestros clientes más de 54 mil toneladas de carga general y cargas especiales, lo que representa un incremento de 8% respecto del periodo anterior.

El 63% de dicha carga fue transportada en equipos propios de Bolívar, mientras que el 37% restante correspondió a equipos de empresas subcontratistas de carga con las cuales operamos (puede verse el capítulo Nuestro aporte al desarrollo económico).

Contamos con una flota de tracto camiones Freighliner Columbia, Argosy y CL 120, equipados con potentes motores que los hacen especialmente idóneos para faenas en altura. Igualmente disponemos de un parque de ramplas normales, extensibles,



rebajadas y camas bajas, para el transporte de carga general y cargas especiales de hasta 80 toneladas.

Todos nuestros equipos tienen una antigüedad de tres a cinco años y son controlados por tecnología satelital GPS. Lo anterior permite el monitoreo en tiempo real de cada unidad durante su desplazamiento en ruta, así como en las instalaciones donde operamos y asegura una

gestión de la flota más segura y eficiente.

El mantenimiento preventivo y correctivo de nuestra flota es realizado directamente por el proveedor del material rodante, de acuerdo a estándares globales en aspectos como la frecuencia y uso de insumos y repuestos, lo que asegura la calidad y seguridad de los procesos de mantención de tracto camiones, semirremolques y unidades especiales.

G4
PR1

ASISTENCIA PARA LA CONDUCCIÓN

El 80% de los accidentes en nuestro país ocurren por falta de atención, fatiga o somnolencia del conductor. Por ello, la advertencia oportuna en caso de descuido o aletargamiento puede prevenir hasta el 90% los accidentes que tienen lugar actualmente.

Todos nuestros tracto camiones están equipados con un dispositivo que brinda asistencia para la conducción, más conocido como "tercer ojo". Su función es prevenir y mitigar la ocurrencia de accidentes de tránsito mediante un sistema de alerta audiovisual preventiva que permite a nuestros conductores estar siempre atentos a los posibles peligros en la ruta.

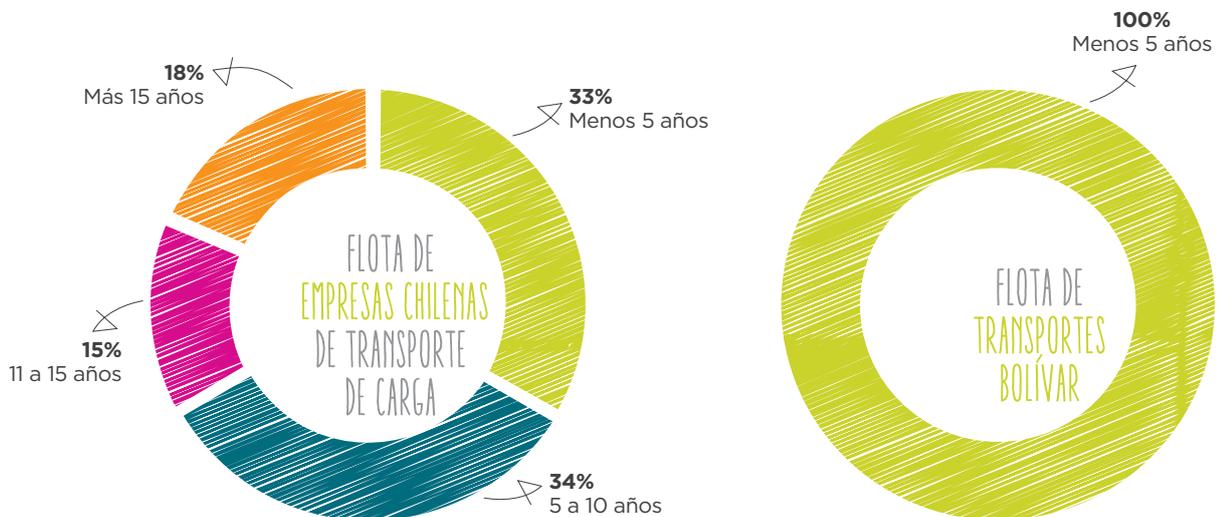
El sistema consta de un sensor de visión instalado en una cámara dispuesta en el parabrisas delantero de nuestros vehículos. Y una pequeña pantalla

circular situada en el tablero del vehículo, además de dos parlantes de señales dirigidas.

El dispositivo entrega a nuestros conductores información permanente de la distancia a la cual se encuentran otros vehículos situados en su trayectoria. Cuando dicha distancia se vuelve peligrosa, la unidad genera una señal auditiva direccional hasta 2,7 segundos antes de una colisión por alcance, lo que permite reaccionar a tiempo y realizar la maniobra correspondiente.

La unidad genera también una señal similar en el caso de que el vehículo se desvíe de su carril o cuando el conductor no señalice oportunamente esta maniobra. También alerta a nuestros conductores en caso de que una persona o ciclista ingrese a la vía y se sitúe en la trayectoria del vehículo.

ANTIGÜEDAD PROMEDIO DE FLOTA DE CARGA EN CHILE



Fuente: Transporte por Carretera. Informe Anual. INE 2011.

NUESTRO EQUIPO HUMANO

Disponemos de un equipo de ingenieros y técnicos con una amplia experiencia profesional y un conocimiento profundo en logística y transporte de carga terrestre, lo que nos permite ofrecer siempre a nuestros clientes un servicio de calidad superior alineado con sus requerimientos de calidad y seguridad. A lo anterior sumamos una experiencia demostrable en el desarrollo de proyectos complejos en sectores como la minería.

68



SENSOR DE SUEÑO

Si bien mantenemos un riguroso control de las horas de trabajo y descanso efectivas de nuestros conductores, lo que garantiza su adecuado reposo, todos deben portar un dispositivo de sensor de sueño para enfrentar eventuales episodios de somnolencia durante su actividad.

Esta unidad se instala detrás de la oreja y es capaz de detectar movimientos de cabeza con una inclinación de 15 a 25 grados. El dispositivo activa una alarma sonora de 85 decibelios que alerta al conductor y lo saca de su eventual estado de somnolencia.

En caso de persistir esta conducta, el conductor está obligado a buscar un lugar debidamente protegido para descansar.

Igualmente, contamos con un equipo de conductores altamente calificados, capaz de desempeñarse en todo tipo de faenas.

Los programas de capacitación sobre prevención de riesgos nos permiten exhibir bajos índices de accidentabilidad operacional (puede verse el capítulo Salud y Seguridad Laboral).

Por otra parte, la selección de nuestros conductores y de las empresas contratistas de carga con las cuales operamos debe cumplir los siguientes requisitos excluyentes:

- Experiencia demostrada de dos años como conductor profesional.
- No registrar más de dos infracciones leves² a la ordenanza del tránsito en el certificado de hoja de vida.
- Aprobación de examen de altura geográfica para medir desempeño en faenas situadas por arriba de los 2.000 metros sobre el nivel del mar.
- Aprobación de examen psicosenométrico para medir habilidades técnicas y perfil psicológico.
- Aprobación de examen práctico con equipo cargado en ruta.

Por otra parte, hay una única no conformidad relacionada con la falta de disponibilidad de tracto camiones para atender los servicios requeridos, que tuvo lugar durante el pick de carga de nuestros clientes.

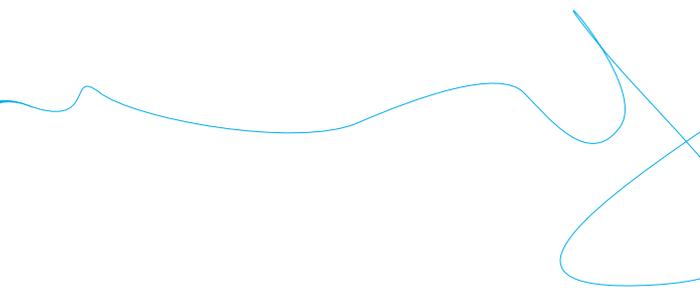
Finalmente, las seis no conformidades restantes dicen relación con faltas a las normas internas de seguridad en materia de transporte o bien en excesos de velocidad registrados en ruta.

MULTAS E INCIDENTES

Durante 2013 se registraron 15 no conformidades sobre un total de 5.250 servicios prestados a nuestros clientes, lo que equivale a una tasa de no conformidad del 0,002%. Dos no conformidades se refieren a pérdidas por robo de material durante el transporte de la carga, por un valor de US\$325.698. Otras seis no conformidades corresponden a material faltante o dañado en carga paletizada, con pérdidas eventuales por US\$75.792. Estas no conformidades están en proceso de revisión ya que el daño o falta del material puede ocurrir en este tipo de cargas en origen, tránsito o destino.

² Según su importancia, las contravenciones a la Ley de Tránsito pueden ser gravísimas, graves, menos graves y leves.

huella de
carbono



GESTIÓN DE NUESTROS IMPACTOS AMBIENTALES

- Nuestros compromisos 2013/2014
- Política de eficiencia energética
- Gestión de nuestra huella de carbono
- Nuestras emisiones de gases de efecto invernadero
- Intensidad de nuestras emisiones
- Consumo energético
- Gestión de residuos
- Vertidos de aguas de proceso



GESTIÓN DE NUESTROS IMPACTOS AMBIENTALES

72

Nuestra estrategia de sustentabilidad considera cuatro ejes relacionados con el cuidado del medio ambiente: **eficiencia energética, medición de nuestra huella de carbono, mitigación de las emisiones de CO₂ y neutralización de residuos.**



G4
DMA

El cuidado y protección del medio ambiente y de las personas constituye un objetivo estratégico, alineado con nuestra visión de desarrollo sustentable. En concordancia con lo anterior, nuestros principios, políticas, programas y prácticas apuntan a neutralizar y/o mitigar los efectos que generan las operaciones de transporte de carga sobre el entorno, preservando la salud y bienestar de las personas y el equilibrio de los ecosistemas donde operamos .

Como organización, aspiramos a liderar los procesos de innovación

e introducción de mejores prácticas internacionales en materia de cuidado del medio ambiente y desarrollo sustentable.

A nivel operativo, nuestra estrategia de sustentabilidad contempla iniciativas tales como la medición de nuestra huella de carbono, planes de eficiencia energética para fuentes fijas y móviles, inversiones destinadas a mitigar nuestras emisiones de CO₂ y favorecer el uso y desarrollo de fuentes renovables no convencionales y la gestión y neutralización de los residuos industriales generados.

POLÍTICA AMBIENTAL

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

POLÍTICA DE EFICIENCIA
ENERGÉTICA

PRINCIPIOS DE DESARROLLO SUSTENTABLE

NUESTROS COMPROMISOS 2013/2014

En nuestro reporte anterior nos comprometimos a continuar midiendo en 2013 nuestra huella de carbono, mantener nuestra certificación como empresa carbono neutral, mejorar nuestro desempeño en materia de eficiencia energética y comunicar a nuestros públicos externos nuestra estrategia de sustentabilidad.

Respecto del primer objetivo, podemos reportar un cumplimiento del 100%.

En relación al segundo objetivo declaramos un cumplimiento parcial. En efecto, en 2013 acotamos la estrategia de carbono neutralidad asociada a nuestras emisiones de gases de efecto invernadero a nuestras oficinas en Santiago y Antofagasta. Como resultado de ello, obtuvimos la certificación CarbonNeutral® Office.

En materia de eficiencia energética, implementamos dos medidas puntuales como

fue la instalación de un dispositivo en el estanque de cada vehículo para una medición exacta del consumo y la incorporación de elementos aerodinámicos en dos rampas, como parte de un proyecto piloto de la Agencia Chilena de Eficiencia Energética (ver información en página 75).

Finalmente, la publicación, distribución y difusión de nuestro primer reporte de sustentabilidad entre nuestros grupos de interés nos permite asegurar un cumplimiento del 100% del último objetivo.

Para 2014, nuestros objetivos son: continuar midiendo nuestra huella de carbono, mantener nuestra certificación como Oficina Carbono Neutral, participar en nuevas iniciativas de I + D en materia de eficiencia energética, continuar con nuestro plan de renovación de flota y, finalmente, actualizar y profundizar nuestra normativa de sustentabilidad, con la incorporación de nuevos estándares y procedimientos.

La gerencia de sustentabilidad es la responsable de gestionar y velar por el cumplimiento de nuestra normativa medioambiental y de impulsar una visión de desarrollo sostenible en todos los niveles de nuestra organización. Asimismo, tiene como función generar redes de contacto con instituciones locales e internacionales que promuevan una visión sustentable de los negocios y la difusión de mejores prácticas en materia de gestión ambiental.

Nuestras actividades de logística y transporte de carga generan necesariamente impactos sobre el entorno. Para mitigar estas externalidades negativas,

en 2013 realizamos inversiones ambientales directas por \$7.397.385, correspondientes a medición de nuestra huella de carbono, verificación externa de dichas emisiones e inversión en bonos de carbono certificados.

Las inversiones relacionadas con el manejo sustentable de los residuos industriales generados en el periodo ascendieron a \$952.000. Transportes Bolívar mantiene contrato con dos empresas especializadas en el tratamiento de residuos peligrosos debidamente autorizadas por los servicios respectivos, según establece el DS 148/03.

INVERSIÓN AMBIENTAL 2011 - 2013 EN PESOS

Tipo de inversión	2011	2012	2013
Medición de emisiones	2.602.630	2.323.800	2.166.233
Verificación externa de emisiones	709.500	855.000	845.000
Inversión en bonos certificados	13.463.970	3.928.571	3.434.152
Tratamiento de residuos industriales	n/d	n/d	952.000
TOTAL	16.776.100	7.107.371	7.397.385

n/d: no disponible

POLÍTICA DE EFICIENCIA ENERGÉTICA

El transporte de carga terrestre es una actividad intensiva en energía por lo que Bolívar considera fundamental establecer los principios que permitan a la organización un uso eficiente de dicho insumo, en concordancia con su visión de desarrollo sustentable que busca reducir los impactos ambientales generados por sus operaciones y asegurar al mismo tiempo su competitividad.

Para hacer frente a este importante desafío, la empresa se compromete con los siguientes principios que constituyen la base de su política de eficiencia energética:

- Impulsar internamente una visión sobre la necesidad del cuidado del medio ambiente, a través de acciones de comunicación, sensibilización y educación tendientes a poner de relieve los efectos del cambio climático derivado del aumento de las emisiones de gases de efecto invernadero y el impacto que tienen nuestras operaciones en el entorno.
- Medir de manera permanente nuestra huella de carbono para conocer con exactitud el impacto que generan nuestras operaciones, especialmente aquellas relacionadas con el transporte de carga terrestre, e informar los resultados alcanzados y desafíos en materia de uso de la energía.
- Integrar la eficiencia energética en la estrategia corporativa de la empresa, en sus procesos de planificación y en la toma de decisiones.
- Fomentar la eficiencia energética entre los trabajadores, especialmente entre nuestros conductores y personal de operaciones, para un uso más limpio y eficiente de la energía, la optimización de los procesos logísticos y el uso del material rodante.
- Desarrollar actividades permanentes de capacitación y entrenamiento en ecodriving, dando cuenta de los avances logrados en esta materia.
- Incorporar tecnologías o prácticas más eficientes en los sistemas de control de flota que permitan mejorar la relación consumo de combustible por carga transportada.
- Mantener sistemas de gestión y control que aseguren el cumplimiento de aquellos programas e iniciativas pro eficiencia energética, así como la detección e identificación de nuevas oportunidades de mejora en este ámbito.
- Privilegiar la incorporación de vehículos de mejor rendimiento y tecnologías más limpias, con motivo de la ampliación de flota o sustitución de material rodante, buscando un alineamiento en esta materia.
- Optimizar los procesos logísticos para reducir el número de viajes por proyecto o contrato.
- Preferir a empresas contratistas de transporte de carga que compartan nuestra visión de negocio responsable, sin afectar la competitividad de las operaciones.
- Diseñar, construir, adaptar y operar nuestras instalaciones de forma de optimizar el uso de energía, reduciendo así las emisiones provenientes de fuentes fijas.

CONSUMO ENERGÉTICO

El consumo energético mide la cantidad de energía que utiliza una organización en el desarrollo de sus actividades. El tipo de energía empleada determina finalmente su huella ambiental, esto es, sus impactos sobre el entorno y las personas. En el caso de nuestra organización, la principal fuente de consumo de energía es el petróleo diésel, utilizado por nuestra flota de tracto camiones, camiones y camionetas.

Para una gestión más eficiente de este recurso natural proveniente de fuentes no renovables, en Bolívar hemos implementado una serie de iniciativas tendientes a conocer y manejar dichos impactos, que incluye en primer lugar la medición de la huella de carbono correspondiente a las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por nuestra flota propia y la de terceros que prestan servicios de transporte, un plan de renovación de nuestra flota para mejorar su rendimiento y reducir sus emisiones, el uso de vehículos de mejor rendimiento y tecnologías más limpias, la optimización de los procesos de logística de transporte y carga a fin de reducir la cantidad de viajes y la capacitación de nuestros conductores en técnicas de manejo eficiente.

G4
EN6
EN7

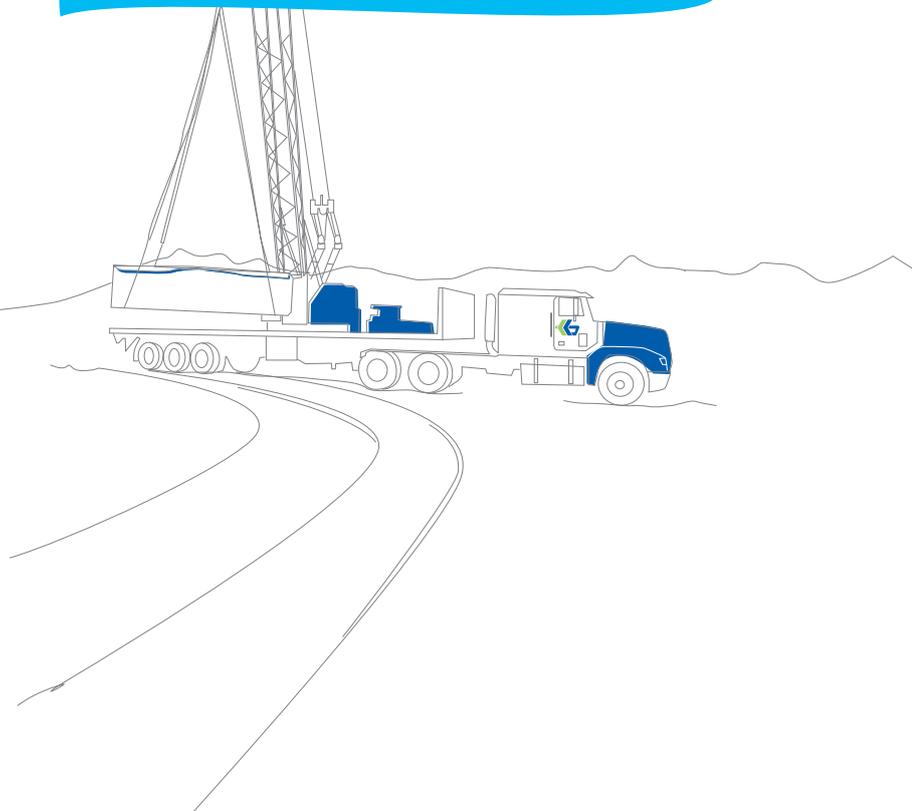
Como resultado de lo anterior, el consumo total de combustible durante 2013 disminuyó en 5,3% en relación al periodo anterior, ascendiendo a 107.308 gigajulios. Asimismo, el consumo total de electricidad registró una caída de 17,8% en el mismo lapso, lo que da cuenta de las ganancias en materia de ahorro de energía.

PROYECTO PILOTO

En 2013 participamos en un proyecto piloto impulsado por la Agencia Chilena de Eficiencia Energética, ACEE, consistente en la instalación de elementos que mejoran teóricamente la aerodinámica de las ramplas y disminuyen el consumo de combustible por kilómetro recorrido.

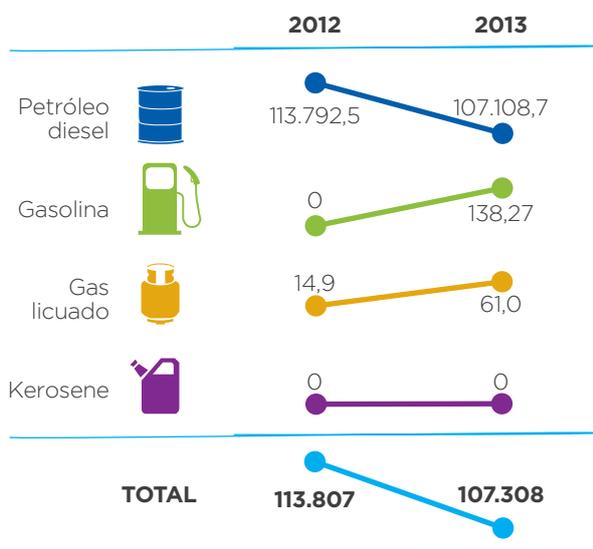
Para efectos del estudio, a fines de 2013 se instalaron “faldones” en dos equipos de prueba y se seleccionaron otros equipos de control, de similares características, a fin de establecer las diferencias con las unidades de prueba. Los equipos fueron destinados al servicio de transporte de carga general entre Santiago y Antofagasta, para nuestro cliente Minera Escondida.

Durante el periodo se realizaron las primeras mediciones. A fin de obtener información válida concluyente respecto del rendimiento de unos y otros equipos, se optó por continuar realizando mediciones de manera regular durante todo el año 2014, de forma que los resultados de esta iniciativa serán informados en el siguiente reporte.



G4
EN3

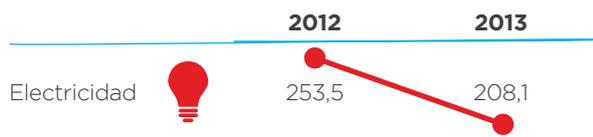
**CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO.
ALCANCE 1. EN GIGAJULIOS**



76

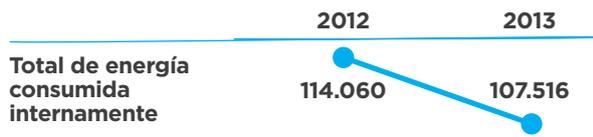
G4
EN3

**CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO.
ALCANCE 2. EN GIGAJULIOS**



G4
EN3

**TOTAL CONSUMO ENERGÉTICO INTERNO.
ALCANCES 1 + 2. EN GIGAJULIOS**



G4
EN4

**CONSUMO ENERGÉTICO EXTERNO.
ALCANCE 3. EN GIGAJULIOS**

Tipo de actividad	2013*
Desplazamientos del personal	3.129,3
Viajes de negocio	n/d **
Transporte materias primas/insumos	n/d
Transporte subcontratado	16.203,2
Transporte y gestión de residuos	n/d
TOTAL	19.332,5

* Información no disponible para 2012 al no haber sido requerida en el anterior estándar G3.
** Información de terceros no disponible actualmente.

**TOTAL CONSUMO ENERGÉTICO.
ALCANCES 1, 2 Y 3. EN GIGAJULIOS**

Total de la energía consumida por la empresa	2012	2013
Consumo energético interno total	114.061	107.516,1
Consumo energético externo total	7.994,9	19.332,6
TOTAL	122.055,9	126.848,7

G4
EN5

**INTENSIDAD ENERGÉTICA.
CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL DIVIDIDO POR
NÚMERO DE TRABAJADORES**

	2011	2012	2013
Consumo energético/ Nº trabajadores	252,6	1.245,5	1.084

NOTA: Los valores están expresados en gigajoules.

**INTENSIDAD ENERGÉTICA.
CONSUMO ENERGÉTICO TOTAL DIVIDIDO POR
NÚMERO DE TRACTO CAMIONES Y CAMIONES**

	2011	2012	2013
Consumo energético/ Nº tracto y camiones	582,9	1.937,4	2.013

NOTA: Los valores están expresados en gigajoules.

APOYAMOS PROYECTO QUE PROTEGE EL BOSQUE VALDIVIANO

Para compensar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero generadas en 2013, hemos invertido en bonos de carbono certificados de proyectos desarrollados en Chile y Nicaragua, respectivamente.

- El proyecto Reserva Costera Valdiviana, ubicado en la región de Los Ríos, es uno de los mayores bosques lluviosos temperados del mundo. Aquí es posible encontrar algunas de las especies forestales más longevas como el alerce, que puede alcanzar hasta 4.000 años de vida, así como especies animales en peligro de extinción como la nutria de río y el pudú. La emisión de bonos de carbono permitió salvar este antiguo bosque y sus

especies, generar una actividad económica sustentable basada en la pesca y el cultivo de la tierra para comunidades indígenas locales y actividades de ecoturismo.

- El Parque Amayo es la primera granja eólica de Nicaragua y la mayor de Centroamérica. Está ubicado a orillas del lago Nicaragua, a 129 km. al sur de Managua. La fase II consta de 11 turbinas que aportan 23 MWh adicionales a la red eléctrica. El proyecto en su totalidad genera 70 MWh de energía limpia, equivalentes al 6% de la generación eléctrica del país. Su puesta en marcha ha permitido reducir de la atmósfera el equivalente a 135 mil toneladas de emisiones de CO₂ anuales. Al mismo tiempo, contribuye a reducir el severo déficit de energía que provoca constantes apagones, afectando la actividad económica y la vida de las personas.

GESTIÓN DE NUESTRAS EMISIONES

G4
DMA

Al constituirnos en 2006 nos propusimos ser reconocidos internacionalmente como la primera empresa de transporte de carretera en nuestro país y en la región que mide su huella de carbono y toma acciones directas para neutralizar y/o mitigar sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). De esta forma, aspiramos a contribuir a los esfuerzos locales y globales que realizan los gobiernos, empresas y la sociedad civil para combatir el calentamiento global, responsable del cambio climático.

En concordancia con este objetivo estratégico, en 2011 fuimos la primera empresa carbono neutral certificada tras medir nuestras emisiones correspondientes a 2010, y compensar dichas emisiones a través

de la inversión en bonos de carbono certificados de proyectos que utilizan energías renovables no convencionales o bien desarrollan iniciativas de conservación de entornos naturales.

En 2012 renovamos nuestra condición de empresa carbono neutral, al medir nuestra huella y compensar por segunda vez todas las emisiones correspondientes a 2011.

Cabe señalar que el incremento de nuestras operaciones de carga en el norte de nuestro país ha elevado de manera significativa nuestras emisiones y, con ello, los requerimientos de inversión en bonos de carbono.

En consecuencia, a partir de 2013 hemos actualizado nuestro objetivo a *cero emisiones netas a nivel de oficinas*, compensando todas las emisiones generadas por nuestras filiales, lo que incluye los Alcances 1, 2 y 3.

Lo anterior significa “retirar” del ambiente todas las emisiones producidas por el consumo de electricidad, consumo de combustible de fuentes fijas y fuentes móviles distintas de los tracto camiones propios y de contratistas, residuos generados y transporte de éstos a centros de reciclaje, viajes en avión, transporte del personal y compra de insumos.

MEDICIÓN DE NUESTRA HUELLA

78

La medición del inventario de gases de efecto invernadero generados en un período contempla el registro de todas las actividades llevadas a cabo por nuestra empresa, así como las diversas fuentes de emisión, tanto fijas como móviles.

La metodología empleada incluye los seis gases de efecto invernadero definidos por el Protocolo de Kyoto¹:

- dióxido de carbono (CO₂).
- metano (CH₄).
- óxido nitroso (N₂O).
- hidrofluorocarbonos (HFC).
- perfluorocarbonos (PFC).
- hexafluoruro de azufre (SF₆).

Los resultados obtenidos mediante esta medición se expresan en unidades de dióxido de carbono equivalente (CO₂e), según la siguiente tabla, que considera el potencial de calentamiento global (PCG) de cada gas:

GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI)	
Tipo de gas	PCG
Dióxido de carbono (CO ₂)	1
Metano (CH ₄)	25
Óxido nitroso (N ₂ O)	298
Hidrofluorocarbonos (HFC)	14.800
Perfluorocarbonos (PFC)	7.390 - 12.200
Hexafluoruro de azufre (SF ₆)	22.800

El inventario de los gases de efecto invernadero generados por nuestra organización se realiza de acuerdo al protocolo del World Business Council for Sustainable Development² y el World Resources Institute³, considerado como el mejor estándar para el reporte de emisiones de gases de efecto invernadero a nivel corporativo.

Del mismo modo, la medición considera los gases de efecto invernadero generados en los tres ámbitos señalados por WBCSD / WRI como universalmente aceptados. Esta clasificación operativa busca determinar si las emisiones surgen de la propia organización o bien se originan fuera de ella en entidades relacionadas con sus operaciones, como por ejemplo empresas generadoras y proveedoras de energía eléctrica o empresas subcontratistas de transporte.

Finalmente, los cálculos realizados localmente son verificados por una empresa externa⁴ a través de la plataforma Our Impacts, acreditada para el Carbon Disclosure Project.⁵

Actualmente, nuestra compañía forma parte del medio millar de empresas en más de 40 países que han obtenido la certificación Carbon Neutral Office, siendo la primera empresa de su tipo certificada en Chile y América Latina. En el sector de la logística y el transporte destacan a nivel global compañías como UPS, AVIS, SAS y Deutsche Post-DHL, entre otras.

1 http://unfccc.int/kyoto_protocol/items/2830.php

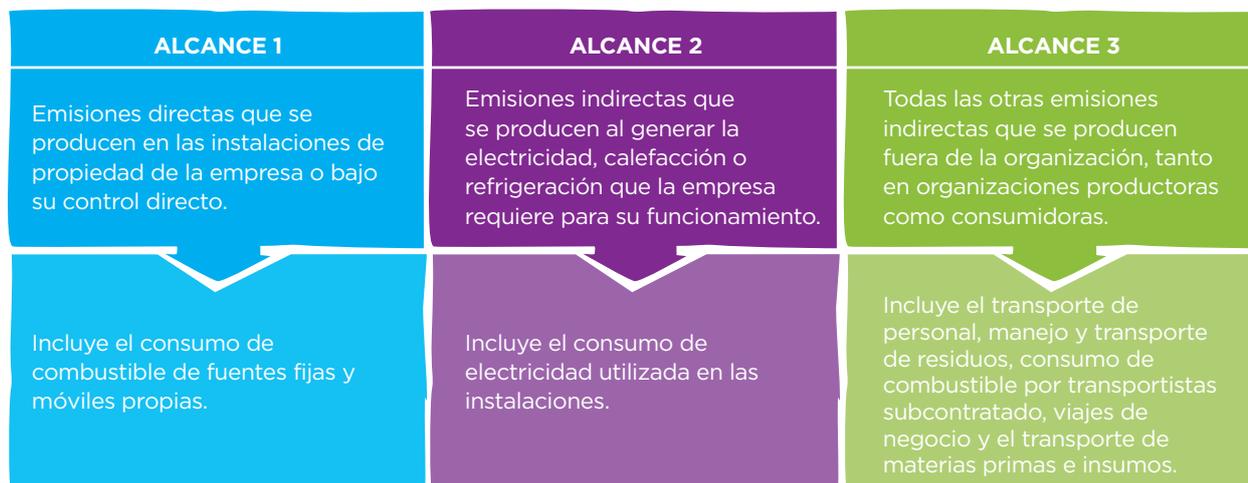
2 www.wbcsd.org

3 www.wri.org

4 <http://ecometrica.com/>

5 <https://www.cdproject.net/>

NUESTRAS EMISIONES



Durante 2013 nuestras emisiones de gases de efecto invernadero totalizaron 9.452 toneladas de CO₂e, lo que representa un aumento marginal de 0,4% respecto del año anterior y un incremento de 427% en relación al año base 2010.

Las emisiones correspondientes al Alcance 1 registran una caída de -6,7% respecto de 2012, si bien aumentaron 493% en relación a 2010. Lo anterior refleja una disminución de las emisiones de nuestra flota de tracto camiones y camiones, como resultado de una mayor asignación de carga a vehículos de empresas contratistas.

Asimismo, las emisiones correspondientes al Alcance 2 disminuyeron un -18% respecto del periodo anterior, como resultado de un menor consumo de energía eléctrica en nuestras instalaciones de Lampa y Antofagasta, lo cual da cuenta de nuestros avances en materia de eficiencia energética. Comparadas con las emisiones del año base, se registra un incremento de 145%.

Finalmente, las emisiones provenientes del Alcance 3 aumentaron 71,6% en relación al año anterior, debido a un incremento de la carga transportada por terceros. Dicho incremento es de un 245% en relación al año base 2010.

No se reportan emisiones atmosféricas de gases reactivos del tipo óxido nítrico (NOx), óxido de azufre (SOx) así como contaminantes orgánicos persistentes (COP), compuestos orgánicos volátiles (COV) o material particulado (MP) por no estar considerados dentro de los gases de efecto invernadero relevantes.

Por otra parte, no se reportan emisiones de sustancias que agotan el ozono (SAO) ya que nuestra organización no las produce, genera, importa ni distribuye. Según el Protocolo de Montreal, las sustancias que afectan y destruyen el ozono son básicamente hidrocarburos clorinados, fluorinados o brominados. Dado su poder destructivo, su producción y utilización está actualmente controlada.

Las principales sustancias que agotan la capa de ozono son:

- clorofluorocarbonos (CFC).
- hidroc fluorocarbonos (HCFC).
- halones.
- hidrobromofluorocarbonos (HBFC).
- bromoclorometano.
- metilcloroformo.
- tetracloruro de carbono.
- bromuro de metilo.

G4
EN15

ALCANCE 1: EMISIONES DIRECTAS DE GEI. TONELADAS DE CO ₂ e.			
Consumo de combustible	2011	2012	2013
Tracto camiones, camiones, grúas horquilla, camionetas y autos	2.001	8.522	7.947
Fuentes fijas	2,0	1,0	0,1
TOTAL	2.003	8.523	7.947,1

G4
EN16

ALCANCE 2: EMISIONES INDIRECTAS DE GEI. TONELADAS DE CO ₂ e.			
Consumo de electricidad	2011	2012	2013
SIC	13,7	22,1	22,7
SING	5,3	11	4,3
TOTAL	19	33,1	27

G4
EN17

ALCANCE 3: OTRAS EMISIONES INDIRECTAS DE GEI. TONELADAS DE CO ₂ e.			
Tipo de actividad	2011	2012	2013
Desplazamiento del personal	170	229	267,4
Viajes de negocio	5,8	9,2	4,3
Transporte materias primas e insumos	0,1	0,2	0,3
Transporte subcontratado	184	593	1.200,7
Transporte y gestión de residuos	27	29,3	5,1
TOTAL	387	861	1.477,8

EMISIONES DE GEI GENERADAS POR FLOTA PROPIA Y TERCEROS. TONELADAS DE CO ₂ e.			
Tipo de flota	2011	2012	2013
Emisiones flota propia	1.339	8.522	7.947
Emisiones flota terceros	327	592	1.201
TOTAL	1.666	9.114	9.150

TOTAL EMISIONES GEI GENERADAS Y NEUTRALIZADAS. EN TONELADAS DE CO ₂ e.			
	2011	2012	2013
Total emisiones GEI	2.410	9.417	9.452
Total emisiones GEI neutralizadas	2.410	410	355

INTENSIDAD DE LAS EMISIONES DE GEI

G4
EN18

La intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) expresa la cantidad de emisiones por unidad de actividad, producto o cualquiera otra medida que la organización establezca para su gestión medioambiental.

En nuestro caso, hemos definido dos indicadores claves para una mejor gestión de nuestra huella de carbono: total de emisiones divididas por trabajador y total de emisiones divididas por tracto camión.

En el primer ratio, en 2013 se registra una disminución de -16% en la relación emisiones por trabajador. En el segundo ratio, hay un leve incremento de 0,7% en la relación emisiones por tracto camión, respecto del mismo periodo.

EMISIONES DE GEI POR TRABAJADOR. TONELADAS DE CO ₂ e.			
	2011	2012	2013
Emisiones de GEI / N° trabajadores	27	96	80,8

EMISIONES DE GEI POR TRACTO CAMIÓN. TONELADAS DE CO ₂ e.			
	2011	2012	2013
Emisiones de GEI / N° tracto y camiones	62	149	150

Durante 2013 se generaron 39,5 TONELADAS DE RESIDUOS industriales sólidos y líquidos, procediéndose a su retiro, tratamiento y reciclaje para su uso como combustibles especiales, motores marinos, chatarra y en la fabricación de baterías.

GESTIÓN DE RESIDUOS Y VERTIDOS

Nuestras operaciones de logística y transporte de carga generan residuos industriales sólidos y líquidos. En la primera categoría están los neumáticos, filtros y baterías. En la segunda, los aceites lubricantes utilizados por tracto camiones y camiones y, en menor medida, camionetas y equipos de carga.

Durante 2013 se generaron 39,5 toneladas de residuos industriales, lo que representa un incremento de 20% en relación al periodo anterior.

En concordancia con nuestra política de gestión ambiental, se procedió al retiro, tratamiento y reciclaje de la totalidad de los desechos industriales generados en el periodo.

Cabe señalar que nuestra organización mantiene contratos con dos empresas especializadas⁶ en tratamiento de residuos peligrosos, debidamente autorizadas por el Servicio de Salud del Ambiente respectivo, según parámetros definidos en el DS.148/03.

Nuestra empresa no transporta a nivel local o más allá de nuestras fronteras sustancias y residuos considerados peligrosos para la salud de las personas, según el Convenio de Basilea, por el alto poder de contaminación del medio ambiente durante decenios e incluso siglos.

En esta categoría se incluyen desechos biomédicos y de asistencia sanitaria, aceites usados, acumuladores de plomo usados, desechos con contaminantes orgánicos persistentes, productos químicos y plaguicidas, bifenilos policlorados (PCB), compuestos utilizados como fluidos cambiadores de calor, transformadores, condensadores eléctricos y aditivos en pintura, selladores y plásticos, así como desechos químicos generados por las industrias y otros consumidores.

G4
EN25

81

RESIDUOS GENERADOS EN 2011-2013. EN KILOS.

Tipo de residuos	2011	2012	2013
Lubricantes	2.350	3.650	14.976
Neumáticos	2.744	24.745	19.992
Baterías	250	350	836
Filtros de aceite, aire, combustible	3.490	3.836	3.510
Paños limpieza/huaipe	257	289	216

G4
EN23

RESIDUOS GESTIONADOS 2011-2013. EN KILOS.

Tipo de residuos	2011	2012	2013
Residuos sólidos	6.741	29.220	24.554
Residuos líquidos	2.350	3.650	14.976
TOTAL	9.091	32.870	39.530

6 Para más información puede consultarse www.hidronor.cl y www.irenesa.cl

G4
EN23

RECUPERACIÓN DE RESIDUOS

Neumáticos	Baterías	Aceites lubricantes	Filtros de aceite y combustible	Filtros de aire
Se reutilizan como combustible alternativo para calderas.	El ácido lectrolítico se reutiliza como combustible alternativo en hornos para cementeras, mientras las carcasas de plástico y plomo se reutilizan en la fabricación de baterías nuevas.	Se reutilizan como combustibles separando los aditivos del aceite; los primeros se utilizan como combustible para hornos, mientras el aceite se emplea en la fabricación de combustible para calderas y motores de embarcaciones marinas.	El papel impregnado se incinera y la carcasa de hierro se compacta y envía a fundiciones como chatarra para su posterior reutilización.	No constituyen residuos peligrosos por lo que van directamente a un relleno sanitario.

82

VERTIDOS DE AGUAS DE PROCESO

G4
EN22
EN26

El lavado de los vehículos de nuestra flota de tracto camiones, camiones y camionetas constituye la única fuente de emisión de aguas residuales no domésticas. Esta operación es realizada en recintos especialmente habilitados por una empresa autorizada, de acuerdo a los procedimientos que establece el DS.90/00 para el tratamiento de aguas servidas.

No disponemos de información respecto del volumen de aguas residuales generadas en el periodo debido a que el servicio de lavado está incluido en un contrato más amplio de mantenimiento de nuestra flota .

G4
EN24

Por otra parte, durante 2013 no se registraron incidentes de derrames accidentales significativos de sustancias químicas, aceites o combustibles.

Cabe señalar que nuestra normativa sobre “emergencias ambientales” considera procedimientos específicos en caso de derrames de combustibles y/o aceites que puedan ocasionar daños al suelo y/o el agua.

Entre las medidas contempladas destacan:

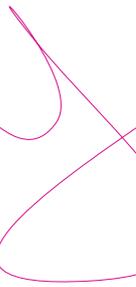
- Tomar conocimiento y aplicar las indicaciones de seguridad presentes en la hoja de seguridad cuando existan.
- Aislar el área afectada por el derrame.
- Sellar la fuente y de no ser posible ubicar contenedores de residuos peligrosos.
- Contener el material derramado en el suelo con materiales absorbentes.
- Extraer el suelo contaminado hasta la profundidad donde no quede rastro de la contaminación.
- Retirar el material del área contaminada con una pala y depositarlo en una bolsa.
- Disponer el suelo contaminado en contenedor de residuos peligrosos ubicado en las instalaciones de la empresa
- Dar aviso al Encargado del sistema integrado de gestión y/o el Prevencionista de riesgos y/o al Gerente de Contrato para evaluar la situación.

G4
EN29

Finalmente, en el periodo no se registran multas o sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.

ciudadania

CORPORATIVA



APORTES A LA COMUNIDAD

- Nuestros compromiso 2013/2014
- Nuestros grupos de interés
- Asociaciones a las cuales pertenecemos
- Adherimos a los Principios del Pacto Global

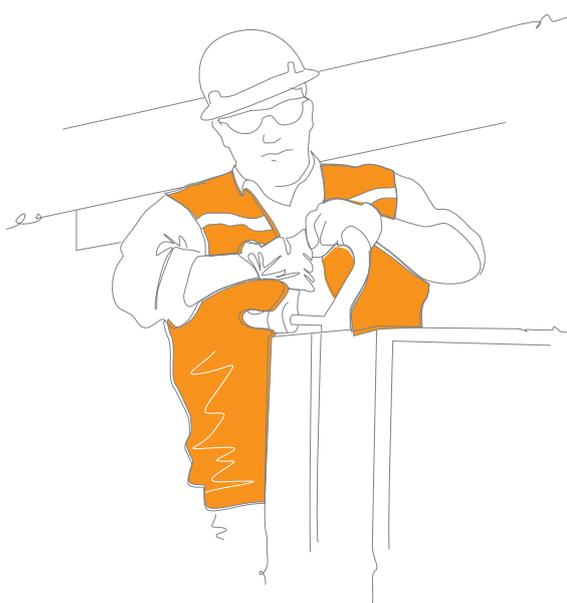


APORTES A LA COMUNIDAD

86

G4
DMA

Como organización buscamos crear relaciones de futuro con las comunidades **donde operamos a través de la generación de valor económico y social y la gestión y mitigación** de los impactos que provocan nuestras operaciones.



En Bolívar aspiramos a ser reconocidos como la mejor empresa de logística y transporte de carga en nuestro país, por nuestro enfoque de negocio centrado en la generación de valor económico y social, capaz de crear verdaderas oportunidades de desarrollo económico, movilidad social y calidad de vida para las personas y comunidades de las zonas donde operamos.

Lo anterior significa que como organización nos hacemos cargo y gestionamos los impactos económicos, sociales y ambientales generados.

Somos conscientes de que nuestras operaciones de transporte de carga provocan externalidades no deseadas sobre el entorno y las personas. Estas tienen que ver fundamentalmente con las emisiones de gases de efecto invernadero generadas por nuestra flota de tracto camiones y camiones mientras se desplazan entre la zona centro y zona norte de nuestro país y entre ambas zonas y los puertos vecinos.¹ En menor medida, también generamos emisiones en las localidades donde tenemos nuestras instalaciones, esto es la comuna de Lampa (Santiago) y el

G4
S02

¹ La distancia aproximada entre Santiago y Antofagasta es de 1.350 kilómetros, a los cuales hay que sumar otros 170 kilómetros correspondientes al tramo Antofagasta Minera Escondida.

sector de La Chimba (Antofagasta). Sin embargo, en ambos casos operamos en zonas industriales, alejadas por tanto de áreas residenciales.

Del mismo modo, como empresa de transporte de carga terrestre somos una fuente potencial de incidentes y accidentes de tránsito en las carreteras y autopistas que unen ambas zonas y, en menor medida, en las vías de acceso y salida de éstas.

G4
S01

Nuestra organización monitorea la totalidad de las emisiones de gases de efecto invernadero producidas. Y somete a validación externa el inventario anual de gases emitidos durante el período. Como se indica en el capítulo Gestión de Impactos Ambientales, el registro y medición de nuestra huella de carbono comprende todas nuestras actividades y abarca todas nuestras instalaciones así como las de terceros en las que operamos, tales como recintos portuarios y aeroportuarios, faenas de clientes y centros de proveedores.

Adicionalmente, damos cuenta pública del impacto que deja nuestra huella de carbono en el medio ambiente a través de información de prensa y nuestro sitio WEB, entre otros canales, para conocimiento de la sociedad en general y de las comunidades donde estamos insertos. Finalmente, compensamos parte de nuestras emisiones invirtiendo en bonos de carbono de proyectos que utilizan energías renovables no convencionales, así como de iniciativas medioambientales que preservan entornos naturales de gran valor ecológico, generando oportunidades de empleo y desarrollo de comunidades locales.

En otro orden, realizamos un seguimiento diario de todos los excesos de velocidad y de los incidentes y accidentes viales ocurridos en nuestras instalaciones, de terceros y todos aquellos eventos que tienen lugar durante el transporte de la carga en ruta. Esta información es compartida de manera periódica con nuestros clientes y conductores y nos permite gestionar los riesgos asociados a la conducción a través de medidas preventivas y/o correctivas.

Monitoreamos a diario los excesos de velocidad, incidentes y accidentes viales, compartiendo esta información con nuestros clientes y conductores y gestionando los **RIESGOS ASOCIADOS A LA CONDUCCIÓN** con medidas preventivas y correctivas.

Para una visión más detallada de la naturaleza de nuestros impactos y los lugares donde se originan puede verse el diagrama “Gestión sustentable de nuestra cadena de valor”, en las páginas 30 y 31).

En nuestra organización, la gerencia de sustentabilidad es la encargada de diseñar e implementar los lineamientos generales necesarios que compatibilicen nuestras operaciones con un desarrollo armónico y respetuoso con el entorno y las personas. Asimismo, debe velar por la compatibilidad de las distintas normas operativas que conforman nuestro sistema integrado de gestión con nuestra visión de ciudadanos corporativos responsables.

En concordancia con esta visión, más que impulsar iniciativas de filantropía o planes puntuales de ayuda a organizaciones para compensar nuestras externalidades negativas, nos enfocamos en proyectos e iniciativas directamente relacionados con nuestro core business, lo que asegura la sustentabilidad de dichas prácticas, así como su impacto real en las personas, organizaciones y grupos de interés que busca favorecer.

Actualmente contamos con cuatro grandes líneas de actuación vinculadas a nuestro core business, que buscan amplificar los efectos virtuosos de nuestra actividad y mitigar aquellos otros que tienen un carácter no deseado:



Nuestra preocupación por el cuidado del medio ambiente y la salud y bienestar de las personas se refleja en cuatro iniciativas como son la medición de la huella de carbono que busca determinar la dimensión de nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, la inversión en bonos de carbono para compensar parte de nuestras emisiones, el plan de gestión de nuestros residuos industriales para retirar y reciclar los residuos líquidos y sólidos y los programas de eficiencia energética en nuestras instalaciones (para más información ver Capítulo Nuestra Gestión Ambiental).

Esta línea de trabajo incluye el plan de renovación de nuestra flota de tracto camiones y camiones, el uso de vehículos de mejor rendimiento y tecnologías más limpias, la optimización de los procesos de logística y transporte, la capacitación de los conductores en técnicas de manejo eficiente y la participación en proyectos de I+D para probar y adaptar dispositivos y tecnologías más eficientes.

Para apoyar el desarrollo económico y social privilegiamos la adquisición de productos y servicios de empresas locales, la contratación de trabajadores residentes en las áreas de influencia y la transferencia a transportistas locales de nuevos estándares y buenas prácticas en materia de calidad, seguridad vial, relaciones laborales y cuidado del medio ambiente.

Nuestros estándares de seguridad vial incluyen actividades permanentes de capacitación en conducción segura, la política de prevención para el consumo de alcohol y drogas y el programa Lugar libre de alcohol y drogas para inhibir el consumo de sustancias prohibidas por parte de nuestros conductores, el control permanente de la velocidad en ruta, el control exhaustivo de las horas de descanso y trabajo diario, la prohibición de transitar entre las 24:00 y 06:00 como medida preventiva, los controles y exámenes médicos para asegurar un mejor bienestar de los conductores y una conducción atenta y el uso de tecnologías que disminuyen los riesgos durante la conducción.



NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

G4
24 En Transportes Bolívar hemos identificado cuatro grupos de interés relevantes: nuestros trabajadores, clientes y proveedores y las comunidades donde operamos.

G4
25 Consideramos que nuestras actividades de logística y transporte los afectan directamente como partes relacionadas. Del mismo modo, reconocemos que cada uno de ellos tiene capacidad para incidir en nuestra estrategia de negocio y el logro de nuestros objetivos, en función de sus intereses y expectativas. Por tanto, asumimos que es altamente relevante para nuestra organización establecer relaciones de confianza con cada uno de ellos, para establecer un diálogo basado en el conocimiento mutuo, el respeto por las diferencias y la valoración de acuerdos en materias de interés común.

Disponemos de un conjunto de canales para la comunicación y el diálogo con nuestros grupos de interés, como reuniones periódicas por áreas con agenda abierta, charlas y presentaciones sobre políticas y procedimientos, eventos y celebraciones, comunicaciones formales según protocolos establecidos en nuestro sistema integrado de gestión y en contratos con clientes y proveedores, publicaciones internas y externas, sitio WEB, procesos de evaluación con trabajadores, clientes y proveedores, información institucional difundida a través de medios de comunicación, participación en diversas asociaciones y difusión de nuestro reporte de sustentabilidad, entre otros.

NUESTROS COMPROMISOS 2013/2014

En nuestro reporte 2013 nos comprometimos a realizar un mapa detallado de nuestros principales grupos de interés, para disponer de una mejor herramienta para conocer sus inquietudes y expectativas.

En línea con este esfuerzo, nos propusimos mejorar nuestros procesos de comunicación y diálogo con las comunidades donde operamos, para dar a conocer nuestra estrategia de sustentabilidad y recoger su visión.

Finalmente, nos planteamos implementar una iniciativa de ciudadanía responsable consistente en la habilitación de un punto limpio en la localidad de Lampa, para lo cual tomamos contacto con una organización con amplia experiencia en gestión de residuos y el respectivo municipio.

Respecto del primer objetivo, no hay avances significativos que reportar en este periodo.

En relación al segundo objetivo, podemos informar un cumplimiento parcial tras la publicación de nuestro primer reporte de sustentabilidad y su difusión a través de nuestro sitio WEB y otros canales informativos externos. Por el contrario, no hemos recibido a la fecha ningún tipo de petición, consulta o queja.

Finalmente y pese a múltiples contactos con el municipio y la Gobernación no logramos avanzar en la instalación de un punto limpio en Lampa. Como aprendizaje, hemos concluido que proyectos de este tipo deben estar firmemente anclados en nuestro *core business* para ser viables.

Para 2014 mantenemos nuestro propósito de levantar una nueva cartografía de las principales organizaciones que forman parte de nuestros grupos de interés más relevantes, para iniciar en una segunda etapa un proceso de relacionamiento.

Del mismo modo, y como resultado de lo anterior, nos proponemos generar instancias de comunicación y diálogo para una escucha activa de los asuntos que preocupan a nuestra comunidad.

Finalmente, nos hemos propuesto poner en marcha un nuevo programa de ciudadanía corporativa consistente en establecer alianzas estratégicas con organizaciones humanitarias para proveer servicios de transporte de ayuda a damnificados, con ocasión de catástrofes naturales como terremotos e inundaciones y otras emergencias.

G4
26

CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO			
Grupos de Interés			
Trabajadores	Clientes	Proveedores	Comunidad
<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones con la Alta Dirección - Comunicación con Jefaturas Inmediatas - Reuniones abiertas de Area - Comité Paritario - Reporte de Sustentabilidad (versión especial resumida) - Boletín interno - Correos electrónicos - Diario Mural - Sitio WEB - Otras publicaciones (afiches) - Encuesta de Clima Interno - Jornadas de Capacitación - Programa de Formación Profesional - Gestión de Desempeño - Charlas y presentaciones sobre políticas y procedimientos - Eventos y celebraciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio WEB - Correos electrónicos - Encuesta de Satisfacción - Comunicados de Prensa - Reuniones con directivos - Reporte de Sustentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta de Satisfacción - Reuniones Periódicas - Proceso de Licitación - Proceso de Evaluación - Sitio WEB - Comunicados de Prensa - Correos electrónicos - Ferias de proveedores - Reporte de Sustentabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio WEB - Comunicados de Prensa - Reporte de Sustentabilidad - Participación en Asociaciones

G4
15
16

ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECEMOS

Creemos firmemente en la asociatividad y el aprendizaje de prácticas virtuosas, así como en la importancia de la adhesión a estándares superiores en materia de responsabilidad social empresarial, cuidado del medio ambiente y ciudadanía corporativa.

Acción RSE:² Organización empresarial sin fines de lucro que promueve la responsabilidad social corporativa en nuestro país, como representante del World Business Council for Sustainable Development (2011).

Pacto Global:³ Iniciativa de Naciones Unidas que promueve a nivel de empresas, gobiernos y organizaciones el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, cuidado del medio ambiente y los negocios éticos (2012).

MayDay Network:⁴ iniciativa originaria de Inglaterra que agrupa en el mundo y Chile a empresas líderes que buscan tomar acciones específicas en la lucha contra el cambio climático (2012).

2 www.accionrse.cl
 3 www.pactoglobal.cl
 4 www.maydaynetwork.cl/

ADHERIMOS A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Bolívar adhirió en marzo de 2012 al Pacto Global de Naciones Unidas, iniciativa lanzada en 1999 por su Secretario General Kofi Annan para promover un conjunto de “valores y principios compartidos que den una cara humana al mercado global”.

Con este propósito, Naciones Unidas ha convocado a gobiernos, sindicatos, organizaciones civiles y empresas a asumir una serie de compromisos en el ámbito de la responsabilidad social, para impulsar un desarrollo más equitativo y sustentable.



Normas Laborales

3 Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

5 La abolición del trabajo infantil.

4 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

6 La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

7 Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

8 Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

9 Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

Derechos Humanos

1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

2 Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

Negocios Éticos

10 Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

ÍNDICE GRI G4 + PACTO GLOBAL (COP)

OPCIÓN EXHAUSTIVA «DE CONFORMIDAD» CON LA GUÍA

92

CONTENIDOS BÁSICOS GENERALES				
ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS				
G4-1	Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y la estrategia de esta con miras a abordar dicha cuestión.	6 y 7		
G4-2	Descripción de los principales efectos, riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad.	29		
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN				
G4-3	Nombre de la organización.	18		
G4-4	Marcas, productos y servicios más importantes de la organización.	19		
G4-5	Lugar donde se encuentra la sede de la organización.	18		
G4-6	Países en los que opera la organización.	18		
G4-7	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	19		
G4-8	Mercados servidos.	19		
G4-9	Escala de la organización: número de empleados, número de operaciones, ventas netas y cantidad de productos o servicios que ofrece.	20 y 21		
G4-10	Desglose de los empleados de la organización.	23, 46 y 47		Principio 6
G4-11	Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos.	23		Principio 3
G4-12	Descripción de la cadena de suministro de la organización.	30 y 31		
G4-13	Cambios significativos durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, estructura, propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización.	19		
G4-14	Descripción de cómo aborda la organización, si procede, el principio de precaución.	29, 56, 64 y 72		
G4-15	Principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado.	90		
G4-16	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	90 y 91		

ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
ASPECTOS MATERIALES IDENTIFICADOS Y COBERTURA				
G4-17	Listado de las entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización.	10		
G4-18	Proceso de definición del contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto.	11 a 15, 30 y 31		
G4-19	Listado de aspectos materiales identificados durante el proceso de definición del contenido.	14, 30 y 31		
G4-20	Cobertura dentro de la organización de cada aspecto material.	14, 30 y 31		
G4-21	Cobertura fuera de la organización de cada aspecto material.	14, 30 y 31		
G4-22	Descripción de las consecuencias de reformulaciones de la información facilitada en memorias anteriores y sus causas.	11		
G4-23	Cambios significativo en el alcance y la cobertura de cada aspecto en relación a memorias anteriores.	11		
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
G4-24	Grupos de interés vinculados a la organización.	89		
G4-25	Base para la elección de los grupos de interés con los que la organización trabaja.	12 y 89		
G4-26	Descripción del enfoque adoptado para la participación de los grupos de interés.	90		
G4-27	Cuestiones y problemas claves surgidos a raíz de la participación de los grupos de interés.	12 a 14		
G4-28	Periodo objeto de la memoria.	10		
G4-29	Fecha de la última memoria.		2012	
G4-30	Ciclo de presentación de las memorias.		Anual	
G4-31	Punto de contacto para cuestiones surgidas en relación con el contenido de la memoria.	15		
G4-32	Ubicación del índice GRI y opción de conformidad elegida por la organización.	90 a 100		
G4-33	Política y prácticas vigentes de la organización con respecto a la verificación externa de la memoria.	15		
GOBIERNO CORPORATIVO				
G4-34	Estructura de gobierno de la organización y sus comités responsables de la toma de decisiones sobre cuestiones económicas, ambientales y sociales.	23 y 26		
G4-35	Proceso de delegación del órgano superior de su autoridad en cuestiones de índole económica, ambiental y social.	23 y 26		
G4-36	Designación de cargos ejecutivos o con responsabilidad en cuestiones económicas, ambientales y sociales y si reportan directamente al órgano superior de gobierno.	23 y 26		
G4-37	Procesos de consulta entre los grupos de interés y el órgano superior de gobierno con respecto a cuestiones económicas, ambientales y sociales.	27		
G4-38	Composición del órgano superior de gobierno y de sus comités.	23		

ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
G4-39	Descripción de si la persona que preside el órgano superior de gobierno ocupa también un puesto ejecutivo.	23 y 26		
G4-40	Procesos de nombramiento y selección del órgano superior de gobierno y sus comités, así como los criterios utilizados para el nombramiento y selección de sus miembros.	27		
G4-41	Procesos del órgano superior de gobierno para prevenir y gestionar posibles conflictos de intereses.	23 y 32		
G4-42	Funciones del órgano superior de gobierno y de la alta dirección en el desarrollo, aprobación y actualización del propósito, los valores o las declaraciones de misión, las estrategias, las políticas y los objetivos relativos a los impactos económico, ambiental y social de la organización.	23 y 26		
G4-43	Medidas adoptadas para desarrollar y mejorar el conocimiento colectivo del órgano superior de gobierno con relación a los asuntos económicos, ambientales y sociales.	26		
G4-44	Procesos de evaluación del desempeño del órgano superior de gobierno en relación con la gobernanza de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	23	Como máximo órgano de gobierno, el Comité de Socios se ha propuesto impulsar un proceso de autoevaluación de su gestión.	
G4-45	Función del órgano superior de gobierno en la identificación y gestión de los impactos, los riesgos y las oportunidades de carácter económico, ambiental y social.	28 y 29		
G4-46	Función del órgano superior de gobierno en el análisis de la eficacia de los procesos de gestión del riesgo derivado de los asuntos económicos, ambientales y sociales.	28 y 29		
G4-47	Frecuencia con la cual el órgano superior de gobierno analiza los impactos, los riesgos y las oportunidades de índole económica, ambiental y social.	28 y 29		
G4-48	Máximo comité o cargo que revisa y aprueba la memoria de sostenibilidad de la organización y se asegura de que todos los aspectos materiales queden reflejados.	26		
G4-49	Proceso para transmitir las preocupaciones importantes al órgano superior de gobierno.	27		
G4-50	Naturaleza y número de preocupaciones importantes que se transmitieron al órgano superior de gobierno.	27		
G4-51	Políticas de remuneración para el órgano superior de gobierno y la alta dirección.	27		
G4-52	Procesos mediante los cuales se determina la remuneración.	27		
G4-53	Inclusión de la opinión de los grupos de interés en lo que respecta a la remuneración.	27		
G4-54	Relación entre la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con la retribución total anual media de toda la plantilla del país correspondiente.	27		
G4-55	Relación entre el incremento porcentual de la retribución total anual de la persona mejor pagada de la organización en cada país donde se lleven a cabo operaciones significativas con el incremento porcentual de la retribución total anual media de toda la plantilla del país correspondiente.	27		

ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
ÉTICA E INTEGRIDAD				
G4-56	Valores, principios, estándares y normas de la organización.	22 y 32		Principio 10
G4-57	Mecanismos internos y externos de asesoramiento en pro de una conducta ética y lícita.	32		Principio 10
G4-58	Mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos con la integridad de la organización.	32		Principio 10
CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS				
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	36 y 37		
G4-EC1	Valor económico directo generado y distribuido.	37 y 38		
G4-EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización derivadas de cambio climático.	74		Principio 7
G4-EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de prestaciones sociales.	48		
G4-EC4	Ayudas económicas recibidas y otorgadas por entes del gobierno.	38		
PRESENCIA EN EL MERCADO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	45		
G4-EC5	Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	47		Principio 6
G4-EC6	Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas.	23		Principio 6
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	39		
G4-EC9	Porcentaje del gasto en lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales.	40		
DESEMPEÑO MEDIO AMBIENTAL				
ENERGÍA				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72 a 75		
G4-EN3	Consumo energético interno.	76		Principios 7 y 8
G4-EN4	Consumo energético externo.	76		Principio 8
G4-EN5	Intensidad energética.	76		Principio 8
G4-EN6	Reducción del consumo energético.	76		Principios 8 y 9
G4-EN7	Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios.	76		Principios 8 y 9

ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
EMISIONES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72 a 75 y 77 a 78		
G4-EN15	Emisiones directas de gases de efecto invernadero (Alcance 1).	80		Principios 7 y 8
G4-EN16	Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (Alcance 2).	80		Principios 7 y 8
G4-EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (Alcance 3).	80		Principios 7 y 8
G4-EN18	Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero .	80		Principio 8
G4-EN19	Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero .	79		Principios 8 y 9
G4-EN20	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.	79		Principios 7 y 8
G4-EN21	NOX, SOX y otras emisiones atmosféricas significativas.	79		Principios 7 y 8
EFLUENTES Y RESIDUOS				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72 a 75		
G4-EN22	Vertido total de aguas, según naturaleza y destino.	82		Principio 8
G4-EN23	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	81 y 82		Principio 8
G4-EN24	Número y volumen total de los derrames significativos.	82 y 83		Principio 8
G4-EN25	Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los anexos I, II, III Y VIII del Convenio de Basilea y porcentaje de residuos transportados internacionalmente.	81		Principio 8
G4-EN26	Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de los masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización.	82		Principio 8
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72 a 75		
G4-EN29	Valor monetario de multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental.	83		Principio 8
GENERAL				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	72 a 75		
G4-EN31	Desglose de los gastos e inversiones para la protección del medio ambiente.	73		Principios 7, 8 y 9
DESEMPEÑO SOCIAL/PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO				
EMPLEO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		

	ASPECTOS MATERIALES	PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
G4-LA1	Número total y tasa de nuevas contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región.	46		Principio 6
G4-LA2	Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	48		
G4-LA3	Índices de reincorporación al trabajo y de retención tras la baja por maternidad o paternidad, desglosados por sexo.	48		Principio 6
RELACIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y LA DIRECCIÓN				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		
G4-LA4	Plazos mínimos de preaviso por cambios organizacionales e inclusión en los convenios colectivos.	49		Principio 3
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	56 a 58		
G4-LA5	Porcentaje de trabajadores representados en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral.	59		
G4-LA6	Tipo y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región y por sexo.	61		
G4-LA7	Trabajadores con alta incidencia o riesgo elevado de contraer enfermedad por su actividad.	59		
G4-LA8	Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos.	60		
CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		
G4-LA9	Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y categoría laboral.	51		Principio 6
G4-LA10	Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales.	51		
G4-LA11	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y categoría profesional.	51		Principio 6
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		
G4-LA12	Composición de los órganos de gobierno y desglose de la plantilla por categoría profesional, sexo, edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.	52		Principio 6
IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		
G4-LA13	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de mujeres, desglosado por ubicaciones significativas de actividad.	53		Principio 6

ASPECTOS MATERIALES		PÁGINA	OMISIONES/ COMENTARIOS	PRINCIPIO DEL PACTO GLOBAL
EVALUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS LABORALES DE LOS PROVEEDORES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	39 a 41		
G4-LA14	Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relativos a las prácticas laborales.	39		
G4-LA15	Impactos significativos, reales y potenciales, de las prácticas laborales en la cadena de suministro y medidas adoptadas.	39		
MECANISMOS DE RECLAMACIÓN SOBRE PRÁCTICAS LABORALES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	44 a 46		
G4-LA16	Número de reclamaciones sobre prácticas laborales presentadas, tratadas y resueltas a través de mecanismos formales de reclamación.	49		
DESEMPEÑO SOCIAL/SOCIEDAD				
COMUNIDADES LOCALES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	86 a 89		
G4-SO1	Porcentaje de operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones de impacto e implementación de programas de desarrollo.	87		Principio 1
G4-SO2	Centros de operaciones con efectos negativos significativos, posibles o reales, sobre las comunidades locales.	86		Principio 1
DESEMPEÑO SOCIAL/RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS Y SERVICIOS				
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	64 a 65		
G4-PR1	Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyo impacto en materia de salud y seguridad han sido evaluados para promover mejoras.	64		
G4-PR2	Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa relativa a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad de los clientes.	69		
CUMPLIMIENTO REGULATORIO				
G4-DMA	Enfoque de gestión.	64 a 65		
G4-PR9	Valor monetario de las multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios.	69		



El papel usado en este Reporte proviene de bosques manejados de manera sustentable y fuentes controladas.
www.pefc.org

**REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2013
TRANSPORTES BOLÍVAR**

Disponible en el sitio Web:
www.bolivar.cl

Producción Ejecutiva y Desarrollo de Contenidos
Gabriel Figueroa, Gerente de Sustentabilidad

Asesoría en Pautas GRI
Beatriz Calderón

Diseño
Jíbaro Comunicación

Impresión
Clickprint

Fecha de Edición
Septiembre 2013

Para cualquier comentario o solicitud de información relacionada con el Reporte, favor dirigirse a:
reporte@bolivar.cl



Casa Matriz:

Santa Isabel 333 A / Lampa / Santiago

Teléfono (56-2) 2810 30 00

www.bolivar.cl



ISO 9001
ISO 14001
OSHAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification



ACCION
Empresas · Confianza · Sostenibilidad



THE MAY DAY
NETWORK