







MENSAJE DEL GERENTE GENERAL



LA EMPRESA

- Visión del negocio y la sustentabilidad
- Gobierno corporativo y ética
- Desempeño económico
- Relación con proveedores



CUIDAR A LAS PERSONAS

- Perfil de los trabajadores
- Empleos de calidad
- Clima laboral
- Capacitación y desarrollo
- Diálogo con los trabajadores



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

- Gestión y desempeño en seguridad
- Comité paritario
- Hitos Programa Lugar de Trabajo Libre de Drogas
- Capacitación en salud y seguridad



GESTIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

- Principales impactos
- Neutralización de emisiones
- Eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Consumo de agua



SERVICIO RESPONSABLE Y SEGURO

- Orientación al cliente
- Foco en la calidad y seguridad
- Servicio diferenciador



ACERCA DEL REPORTE

- Definición del contenido
- Calidad de la información



ÍNDICE GRI Y PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

ÍNDICE

Mensaje del Gerente General



Nelson Figueroa Gallardo (Santiago, 1979) es Ingeniero en Transporte de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Ingeniero Comercial con mención en Economía de la Universidad de Santiago y con un MBA en la Universidad Adolfo Ibáñez. Como gerente general ha liderado desde sus inicios el proceso de creación y desarrollo de Transportes Bolívar como empresa de servicios de carga general e industrial.

Convencido de las oportunidades que ofrece la actividad minera en nuestro país, el ejecutivo apostó tempranamente por ingresar a este sector como proveedor de servicios de logística y transporte. Para ello, diseñó e implementó una estrategia de negocios basada en servicios altamente competitivos, elevados estándares de seguridad y foco en la responsabilidad social y la sustentabilidad ambiental, para responder así a los nuevos requerimientos respecto del cuidado y bienestar de las personas y de un desarrollo sustentable en el tiempo.

Esta propuesta de valor ha permitido a Bolívar experimentar un crecimiento importante en los últimos años, pasando de operar con vehículos subcontratados a disponer de una flota propia capaz de desempeñarse en proyectos mineros de alta complejidad logística como Los Bronces, Caserones y Escondida, entre otros.

¿Por qué Bolívar toma la decisión de elaborar un primer reporte de sustentabilidad?

En primer lugar, porque es una eficaz herramienta de *accountability* para conocer y gestionar materias tan diversas como el desempeño económico, gestión medioambiental, prácticas laborales y ética del trabajo, cumplimiento de los derechos humanos, responsabilidad sobre servicios ofrecidos a los clientes y relaciones con la comunidad, entre otros. El reporte nos permitirá saber dónde estamos, cuáles son nuestras principales fortalezas y brechas, y dónde están las oportunidades de innovación y mejora.

Adicionalmente, facilita el alineamiento de toda la organización con la responsabilidad social y la sustentabilidad, aspectos que a veces se ven como intangibles. Es una

potente señal hacia nuestro público interno y pone de manifiesto la importancia que representan estos temas para nosotros. También nos permite avanzar en la comunicación y el diálogo con nuestros principales públicos de interés externos.

Finalmente, esperamos aportar en nuestro sector con un grano de arena en materia de innovación empresarial y en la introducción de mejores prácticas, como la transparencia. En definitiva, lo que nos guía es seguir avanzando en nuestra visión de ser reconocidos como la mejor empresa del sector, por nuestras prácticas sustentables y calidad de los servicios.



“ Somos la primera empresa de transporte de carga que suscribe el Pacto Global de Naciones Unidas, que promueve el desarrollo sustentable sobre la base del respeto de los derechos humanos, laborales, cuidado del ambiente y negocios éticos ”

¿Desde una perspectiva sustentable, cuáles fueron los principales hitos durante 2012?

Por segundo año consecutivo, hemos medido y neutralizado todas nuestras emisiones de carbono. Para ello, definimos nuestro perímetro organizacional, el alcance geográfico de nuestras operaciones y el perímetro operacional, para contabilizar tanto las fuentes propias como las fuentes indirectas de emisiones. Para la realización de los cálculos utilizamos la metodología referencial del Greenhouse Gas Protocol,¹ desarrollada por el World Resources Institute (WRI)² y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD).³ Y para la estrategia de carbono neutralidad utilizamos el protocolo Carbon Neutral.⁴

Asimismo, en este periodo suscribimos los Diez Principios de Pacto Global de Naciones Unidas, iniciativa que promueve el desarrollo sustentable mediante el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, cuidado del medio ambiente y los negocios éticos. Somos la primera empresa de transporte de carga que asume libremente este compromiso. Finalmente, en 2012 también pusimos en marcha el programa Empresa Libre de Alcohol y Drogas.

¹ <http://www.ghgprotocol.org/>

² <http://www.wri.org/>

³ <http://www.wbcsd.org/>

⁴ <http://www.carbonneutral.com>

¿Y cuáles son los próximos desafíos que enfrenta su organización en este ámbito?

En primer lugar, seguir manteniendo nuestra certificación como empresa carbono neutral, un aspecto que nos distingue de nuestra competencia y nos ha permitido posicionarnos como una empresa responsable con el medio ambiente y el bienestar de las personas. Si bien no existe todavía una adecuada valoración de este atributo, lo cual significa que debemos internalizar los mayores costos de esta estrategia, nuestro propósito es seguir liderando los esfuerzos de la industria para promover un desarrollo más amigable con el entorno.

En este mismo sentido, queremos iniciar el conteo del agua que consume nuestra organización. Si bien no somos una empresa que demande grandes volúmenes de este elemento, nos parece que abordar la medición de la huella hídrica es una potente señal del valor que asignamos a nuestra estrategia de sustentabilidad y responsabilidad social.

También nos proponemos mejorar nuestro desempeño energético, siendo más eficientes en el consumo de combustible por kilómetro recorrido.

“ Nuestro sueño es ser percibidos como la mejor empresa de transporte de carga por carretera, por su contribución al desarrollo sustentable. Esta es la visión que inspira nuestras políticas y programas, así como nuestro trabajo diario ”

Hemos capacitado a nuestros conductores para reducir el consumo y las emisiones generadas durante el periodo de puesta en marcha y tenemos que seguir mejorando en este aspecto.

En otro ámbito, nos enfrentamos a la necesidad de retener y atraer a los mejores conductores profesionales y especialistas en logística y transporte, para seguir ofreciendo a la industria minera servicios de clase mundial, con altos estándares de calidad, seguridad y carbono neutralidad.

Finalmente, esperamos iniciar próximamente un proceso de comunicación y diálogo con nuestros grupos de interés, particularmente en las comunidades donde operamos, profundizando así nuestra estrategia de sustentabilidad.

Nuestro sueño es ser percibidos como la mejor empresa de transporte de carga por carretera, por su contribución al desarrollo sustentable, que va más allá de los temas puramente ambientales. Esta visión está en la base de nuestra actividad e inspira nuestras políticas y programas, así como nuestro quehacer diario. De esta forma, esperamos seguir manteniendo la confianza y el respeto del mercado: de nuestros trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad.

¿En este sentido, cómo entiende su organización la responsabilidad social empresarial?

En Bolívar somos conscientes de que toda actividad humana genera impactos sociales, económicos y ambientales que pueden deteriorar el entorno y afectar la calidad de vida de las personas. En este sentido, nos preocupamos de medir y neutralizar nuestras emisiones de gases de efecto invernadero, reducir dichas emisiones y adquirir bonos de carbono provenientes de proyectos amigables con el medio ambiente, cuya puesta en marcha permite retirar de la atmósfera el equivalente a las emisiones generadas por nuestra actividad. Del mismo modo, gestionamos la correcta disposición de nuestros residuos para no contaminar el ambiente.

Por otra parte, aspiramos a que todas nuestras actividades se basen en la transparencia, el respeto por los valores éticos, los derechos humanos, los intereses de la comunidad y una relación justa con nuestros proveedores. En consecuencia, promovemos el respeto de las personas y rechazamos toda forma de abuso y discriminación, así como toda práctica que busque alterar el normal desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales, como el soborno y la corrupción.



LAS DIMENSIONES DE LA RSE



Creemos firmemente en la responsabilidad social y el bienestar de nuestros trabajadores. Para ello, desarrollamos iniciativas que reconocen la contribución de cada uno en los resultados de la organización y promovemos un mejor clima laboral, ofreciendo espacios para la comunicación, las relaciones de confianza y el desarrollo profesional. En este sentido, somos la primera empresa del sector que ha realizado un estudio de clima laboral según estándares internacionales. Y los primeros en desarrollar un programa de prevención y control de drogas y alcohol. Nuestro propósito es llegar a estar entre las mejores empresas para trabajar en Chile.

¿Cuál es el aporte de Bolívar al desarrollo sustentable en nuestro país?

El entorno en el cual operan las empresas está cambiando drásticamente, como resultado de una escasez relativa de los recursos naturales y una mayor preocupación por los efectos del desarrollo económico sobre los ecosistemas.

Como en el resto del mundo, en nuestro país la actividad minera está sometida al escrutinio de organismos fiscalizadores, grupos ambientalistas, agrupaciones ciudadanas y de las comunidades vecinas, en orden a cómo minimizar los impactos ambientales y maximizar el retorno social. Ya se plantea la necesidad de medir y neutralizar la huella minera, de la misma forma que se hace con las emisiones de gases de efecto invernadero y el uso y consumo del agua. El gran desafío de las empresas mineras es cómo desarrollar una actividad amigable con el entorno y la salud y bienestar de las personas, manteniendo su competitividad.

Como empresa carbono neutral, esperamos seguir aportando a nuestros clientes y empresas del sector al objetivo de desarrollar una minería más sustentable, capaz de gestionar los pasivos ambientales que genera toda la cadena de valor, incluidas las operaciones de transporte y logística.

Nelson Figueroa Gallardo
Gerente General



LA EMPRESA

- Visión del negocio y la sustentabilidad
- Gobierno corporativo y ética
- Desempeño económico
- Relación con proveedores





La empresa

Bolívar se ha propuesto 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 enfocada en la protección del medio ambiente, la seguridad de las personas y el cuidado y bienestar de sus trabajadores.

Transportes Bolívar (en adelante, Bolívar) es una empresa chilena de transporte de carga por carretera y logística internacional, con experiencia en el desarrollo de proyectos industriales en sectores como minería y energía. Presta servicios principalmente dentro de Chile, aunque dispone de oficinas de representación en Brasil y Argentina, para atender requerimientos de transporte de carga entre los países miembros del Mercosur.

Dispone de un equipo de ingenieros, técnicos y conductores profesionales altamente calificados, con una vasta experiencia profesional.

Los servicios de transporte de carga y logística incluyen:

- Transporte Industrial Nacional e Internacional
- Transporte de Carga de Sobredimensión y Sobrepeso
- Estudio de Rutas y de Factibilidad
- Escoltas de Seguridad Minera
- Almacenajes
- Logística y Distribución
- Embalaje Industrial



PRINCIPALES INDICADORES CORPORATIVOS 2012

63

camiones y tracto
camiones integran la
flota propia.

95

semirremolques
extensibles, rebajados y
camas baja.

8.500 m²

para operaciones
y almacenamiento.

50.000 ton.

de carga
transportadas.

8.400

millones de kilómetros
recorridos en un año,
equivalentes a 22 viajes a
la Luna.

0

accidentes, daños o
pérdida de carga desde el
inicio de las operaciones.

98

trabajadores
contratados.

12%

de los trabajadores
son mujeres.

100%

de las emisiones
neutralizadas.

0

días perdidos por
enfermedades
profesionales.

1.447 horas

recibieron los conductores
en prevención y gestión de
riesgos.

6.667

millones de pesos
en ingresos

100%

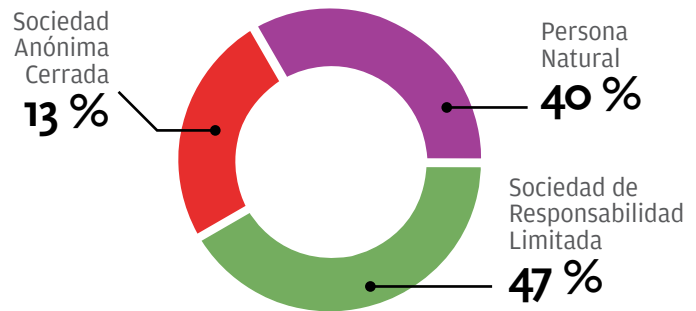
de los residuos
tratados y recuperados.

Naturaleza Jurídica

Bolívar una Sociedad de Responsabilidad Limitada creada en 2006, cuyos socios son:

- Empresa Commander Limitada, formada por Nelson Figueroa Pérez y sus hijos Nelson, Rodrigo y Karina Figueroa Gallardo. Controla el 85% de la propiedad.
- Hermanos Figueroa Gallardo, quienes controlan el 15% restante.

PROPIEDAD DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE EN CHILE



Fuente: Análisis Económico del Transporte de Carga Nacional. Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones. Subsecretaría de Transportes. 2009

HISTORIA DE UN EMPRENDIMIENTO

Bolívar es un emprendimiento que surge de la visión de Nelson Figueroa Pérez, directivo con amplia experiencia en logística internacional y transporte de carga multimodal, y su hijo Nelson Figueroa Gallardo, quien en su condición de Gerente General asumió el desafío de liderar un proyecto innovador, basado en estándares de calidad superior, sustentabilidad operacional y responsabilidad social. Poco después se incorporó Rodrigo Figueroa Gallardo como Gerente de Administración y Finanzas, completando así el equipo de alta dirección responsable del desarrollo inicial de la organización.

La propuesta de valor de Bolívar radica en ofrecer servicios de transporte de carga y logística de clase mundial para la minería, actividad que requiere proveedores cada vez más sofisticados para mantener su

actual nivel de competitividad. En general, se trata de servicios de carga industrial, carga de sobrepeso y sobredimensión destinada a megaproyectos mineros que presentan grandes desafíos logísticos y de transporte, debido a su emplazamiento en altura y en áreas alejadas de puertos y carreteras.

Conforme a estos lineamientos estratégicos, Bolívar implementó tempranamente un sistema de gestión integrada, según normas certificables. Asimismo, para profundizar su visión sobre los desafíos y oportunidades que plantean el desarrollo sustentable y la responsabilidad social empresarial se incorporó a Acción RSE y, más tarde, adhirió a los Diez Principios de Pacto Global de Naciones Unidas,⁵ que promueve el respeto a los derechos humanos, derechos laborales, cuidado del medio ambiente y los negocios éticos.

Bolívar busca diferenciarse dentro de un sector que se ha caracterizado históricamente por una alta atomización y baja profesionalización de las actividades relacionadas con la logística, transporte y suministro. En efecto, en la actualidad operan más de 16.000 empresas, un 91% de las cuales son pequeñas empresas.

Total	16.017
Grande	340
Mediano	1.100
Pequeño	14.577

Fuente: Transporte por Carretera. Informe Anual INE. 2011

⁵ www.pactoglobal.cl

VISIÓN DEL NEGOCIO Y LA SUSTENTABILIDAD

Visión

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

Misión

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.

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 sus objetivos estratégicos y acciones.

SEGURIDAD

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

Ruta hacia la sustentabilidad



Implementación de la norma ISO 14001 sobre sistemas de gestión medio ambiental.

Implementación de la norma OHSAS 18001 sobre gestión de salud y seguridad laboral.

2007 2008

Implementación de la norma ISO 9001, sobre sistemas de gestión de la calidad.

Participación en la tercera versión de la encuesta Great Place to Work, para medir el clima organizacional. Primera empresa de transporte de carga terrestre.

Incorporación a la red de empresas chilenas Acción RSE, que promueve la responsabilidad social corporativa y un desarrollo sustentable e inclusivo. Primera empresa de transporte de carga terrestre.

**ACCION RSE**

Medición y neutralización de la totalidad de las emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al año 2010.

Certificación como “empresa carbono neutral” por The Carbon Neutral Company de Inglaterra. Primera empresa de transporte de carga terrestre acreditada en América Latina.



Adhesión a los principios de Pacto Global de Naciones Unidas. Primera empresa de transporte de carga terrestre.

Medición y neutralización de la totalidad de las emisiones de gases de efecto invernadero correspondientes al año 2011.

2011

2012



Certificación como “empresa carbono neutral” por The Carbon Neutral Company.

Implementación del Programa “Lugar de Trabajo Libre de Alcohol y Drogas”, desarrollado por Global Partners.

Participación en la sexta versión del Barómetro de Valores y Ética Empresarial, que realiza Generación Empresarial. Primera empresa de transporte de carga terrestre.

Incorporación a la filial chilena de la red británica MayDay Network, para la lucha contra el cambio climático. Primera empresa de transporte de carga terrestre.

Grupos de interés

Como parte de su estrategia basada en un desarrollo más sustentable y equitativo, Bolívar ha identificado que sus grupos de interés prioritarios son sus trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad, a los cuales puede afectar con sus operaciones. De igual forma, la organización reconoce que estos grupos de interés pueden incidir en su capacidad para conducir su estrategia de negocio y el logro de sus objetivos. Por tanto, entiende que es de interés mutuo establecer relaciones de confianza que permitan establecer un diálogo fluido basado en el conocimiento, el respeto por las diferencias y la valoración de acuerdos en materias de interés común.

Consecuentemente con lo anterior, la organización se ha dotado de un conjunto de herramientas para la comunicación y el diálogo, con foco preferente en sus trabajadores. No obstante lo anterior, Bolívar se propone llevar a cabo nuevas iniciativas en este ámbito. Entre ellas pueden señalarse el levantamiento de un mapa detallado de sus grupos de interés, que dé cuenta de las principales inquietudes y expectativas de estos grupos, así como la implementación de canales adicionales para generar una conversación en torno a objetivos comunes.



Asociaciones a las que pertenece

Entre las organizaciones a las cuales pertenece Bolívar, se encuentran:

- **Acción RSE.**⁶ 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.**⁷ Iniciativa de Naciones Unidas que promueve a nivel de empresas, gobiernos y organizaciones el respeto de los derechos humanos, derechos laborales, cuidado del medio ambiente y los negocios éticos (2012).
- **MayDay Network.**⁸ 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).

CANALES DE COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

Trabajadores	Clientes	Proveedores	Comunidad
<ul style="list-style-type: none"> - Reuniones de Área - Comité Paritario - Boletín interno mensual - Información vía Mail - Diario Mural - Sitio WEB - Otras publicaciones - Encuesta de Clima Interno - Comunicación con Jefaturas - Entrevista de Inducción - Jornadas de Capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio WEB - Información vía Mail - Encuesta de Satisfacción - Comunicados de Prensa 	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio WEB - Encuesta de Satisfacción - Reuniones Periódicas - Procesos de Licitación - Comunicados de Prensa - Información vía Mail 	<ul style="list-style-type: none"> - Sitio WEB - Comunicados de Prensa - Difusión de Certificación Carbono Neutral

⁶ www.accionrse.cl

⁷ www.pactoglobal.cl

⁸ www.maydaynetwork.cl/



IMPLEMENTACIÓN DE 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.

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.

Normas Laborales

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

- 4 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio;

- 5 La abolición del trabajo infantil;

- 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.

Negocios Éticos

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

GOBIERNO CORPORATIVO Y ÉTICA

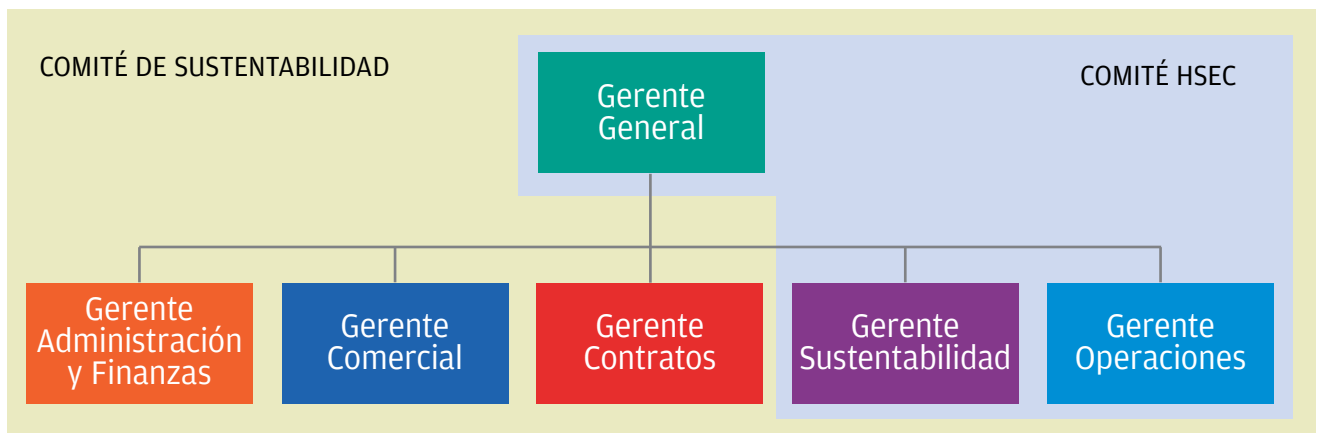
Por su carácter de empresas familiar, Bolívar no cuenta con un directorio formal. Las definiciones sobre lineamientos estratégicos, así como las decisiones relacionadas con inversiones y gastos relevantes que comprometen a la compañía en el largo plazo, son adoptadas en reuniones periódicas en las cuales participan los socios con conocimiento de la industria del transporte de carga y del mercado.

Del mismo modo, la alta dirección integrada por el gerente general y sus gerentes de área se ocupa directamente de la gestión de los impactos económicos, sociales y ambientales que genera la organización.

En todos los niveles, la toma de decisiones se realiza considerando siempre el marco normativo integrado por la misión, visión y valores corporativos, así como por las diversas políticas y procedimientos definidos.

“ El Código de Conducta Ética recoge lo establecido en los valores corporativos, la normativa sobre cohecho y lavado de dinero y el Principio sobre Anticorrupción del Pacto Global ”

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Código de Conducta Empresarial

La organización desarrolló en 2012 un “Código de Conducta Empresarial”, el cual establece un conjunto de normas básicas obligatorias para todos los empleados y directivos en el desarrollo de su actividad. Asimismo, es aplicable a todos sus asociados, como socios comerciales, subcontratistas, agentes, principales proveedores y prestatarios de servicios.

Dichas normas se inspiran 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, están en conformidad con los más altos estándares existentes en el ámbito legal, moral y ético, así como de honestidad, integridad y justicia.

Igualmente, 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 de Chile.

El Código de Conducta Empresarial establece que todo empleado

o colaborador que tenga conocimiento de hechos que constituyan evidencias o sospechas de infracciones podrá realizar la denuncia respectiva al Superior inmediato, Superior de su Superior o, en su defecto, al Superior Máximo.

Por otra parte, la Política sobre Compromiso Ético y Conflicto de Interés de Bolívar recoge los aspectos esenciales de la Ley 20.393. Establece, entre otros aspectos, que cualquier trabajador de Bolívar que entienda que se encuentra potencialmente en una situación de conflicto de intereses deberá comunicarlo de manera inmediata a su Jefe Directo.

Durante 2012 no se registraron denuncias sobre la existencia de incidentes de ningún tipo relacionados con violaciones al Código de Conducta Empresarial, así como tampoco respecto de la Política sobre Compromiso Ético, Conflicto de Intereses, Cohecho, Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.

COMPROMISO ÉTICO

- La integridad es uno de nuestros valores corporativos fundamentales, por lo que todas nuestras actuaciones deben estar orientadas a garantizar un comportamiento ético irreprochable.
- Buscamos actuar siempre con total transparencia y honestidad en nuestras relaciones con los diversos grupos de interés.
- 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.
- Bajo ninguna circunstancia toleraremos prácticas de cohecho de funcionarios públicos nacionales o extranjeros, con la finalidad de obtener cualquier 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.
- 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.
- Ningún directivo, mando medio o trabajador tiene autoridad alguna para ordenar a otros o proceder por sí mismo en contra de los principios y políticas anteriormente señalados.

“ La responsabilidad social comienza en la propia empresa, se refleja en sus políticas y programas de desarrollo de los trabajadores y se extiende a los otros grupos de interés externos ”

DESEMPEÑO ECONÓMICO

El modelo de desarrollo de Bolívar se sustenta en tres pilares estratégicos alineados con la responsabilidad social: ser una empresa económicamente rentable, ambientalmente sostenible y socialmente responsable con sus públicos internos y externos. Dicha estrategia de negocios apunta a un crecimiento basado en la eficiencia operacional y la competitividad, elevados estándares de calidad y seguridad y respeto por el medio ambiente y las personas, lo cual se refleja en operaciones que no impacten el entorno.

En este sentido, la organización entiende que la responsabilidad social comienza en la propia empresa y se extiende a los otros grupos de interés prioritarios, como son sus clientes, proveedores y la comunidad.

Resultados generales

Los ingresos operacionales alcanzaron a \$6.666 millones, lo que representa un incremento de 59% respecto del año anterior. Este resultado se explica fundamentalmente por un aumento significativo de las operaciones de carga industrial para el desarrollo de la Fase 5 de Minera Escondida, de propiedad de BHP Billiton, que permitirá a la mayor mina del mundo aumentar su actual producción de cobre desde un millón a 1,3 millones de toneladas el año 2015.

Por otra parte, durante el mismo periodo los costos operativos se elevaron en un 77%, alcanzando los \$3.827 millones. Asimismo, los flujos monetarios a los trabajadores por

concepto de remuneraciones y otros beneficios subieron un 130%, por efecto de un aumento de la dotación. Del mismo modo, los pagos a instituciones financieras aumentaron en 1.147% debido a la necesidad de financiar por esta vía inversiones significativas en equipos y bienes inmuebles y capital de trabajo, para abordar el proceso de crecimiento.

Finalmente, los pagos por concepto de impuestos crecieron un 18% mientras la inversión social y ambiental disminuyó en 21%

Como resultado final, durante 2012 los beneficios cayeron en 46% respecto a lo registrado el año anterior.



Valor económico generado y distribuido

El valor económico generado por la organización durante 2012 se distribuyó entre sus principales grupos de interés como se indica a continuación:

VALOR ECONÓMICO GENERADO 2011-2012

	2011	2012
Valor económico generado		
Ingresos	4.191.983.076	6.666.608.106
Valor económico distribuido		
Costos y gastos operativos	2.164.861.049	3.827.444.762
Remuneraciones	460.281.670	1.072.566.985
Pagos a proveedores de capital	19.246.018	237.550.376
Pagos al Estado	1.068.703.648	1.266.655.540
Inversiones en la Comunidad	21.641.874	17.065.987
Valor económico retenido	457.248.817	245.324.456

NOTAS

Ingresos: Ventas netas provenientes de las operaciones del periodo.

Costos y gastos 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.

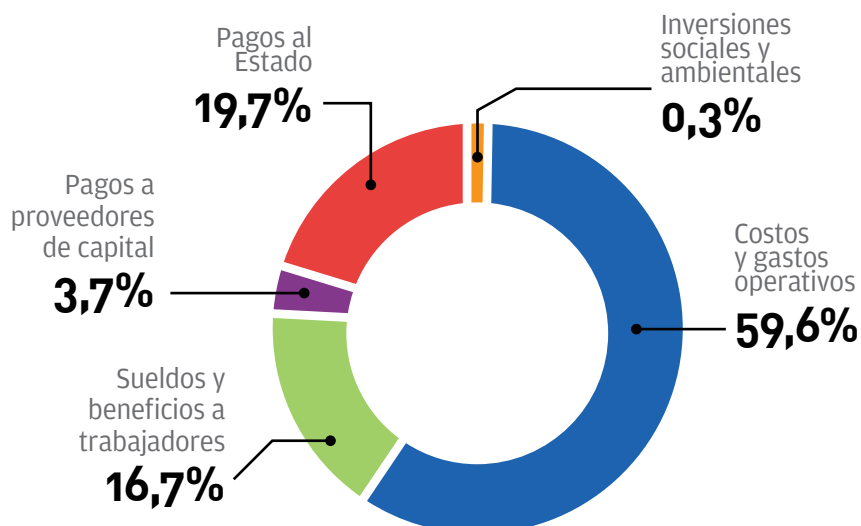
Remuneraciones: Monto total de los pagos a los trabajadores incluyendo salarios y otros beneficios.

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.

VALOR DISTRIBUIDO 2012



RELACIÓN CON PROVEEDORES

La relación de la empresa con sus proveedores busca la generación de relaciones de largo plazo basadas en la confianza, la equidad y altos estándares éticos.

La unidad encargada de llevar adelante la relación de Bolívar con sus proveedores es la Gerencia de Administración y Finanzas, a través del Área de Compras.

Durante 2012, los objetivos de dicha área fueron consolidar una relación sostenible y de confianza con los proveedores actuales, basada en criterios objetivos de calidad, garantía, tiempo de entrega y precio.

Las metas para 2013 son mejorar el sistema de selección de proveedores introduciendo nuevas variables de evaluación relacionadas con el desempeño de aspectos ambientales, sociales y laborales, para incorporar así una dimensión de mayor equidad.

Por otra parte, el Código de Conducta establece un marco de referencia inicial para una adecuada gestión de las relaciones con los proveedores. Este define que todas las decisiones relacionadas con los proveedores deben tomarse siempre de manera imparcial, evitando cualquier conflicto de interés. Asimismo, deben estar basadas en información objetiva, que considere la calidad del producto o servicio a adquirir, su valor y las condiciones del mercado.

Como resultado del crecimiento experimentado por Bolívar, en 2012 las compras a proveedores aumentaron un 77% respecto del año anterior. El número de proveedores subió de 425 en 2011 a 569 en 2012. Cabe señalar que la totalidad de los proveedores son locales, con excepción de aquellos internacionales que participan en el proceso de verificación externa de la huella de carbono de Bolívar y en el proceso de inversión en bonos certificados de carbono.

De todas formas, para introducir criterios de responsabilidad social, siempre que es posible la empresa prefiere a proveedores de los lugares donde opera, especialmente cuando se trata de adquisiciones significativas.

Hay que hacer notar que este principio de equidad no es aplicable en la adquisición de tracto camiones, repuestos y lubricantes, que son adquiridos a empresas locales que representan a grandes marcas mundiales. Eso sí, alrededor del 70% de la flota de ramplas de Bolívar es de procedencia nacional y, por lo tanto, ocupa mano de obra local.

“ La totalidad de los proveedores corresponde a empresas locales, con la excepción de las organizaciones externas que participan en el proceso de verificación de la huella de carbono ”

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Para garantizar los estándares adecuados de calidad de los productos y servicios contratados, la organización ha establecido criterios iniciales de selección incorporados en su Sistema Integrado de Gestión, el cual considera entre otros aspectos:

- Que el proveedor tenga certificación externa ISO 9001.
- Qué sea único proveedor del producto o servicio.
- Que sea capaz de prestar el producto o servicio requerido.
- Que proporcione productos o servicios a empresas reconocidas en la industria.
- Que tenga referencias comprobables de terceros.
- Que la compra o contratación esté condicionada por un requisito o petición de sus clientes.

Asimismo, para asegurar la calidad de los servicios contratados y productos adquiridos se realizan dos tipos de evaluación de los proveedores: una evaluación permanente y una evaluación anual, al final de cada ejercicio fiscal.

En ambas evaluaciones se controlan dos elementos esenciales, como son el cumplimiento de las especificaciones requeridas y los plazos de entrega. Con este propósito, se ha definido un conjunto de aspectos críticos a evaluar, entre las 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.

En el proceso de evaluación se utiliza una escala de notas de 1 a 7 para cada uno de los aspectos antes indicados.

Todo proveedor que obtiene como evaluación final un promedio superior a nota 5 es considerado como “aprobado”. En cambio, aquellos cuya evaluación arroje notas finales 4 y 5 se consideran proveedores “en observación” y su permanencia como proveedor “aprobado” dependerá de futuras calificaciones.

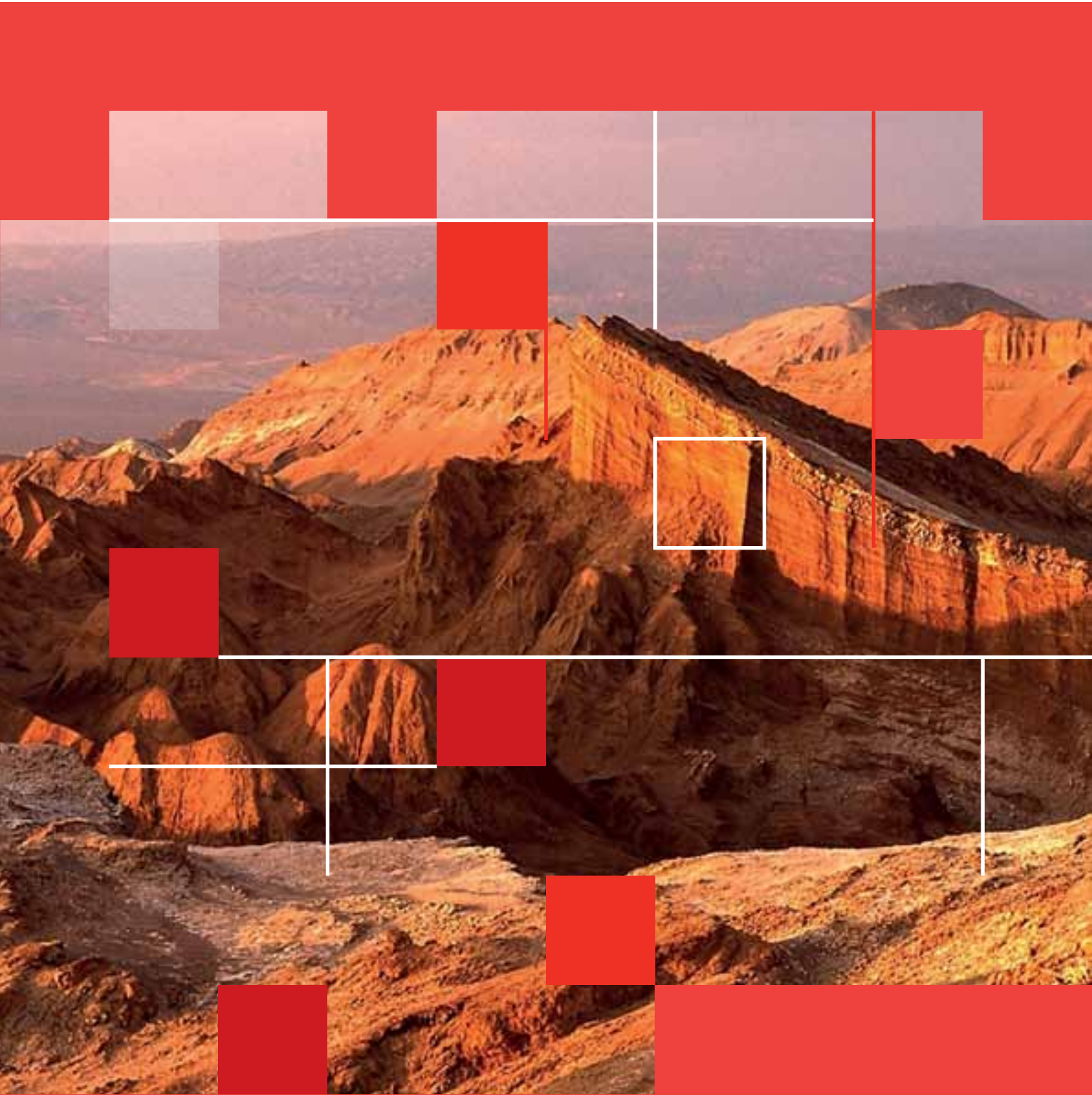
Finalmente, aquel proveedor que obtenga una evaluación final inferior a nota 4 es removido del listado de “proveedores aprobados”, siendo reemplazado por un nuevo proveedor de acuerdo a los criterios antes citados.



CUIDAR A LAS **PERSONAS**

- Perfil de los trabajadores
- Empleos de calidad
- Clima laboral
- Capacitación y desarrollo
- Diálogo con los trabajadores





Cuidar a las personas

Bolívar está comprometido con el bienestar de sus trabajadores y propicia la generación de un buen clima laboral, ofreciendo para ello los espacios que favorecen la comunicación, relaciones de confianza y el desarrollo profesional.

PERFIL DE LOS TRABAJADORES

Bolívar ha definido que las personas son su principal activo para el logro de los objetivos en la generación de servicios de transporte de carga y logística de calidad. En este sentido, la organización se ha propuesto buscar, atraer, seleccionar y retener a personas altamente capaces y responsables, para liderar procesos de innovación y mejora continua, privilegiando la contratación de los mejores candidatos residentes en la región respectiva donde se ejercerá el cargo o posición.

La Política para la Gestión de Personas y Seguridad se basa en los siguientes principios rectores, que orientan las actividades relacionadas con sus trabajadores:

- Derechos Humanos, que incluye el Derecho de asociación, Derechos de la infancia y la juventud y Derecho a condiciones de empleo equitativas y satisfactorias.
- Gestión de la diversidad.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Seguridad y salud laboral.
- Formación y fomento de la empleabilidad.
- Seguimiento del clima laboral.
- Reestructuración responsable.
- Resolución de conflictos.

La gerencia a cargo de llevar adelante la relación de la empresa con sus trabajadores, así como de velar por la observancia de la política de gestión de personas y seguridad es la Gerencia de Administración y Finanzas. Esta cuenta con una jefatura encargada del cumplimiento de la normativa legal, así como de la aplicación de aquellas políticas y normas adoptadas por la organización para mejorar sus prácticas y desempeño. Entre éstas pueden mencionarse:

- Valores corporativos.
- Código de Ética Empresarial.
- Código de Conducta sobre Trabajo Infantil.
- Política de Prevención de Alcohol y Drogas.
- Política de Calidad de Vida.
- Política de Gestión de Personas y Seguridad.
- Política Anticorrupción.

Durante 2012, el foco de gestión de la Gerencia de Administración y Finanzas estuvo centrado en la implementación de la Política y el Programa de prevención y control de drogas y alcohol, así como el fortalecimiento de la comunicación interna.

Para 2013, sus principales desafíos estarán en el diseño e implementación de un área de recursos humanos, en el desarrollo y puesta en marcha de un sistema de evaluación de desempeño y en la aplicación de una encuesta de clima laboral.



“ Las personas son el principal activo de la organización, por lo que sus políticas están orientadas a crear un adecuado clima laboral, desarrollar planes de formación y capacitación y un estricto respeto de los derechos laborales ”

POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Procuramos desarrollar una cultura enfocada en la integridad, la innovación y la responsabilidad social, estimulando la confianza entre nuestros trabajadores y de éstos hacia la Compañía, 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 crecimiento y la empleabilidad de nuestros trabajadores mediante el entrenamiento y desarrollo profesional y técnico permanentes. 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.

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA



Bolívar dispone de una Política de Calidad de Vida que busca complementar la normativa anterior. Específicamente, ella apunta a crear y promover un conjunto de condiciones que permitan a las personas desarrollar en plenitud sus capacidades físicas, psicológicas, sociales y espirituales, para su bienestar y valoración de sí mismas, sus familias, su empresa y su país. Para ello,

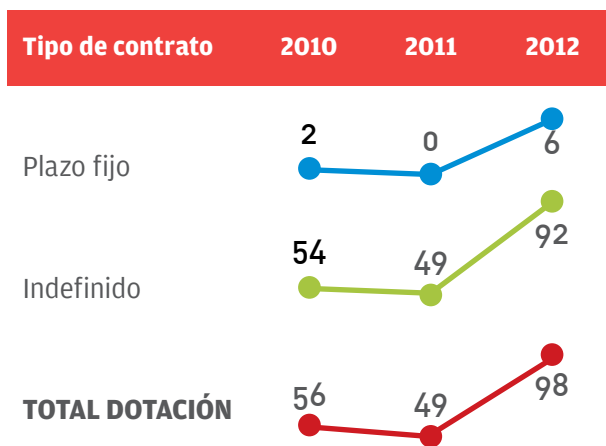
- Promoveremos activamente nuestra visión de la búsqueda de la calidad, la excelencia empresarial y el cuidado del medio ambiente, la cual se basa a nuestro juicio en dos pilares fundamentales: la productividad y la calidad de vida.
- Buscaremos cumplir siempre nuestros objetivos económicos de acuerdo con un comportamiento ético que, entre otros aspectos, considere siempre la satisfacción de las necesidades propias de los trabajadores de forma eficiente y relevante.
- Gestionaremos las condiciones que influyen en la calidad de vida laboral, utilizando para ello las prácticas de mejoramiento continuo y las mejores prácticas empresariales.
- Realizaremos esfuerzos sistemáticos por identificar y controlar aquellos riesgos que pudiesen atentar contra la calidad de vida de los trabajadores y de sus respectivas familias. Por otra parte, cada trabajador debe conocer los riesgos presentes en la Empresa y aquellos potenciales provenientes de los estilos de vida individual y familiar, así como de su propia comunidad.
- Promocionaremos la prevención de enfermedades y la buena salud, difundiendo para ello prácticas y estilos de vida saludables, fomentando la responsabilidad personal para el cuidado propio y de los demás.
- Promoveremos activamente el conocimiento y la difusión de la Política de Calidad de Vida y el aprendizaje para vivir mejor dentro y fuera del ámbito laboral, utilizando para ello los diferentes medios de comunicación interna y campañas de sensibilización, así como programas educativos y de capacitación, entre otros.
- Alentaremos la satisfacción integral de los trabajadores y de sus familias promoviendo el desarrollo personal y social, a través de actividades en el ámbito de la salud, educación, cultura, actividades deportivas y recreativas.

“ La Política de Calidad de Vida busca crear y promover las condiciones para un desarrollo pleno de las personas, a fin de lograr su bienestar y valoración de sí mismas, sus familias, su empresa y su país ”

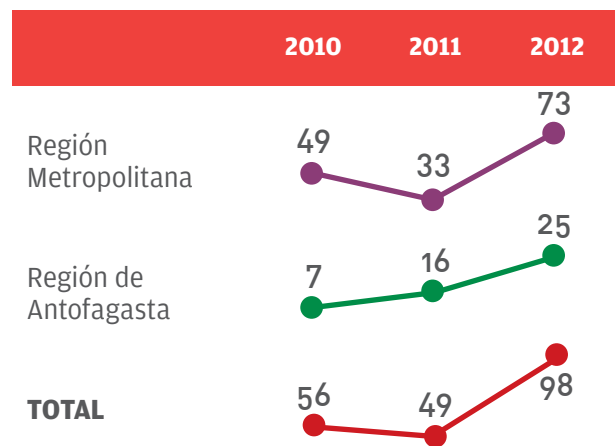
EMPLEOS DE CALIDAD

Al finalizar 2012, Bolívar contaba con una dotación total de 98 trabajadores, lo que representa un alza de 50% respecto de 2011. Lo anterior se explica principalmente por el crecimiento alcanzado por la empresa, como resultado del aumento de los contratos de operaciones con clientes mineros. De ellos, un 94% contaba con contrato indefinido y el 74% se desempeñaba en la casa matriz en Lampa, ubicada en la Región Metropolitana.

TRABAJADORES SEGÚN TIPO DE CONTRATO



DOTACIÓN SEGÚN FILIAL



TRABAJADORES SEGÚN CATEGORÍA LABORAL

Categoría laboral	2010	2011	2012
Directivos	2	4	4
Supervisores	2	5	5
Conductores	29	25	73
Administrativos	13	15	16
TOTAL	56	49	98

PERFIL TRABAJADORES SEGÚN RANGO ETÁREO

Rango etáreo	2010	2011	2012
Menos de 25 años	10	10	9
25 - 34 años	18	10	34
35 - 44 años	18	20	36
45 - 54 años	8	7	18
55 o más años	2	2	1
TOTAL	56	49	98

ROTACIÓN DE PERSONAL

La rotación promedio anual registrada durante 2012 fue de 2%. Esta cifra destaca positivamente si se la compara con el promedio de la industria, que alcanzó a 25% en el mismo periodo.⁹

ROTACIÓN PROMEDIO ANUAL

	2010	2011	2012
Total	0%	6%	2%

ROTACIÓN SEGÚN GENERO

	2010	2011	2012
Hombre	0%	6%	0%
Mujer	0%	0%	2%

ROTACIÓN SEGÚN RANGO DE EDAD

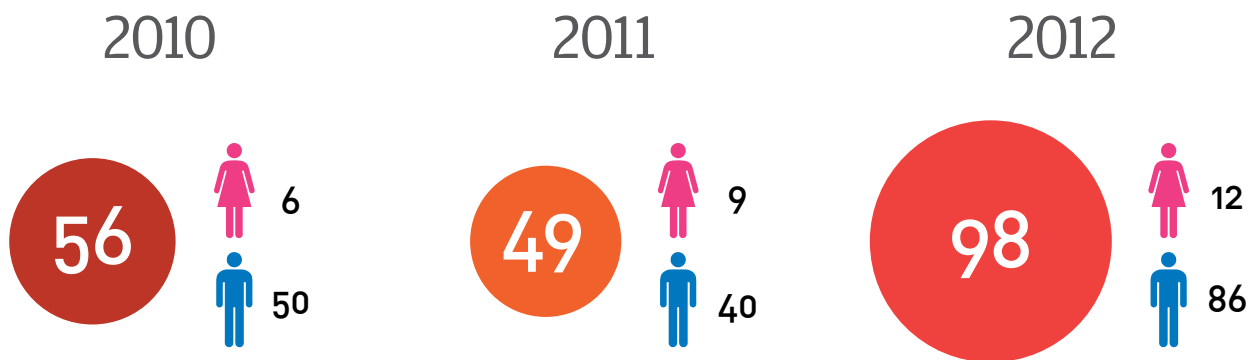
	2010	2011	2012
Menos de 25 años	0	0	1
25 - 34 años	0	1	0
35 - 44 años	0	2	1
45 - 54 años	0	0	0
55 o más años	0	0	0
TOTAL	0	3	2

* Número de trabajadores que rotaron, por rango etario

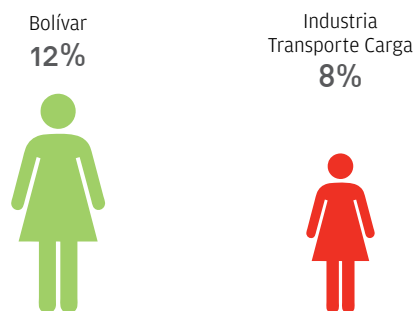
⁹ www.kpiestudios.com

TRABAJADORES SEGÚN GÉNERO

En 2012, un 12% de la dotación de Bolívar estaba integrada por mujeres. Cabe destacar que la presencia de mujeres en la empresa es 50% superior al promedio de la industria de transporte de carga terrestre en Chile.



PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRANSPORTE DE CARGA



Fuente: Transporte por Carretera. Informe anual 2010. INE.

REMUNERACIONES Y BENEFICIOS

En lo referido a remuneraciones, en Bolívar se resguarda la igualdad de oportunidades y no discriminación. Durante el presente año, el salario inicial de un trabajador de Bolívar fue 1,15 veces el salario mínimo legal.

SALARIO INICIAL VS SALARIO MÍNIMO LEGAL (PESOS)

	2010	2011	2012
Salario inicial Bolívar	318.512	187.912	222.331
Salario mínimo legal	172.000	182.000	193.000
Ratio	1,85	1,03	1,15

* Comparando sólo jornadas de 45 horas semanales

Además, la empresa entrega a todos sus trabajadores con contrato vigente un conjunto de beneficios monetarios y no monetarios que buscan reconocer su aporte, satisfacer sus intereses en el ámbito laboral, familiar, social y cultural, así como entregar protección y apoyo ante eventos especiales. Algunos de estos beneficios son aportados directamente por la organización, mientras que otros están recogidos en el convenio colectivo o bien son proporcionados por instituciones externas y canalizados a través de la propia empresa. Entre ellos destacan:

- 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.

Adicionalmente, los siguientes Bonos Pro Familia están establecidos en el Plan de Beneficios de la Caja de Compensación de Asignación Familiar a la cual está afiliada la empresa:

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



CLIMA LABORAL

En 2011, Bolívar llevó a cabo por primera vez un estudio de clima laboral, para lo cual participó en la encuesta anual que realiza la organización internacional Great Place To Work, que busca reconocer a aquellas empresas donde sus trabajadores sienten orgullo por lo que hacen y disfrutan con las personas con las cuales trabajan.

Bolívar es la primera empresa en la industria que utiliza esta metodología internacional para conocer la percepción de los trabajadores acerca de su lugar de trabajo. Su propósito es realizar periódicamente este

tipo de consultas llevadas a cabo por entes externos a la organización para una mayor transparencia, junto con sondeos exploratorios propios que permitan un adecuado seguimiento de la relación empresa-trabajador.

La encuesta aplicada buscó indagar en las percepciones de los trabajadores en cinco dimensiones.

Credibilidad, que refleja la credibilidad conferida por cada empleado a la jefatura y se mide a través de la percepción que tienen los empleados de la comunicación, competencia e integridad.

Respeto, que evalúa en qué medida cada empleado se siente considerado por la jefatura y se refleja en las percepciones de los empleados sobre aspectos como su desarrollo, ambiente estimulante, reconocimiento, colaboración y valoración de la persona.

Imparcialidad, que evalúa en qué medida cada empleado reconoce justicia en los métodos adoptados por la jefatura, evaluando el equilibrio remuneración v/s trabajo, la ausencia de favoritismo, la ausencia de discriminación y los mecanismos de apelación.

Orgullo, que evalúa en qué medida cada empleado se siente orgulloso por su trabajo, analizando sus sentimientos con respecto a su actividad, equipo o grupo de trabajo y hacia la propia empresa.

Camaradería, que evalúa el sentido de compañerismo del empleado en su ambiente de trabajo, analizando la calidad de la hospitalidad, conmemoraciones y celebraciones y sentido de familia.

En la medición realizada **destaca la alta valoración de los trabajadores de Bolívar como una empresa que “es un gran lugar donde trabajar”**. Bolívar obtuvo 85 puntos sobre 100, lo cual da cuenta de la visión que tienen los colaboradores respecto de su propia empresa.

Los niveles más altos de aprobación se obtuvieron en aspectos como el sentimiento de orgullo por la empresa, los servicios que ofrece y su presencia en la comunidad (89 puntos), así como la percepción de justicia y ausencia de discriminación (87 puntos). De igual manera destaca el

orgullo por el trabajo personal desempeñado (86 puntos) y la capacidad de las jefaturas para coordinar los recursos humanos y materiales (85 puntos). Finalmente, entre las mayores puntuaciones destaca asimismo el orgullo por el propio equipo de trabajo y sus logros (82 puntos).

Asimismo, la medición mostró bajos niveles de aprobación en aspectos como la ausencia de favoritismos (56 puntos), participación en decisiones relevantes (65 puntos) y reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional (69 puntos).

Para hacer frente a las brechas detectadas, se implementaron una serie de medidas inmediatas en tres áreas de trabajo:

Infraestructura: mejoras en instalaciones comunes como baños y casino y espacios de trabajo y acondicionamiento de un área de descanso y juegos.

Comunicación: elaboración de un boletín interno

mensual para dar cuenta de temas relacionados con el medio ambiente, información institucional y temas relacionados con las personas (cumpleaños, nacimientos, matrimonios, entrevistas).

Capacitación: elaboración del plan de capacitación 2012 con foco en las necesidades manifestadas por los trabajadores.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Bolívar se ha propuesto desarrollar dentro de la industria del transporte de carga un liderazgo basado en la innovación y el mejoramiento continuo de los procesos, a través de la formación de equipos de personas altamente cualificadas, motivadas y comprometidas con estándares superiores en materia de calidad, seguridad y sustentabilidad.

Para el logro de estos objetivos, durante 2012 fomentó el desarrollo de conocimientos, competencias técnicas y manejo de herramientas de gestión, operación y control en materias como responsabilidad social, seguridad ambiental y gestión de flota, entre otras, así como el desarrollo de carreras y estudios de posgrado por parte de sus colaboradores. De este modo aspira a elevar el desempeño general de la organización, al tiempo que brinda a sus trabajadores oportunidades para mejorar su empleabilidad y el logro de sus metas profesionales.

En 2013, el desafío principal radicará en la implementación de un sistema de evaluación de desempeño.

Durante 2012 se capacitó al 80% de los trabajadores. En este periodo se impartieron 4.071 horas de capacitación, considerando las actividades de prevención de riesgos. Para más información sobre este último aspecto, consultar la sección Salud y Seguridad Laboral.

Asimismo, durante 2012 se llevó a cabo un plan de entrenamiento técnico en programas SAP, Payroll y GPS, con participación de personal de las áreas de contratos, operaciones y contabilidad. Por este concepto, se impartieron 2.104 horas de capacitación.

Finalmente, 8 trabajadores que se integraron al equipo en 2012 en posiciones directivas o de supervisión recibieron capacitación en temas relacionados con la gestión ética y el correcto manejo de los conflictos de interés.

**TOTAL HORAS DE
CAPACITACIÓN**

4.071

FORMACIÓN CONTINUA

En el ámbito de la formación continua destacan los esfuerzos por contribuir al desarrollo profesional de varios miembros del equipo ejecutivo. En este aspecto, cinco profesionales fueron apoyados por la organización a través del pago de entre el 80% y 100% del arancel de carrera. Las disciplinas elegidas por nuestros colaboradores fueron:

- Carrera de Contador Auditor
- Carrera de Ingeniería en Recursos Humanos
- Magíster en Administración de Empresa
- Magíster en Finanzas
- Magíster en Logística



DIÁLOGO CON LOS TRABAJADORES

Bolívar es una empresa respetuosa de los derechos de sus trabajadores, compromiso recogido en su Código de Conducta y refrendado con la incorporación al Pacto Global de Naciones Unidas. Esta organización insta a las empresas adheridas a “apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”, y a reportar anualmente su cumplimiento.

En este contexto, la creación el 17 de julio de 2012 del primer sindicato constituye un hito relevante para la organización. Significó establecer, por primera vez, una práctica de relaciones institucionales formales con este órgano representativo de los trabajadores, a fin de generar un diálogo honesto y constructivo, necesario para abordar aspectos relacionados con condiciones de trabajo y compensaciones.

Como expresión de esta voluntad, en el periodo no se registran incidentes de violaciones a la libertad de asociación y de negociación colectiva.

El 29 de octubre de 2012 se inició el proceso de negociación del contrato colectivo, con la presentación del proyecto de contrato colectivo. En este período, se llevaron a cabo varias reuniones en las cuales las partes plantearon sus argumentos y pretensiones, siempre en un clima de respeto mutuo. El 16 de enero los trabajadores rechazaron la última oferta de la empresa y votaron favorablemente la huelga, la que se inició al día siguiente y se extendió por tres días. Fruto del proceso de conciliación impulsado por la Inspección del Trabajo, el 29 de enero se firmó el nuevo contrato colectivo, que entró en vigor en la misma fecha e incluyó tanto a los trabajadores sindicalizados como no sindicalizados.

El nuevo contrato tiene una duración de 36 meses, representó un esfuerzo significativo para la Empresa y se tradujo en importantes beneficios para los trabajadores.

Política de puertas abiertas

Desde su creación, Bolívar ha fomentado un clima de transparencia, confianza y puertas abiertas con todos sus trabajadores. Lo anterior se ha traducido en una serie de iniciativas que buscan establecer canales de comunicación y diálogo permanentes, entre los distintos niveles de la organización.

Esta práctica de puertas abiertas permite que cualquier persona en la organización pueda solicitar una reunión con su jefatura directa, la jefatura superior o la gerencia general. Habitualmente, estas reuniones se llevan a cabo en el momento en que se solicitan, sin que exista la necesidad de una agenda previamente conocida.

Adicionalmente se han implementado otras iniciativas para promover la comunicación, la información y el diálogo permanentes, como:

- Desayunos/almuerzos de camaradería
- Visitas permanentes entre Matriz/Filial y Filial/Matriz
- Comunicaciones personalizadas
- Boletín interno
- Afiches e Insertos

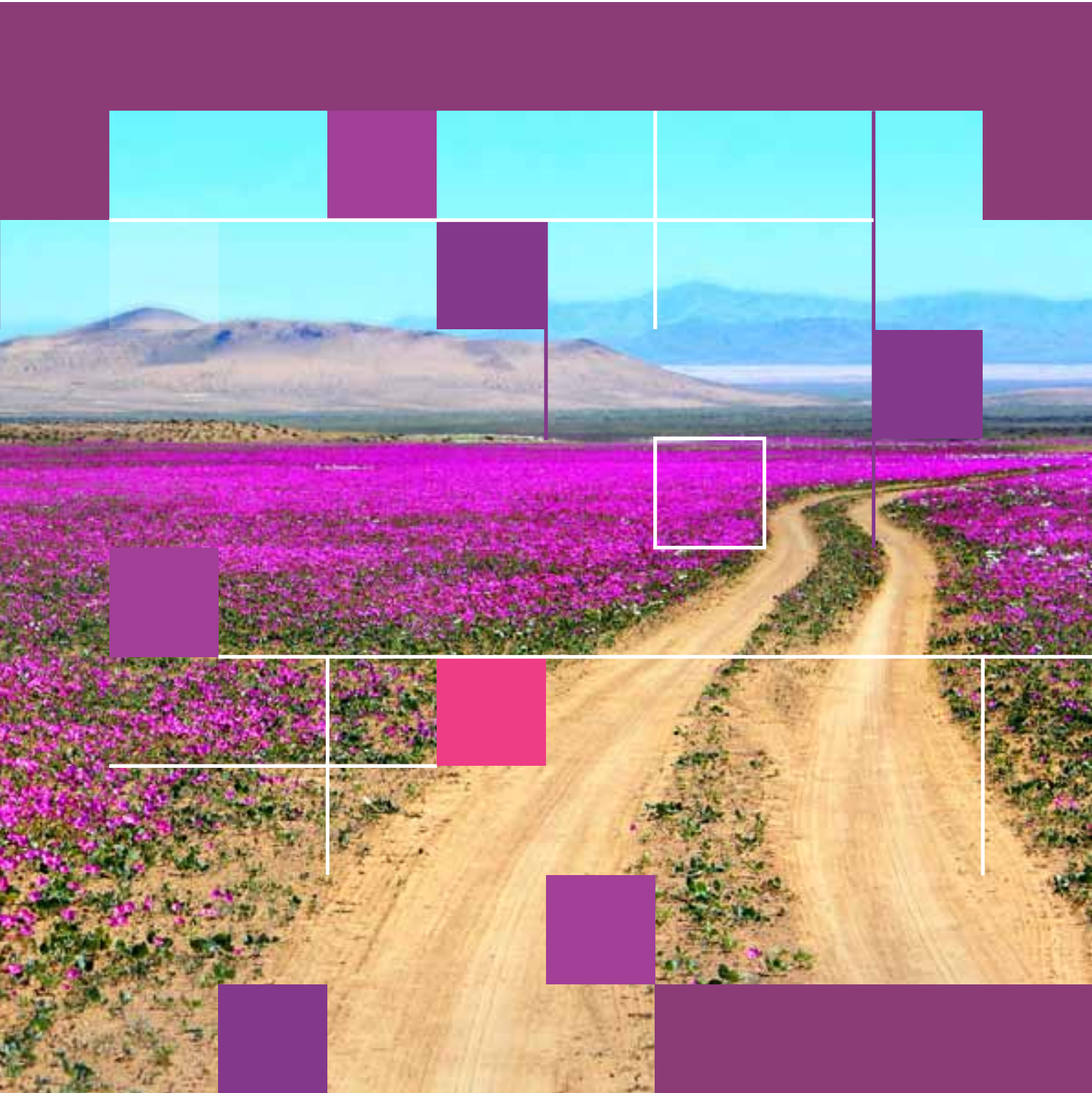
NIVEL DE SINDICALIZACIÓN

Indíces de Sindicalización	2012
Nº Trabajadores	98
Nº Trabajadores sindicalizados	53
% Sindicalización	54
Nº Sindicatos	1

SALUD Y SEGURIDAD **LABORAL**

- Gestión y desempeño en seguridad
- Comité paritario
- Hitos Programa Lugar de Trabajo Libre de Drogas
- Capacitación en salud y seguridad





Salud y seguridad laboral

Bolívar fomenta el compromiso de todos sus integrantes en los procesos de identificación, evaluación y control de riesgos, mediante la motivación, capacitación y difusión permanente de las normas, políticas y reglamentos sobre salud y seguridad laboral.

GESTIÓN Y DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

La gestión en salud y seguridad laboral tiene como finalidad eliminar o reducir los riesgos actuales y potenciales, tanto para los trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad en general. Para ello, Bolívar realiza un mantenimiento permanente y exhaustivo de todo el material rodante y de sus instalaciones.

Asimismo, lleva a cabo controles permanentes en todas las etapas del proceso de logística, transporte y almacenamiento, para prevenir accidentes y enfermedades profesionales en la empresa, en las instalaciones de sus clientes, así como en las rutas donde opera a lo largo del país.

Igualmente desarrolla un programa de prevención de riesgo que considera charlas semanales sobre aspectos relacionados con la conducción prudente y segura, a fin de reducir al máximo posible la eventualidad de accidentes en ruta y en las instalaciones donde opera.

Para la consecución de las metas en el área de salud y seguridad ocupacional, la organización cuenta con dos prevencionistas en terreno, encargados de supervisar permanentemente el adecuado cumplimiento de la normativa.

Bolívar cerró las operaciones en 2012 con una tasa de accidentabilidad¹⁰

de 5,1. Por otra parte, la tasa de siniestralidad¹¹ alcanzó a 175,5.

Lo anterior se explica por la ocurrencia de dos accidentes protagonizados por conductores, que generaron una siniestralidad de 104 y 43 días, respectivamente. En el primer caso, al descender de su vehículo un conductor resbaló en la pisadera cayendo al suelo. En el segundo caso, un conductor se aprisionó un dedo al desmontar las barandas del vehículo. Por otra parte, hay que considerar que el incremento del 100% de la dotación se tradujo necesariamente en un mayor número de trabajadores expuestos a contingencias.

FOCO EN LA SEGURIDAD

- Cumplimiento de velocidad máxima en ruta (90 km/h).
- Descansos obligatorios en ruta.
- Cumplimiento de la restricción horaria en ruta.
- Procedimientos de seguridad en caso de accidentes en ruta.
- Análisis de incidentes en ruta y en operaciones.
- Procedimientos de seguridad para estiba/desestiba de carga.
- Procedimiento de seguridad para enganche/desenganche de rampla.
- Procedimientos de traslado de cargas especiales.
- Procedimientos para carga de sobrepeso.
- Riesgos asociados a la conducción.
- Técnicas de Primeros Auxilios.
- Uso y manejo de extintores.

¹⁰ Índice de accidentabilidad: número de accidentes, dividido por número de trabajadores y multiplicado por 100.

¹¹ Tasa de siniestralidad: número de días perdidos, dividido por número de trabajadores y multiplicado por 100.

En el mismo período no se registraron accidentes fatales, así como tampoco días perdidos por enfermedades profesionales.

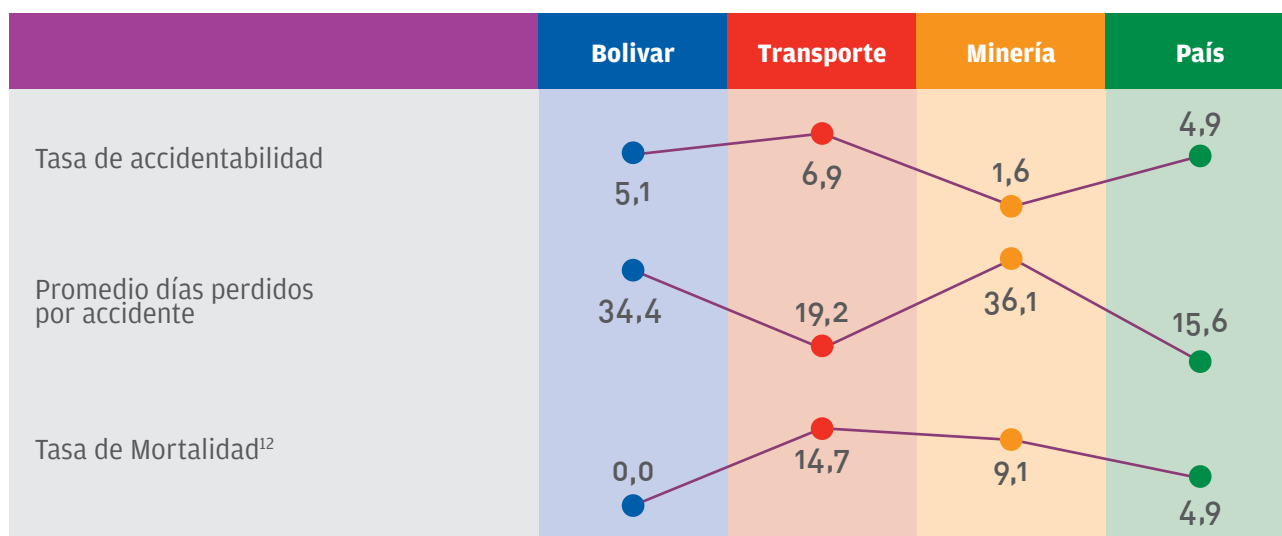
No se incluye en este primer reporte información sobre accidentabilidad para los periodos anteriores debido a que dicha información no cumplía con estándares aceptables de calidad. A partir de 2012 se mejoraron los procedimientos y las cifras recogidas y reportadas sí reflejan adecuadamente las eventualidades ocurridas.

ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD 2012

	2012
Nº de accidentes	5
Tasa de accidentabilidad	5,1
Tasa siniestralidad	175,5
Días perdidos por accidentes del trabajo	172
Días perdidos por enfermedades profesionales	0
Nº de víctimas fatales	0

Como muestra el cuadro siguiente, el transporte en general es una actividad que registra elevadas tasas de accidentabilidad y mortalidad en nuestro país. Lo anterior hace particularmente destacable los resultados obtenidos por la organización durante 2012.

ÍNDICES DE ACCIDENTABILIDAD POR ACTIVIDAD



Fuente: Registro de accidentes laborales fatales (RALF) y Boletines estadísticos SUSESO. 2012

¹² Tasa de mortalidad por accidentes del trabajo según actividad económica, por cada 100.000 trabajadores

POLÍTICA DE SEGURIDAD

Nuestros estándares en materia de salud y seguridad están soportados por un conjunto de normas y procedimientos certificados, entre las que pueden señalarse:



Como organización, promovemos 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, construimos y operamos 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.



SEGURIDAD EN LA RUTA

Bolívar cuenta con un equipo altamente cualificado de conductores profesionales, que constituyen la primera línea de la compañía. Para apoyar sus operaciones en terreno y resguardar su seguridad y bienestar durante los trayectos y los periodos de descanso, la organización cuenta con un sistema GPS que permite un control en tiempo real de aspectos críticos tales como:



Comité Paritario

En Bolívar opera un Comité Paritario de Higiene y Seguridad integrado por seis miembros titulares y seis suplentes. Este representa al ciento por ciento de los trabajadores.

Por ley, este organismo técnico tiene como objetivo detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Opera mediante reuniones mensuales de las cuales se levanta acta. Entre sus principales funciones están:

- Instruir sobre la correcta utilización de 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.
- Decidir en casos de negligencia inexcusable.
- Adoptar medidas de higiene y seguridad para la prevención de riesgos profesionales.
- Cumplir aquellas funciones encomendadas por el organismo administrador.
- Promover la capacitación en materia de higiene y seguridad.



“ El Programa Lugar de Trabajo Libre de Drogas se aplica a todo el personal de Bolívar sin excepción, y busca mejorar los estándares de seguridad en ruta y en las instalaciones propias y de los clientes ”

Para mejorar los estándares de seguridad en ruta, en sus propias instalaciones así como en la de sus clientes y mandantes, en 2012 se implementó una normativa para la prevención y control del consumo de alcohol y drogas, aplicable a todo el personal que labora en Bolívar.

Esta iniciativa busca hacer frente a una realidad preocupante en el país: el 27% de los accidentes en el trabajo tiene como causa el consumo de alcohol y/o drogas.

Adicionalmente, un estudio reveló que el 10,7% de los trabajadores de transporte y comercio consumen sustancias ilícitas. Lo anterior representa un incremento alarmante respecto a 2010, cuando el consumo de drogas se situó en 5,9%.¹²



Campana de difusión del Programa Alcohol y Drogas.

HITOS DEL PROGRAMA “LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DROGAS”

- Capacitación de supervisores.
- Envío de carta personal del gerente general a cada trabajador.
- Comunicación cara a cara en reuniones.
- Información en el boletín interno.
- Publicación de afiches de expectativas.
- Publicación de afiches de pregunta y respuesta.
- Inserto en boletín interno.
- Inicio de periodo de marcha blanca para informar consumo e iniciar tratamiento.
- Inicio del programa de ayuda a consumidores.
- Inicio de controles aleatorios.
- Inicio de controles post accidentes.

¹² Prevalencia de consumo de alcohol y otras drogas en trabajadores chilenos. ACHS. 2012.

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD

En el periodo, se contabilizaron 1.967 horas de capacitación en temas de salud, seguridad y prevención de riesgos, lo que representa un incremento de 60% respecto del año anterior, cuando dichas actividades totalizaron 1.225 horas.

Por otra parte, si se consideran las horas destinadas a capacitación en temas de seguridad y prevención entre 2012 y 2010, hay un incremento de 310%. Lo anterior da cuenta de la importancia que la organización asigna a la prevención y control de riesgos en el trabajo. Este esfuerzo es consistente con valores corporativos, como la seguridad y la responsabilidad social.

CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL (HORAS/HOMBRE)

	2010	2011	2012
Charlas	336	893	1.439
Cursos	144	332	528
TOTAL	480	1.225	1.967

En 2012, un conductor profesional recibió en promedio 20 horas de capacitación en salud, prevención y control de riesgos.

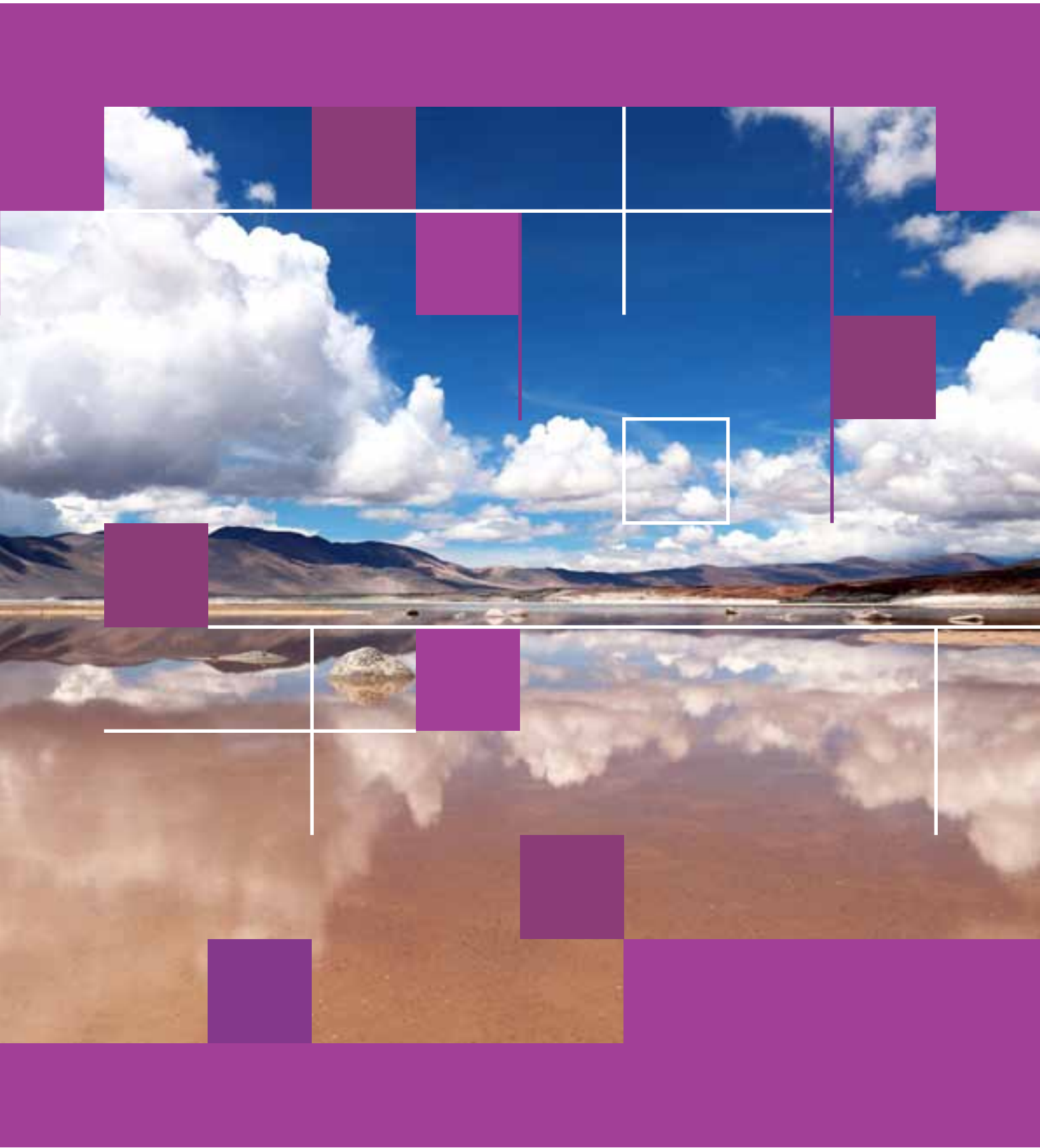
CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD POR CATEGORÍA (HORAS/HOMBRE)

Categoría	2010	2011	2012
Directivos	44	120	90
Supervisores	65	150	136
Conductores	284	805	1.447
Administrativos	87	150	294
TOTAL	480	1.225	1.967

GESTIÓN DE IMPACTOS AMBIENTALES

- Principales impactos
- Neutralización de emisiones
- Eficiencia energética
- Gestión de residuos
- Consumo de agua





Gestión de impactos ambientales

El cuidado y protección del medio ambiente es una prioridad absoluta para Bolívar, por lo que todas sus políticas, programas y acciones apuntan a mitigar o neutralizar los efectos que generan sus operaciones, preservando el entorno y la salud y bienestar de las personas.

“ La estrategia de sustentabilidad considera tres áreas de actuación: medición y neutralización de las emisiones de gases de efecto invernadero, gestión de residuos industriales y eficiencia energética ”

PRINCIPALES IMPACTOS

Para contribuir al cuidado del entorno y el bienestar de las personas, Bolívar ha adoptado una estrategia de sustentabilidad de largo plazo que contempla tres áreas de actuación: medición y neutralización de sus emisiones de gases de efecto invernadero, gestión de residuos industriales y eficiencia energética.

Dicha estrategia considera un plan de renovación permanente de la flota orientado a vehículos de mejor rendimiento y tecnologías más limpias; optimización de la logística de transporte a fin de reducir el número de traslados; capacitación del personal en técnicas de conducción para optimizar el consumo de combustibles; desarrollo de planes de eficiencia energética para reducir el consumo de combustible; y disposición de la totalidad de los residuos industriales para su tratamiento y recuperación.

La unidad encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos de la empresa en relación a sus impactos

ambientales es el Departamento de Prevención de Riesgos, que reporta directamente a la Gerencia General. El foco de gestión de esta unidad durante 2012 estuvo centrado en la medición y neutralización de la huella de carbono y la suscripción de los Diez Principios de Pacto Global.

Los desafíos que se plantean para el siguiente periodo se focalizan en el mantenimiento de la certificación carbono neutral, mejorar el desempeño en eficiencia energética y desplegar un plan de comunicación de la estrategia de sustentabilidad dirigido a los públicos de interés externos.

Para mitigar los impactos ambientales provocados en 2010 y 2011, Bolívar realizó inversiones directas por \$20.037.138 y \$16.776.100 respectivamente, por concepto de medición e inventario de las emisiones de gases de efecto invernadero, verificación externa de los procesos de medición e inversión en bonos de carbono certificados.



No se incluye información sobre inversiones correspondientes al 2012 por no estar disponible al momento de elaborar este primer Reporte. El compromiso de la organización es acelerar el proceso de medición de la huella de carbono para contar con toda la información referida a la gestión de sus emisiones.

Por otra parte, no se informan las inversiones relacionadas con el manejo y tratamiento de residuos industriales debido a que ya están integradas en el servicio global de mantenimiento de la flota, servicio que entrega un proveedor externo certificado de acuerdo a estándares de los fabricantes.

INVERSION AMBIENTAL CORRESPONDIENTE A 2010 - 2011 (PESOS)

Tipo de Inversión	2010	2011
Medición de emisiones	4.917.258	2.602.630
Verificación externa de emisiones	765.000	709.500
Inversión en bonos certificados	13.754.880	13.463.970
Tratamiento de residuos industriales	n/d	n/d
TOTAL *	20.037.138	16.776.100

n/d No disponible

* Si bien en 2012 aumentó en 34,6% el volumen de las emisiones de gases de efecto invernadero, lo cual se tradujo necesariamente en una mayor inversión en bonos certificados, la inversión total disminuyó por efecto de la paridad cambiaria.



POLÍTICA AMBIENTAL

Bolívar ha asumido el compromiso de liderar los esfuerzos del sector para el cuidado del medio ambiente. Para lograr este propósito se basa en los siguientes criterios:

- Cumplir en todo momento con todas las leyes y regulaciones aplicables, que garanticen la adecuada conservación y protección del medio ambiente.
- Incorporar la cultura ambiental entre nuestras principales preocupaciones, involucrando a toda la línea de decisiones y asegurando su adecuada consideración en todas las etapas del negocio.
- Es nuestra meta proveer niveles comparables de prevención y protección en la salud de las personas y el medio ambiente.
- Evitar los impactos ambientales que atenten contra la salud de las personas y que generen el deterioro de los recursos renovables.
- Mantener una comunicación sistemática con nuestro personal, respecto de nuestros objetivos ambientales y de las acciones que emprendamos para lograrlos, para asegurar la permanente vigencia de la política ambiental.
- Ejecutar una gestión ambiental descentralizada, con la participación de toda la organización, teniendo los ejecutivos de la empresa una responsabilidad particular.

Bolívar apoya proyecto chileno que utiliza biomasa

El año 2012, Bolívar invirtió en bonos de carbono de la Planta Panitao de Pesquera Pacific Star, ubicada en Puerto Montt, para neutralizar parte de sus emisiones generadas en el periodo anterior. El resto fue neutralizado mediante inversiones en bonos de carbono de iniciativas internacionales.

Esta instalación industrial chilena aprovecha desechos forestales como aserrín, cortezas de árbol y chips de madera, conocidos como biomasa, para alimentar una

caldera, la cual es utilizada en la elaboración de aceite y harina de pescado.

La Planta Panitao produce 19.235 toneladas anuales de reducciones de CO2 equivalentes. En este sentido, es una iniciativa amigable con el medio ambiente que favorece de manera directa a las comunidades aledañas, contribuye a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero a nivel país y permite a empresas locales compensar sus propias emisiones.

NEUTRALIZACIÓN DE EMISIONES

Bolívar definió desde el inicio su vocación como empresa responsable con el medio ambiente y las personas. Al constituirse en 2006, se propuso ser reconocida internacionalmente como la mejor empresa de transporte de carretera en el país, para lo cual adoptó una estrategia de sustentabilidad que se apoya en tres pilares: altos estándares de calidad, niveles de seguridad de clase mundial y huella de carbono neutral.

En una industria altamente competitiva como el transporte de carga terrestre, donde operan más de 18.000 empresas, Bolívar orientó sus esfuerzos a construir su identidad mediante el desarrollo de una estrategia que promueve el desarrollo sustentable e inclusivo.

Para ello, en 2010 inició el proceso de sensibilización y organización interna para generar los principales indicadores que le permitieran medir las emisiones de gases de efecto invernadero y conocer la magnitud del impacto de las operaciones sobre el medio ambiente. La medición del inventario de dichas emisiones es realizado anualmente y abarca todas las actividades y filiales de la empresa y considera todas las fuentes de emisión, como puede verse en el siguiente cuadro:

Los cálculos realizados son verificados posteriormente por una empresa externa, a través de la plataforma Our Impacts,¹³ acreditada para el Carbon Disclosure Project.¹⁴

Asimismo, la compañía tomó la decisión de neutralizar sus emisiones mediante la puesta en marcha de programas de reducción de emisiones y la adquisición de bonos de carbono debidamente verificados, provenientes de proyectos de reducción de emisiones que tienen la virtud de utilizar energías limpias como biomasa, energía solar, eólica y geotermia, entre otras.

Para certificar la calidad de sus procedimientos, Bolívar se acogió a la certificación CarbonNeutral®, basada en el Protocolo CarbonNeutral, el estándar líder en carbono neutralidad a nivel mundial.

Actualmente, Bolívar forma parte del medio millar de empresas en más de 40 países que han obtenido la certificación carbono neutral, de parte de The Carbon Neutral Company, siendo la primera empresa de su tipo certificada en Chile y América Latina. A nivel mundial, en el sector de la logística y el transporte destacan compañías como UPS, AVIS, SAS y Deutsche Post-DHL, entre otras.

“ Bolívar se ha propuesto ser reconocida como la mejor empresa de transporte de carretera en el país, en virtud de sus altos estándares de calidad y seguridad y su condición de empresa carbono neutral ”

ALCANCE 1

Incluye el consumo de combustible de fuentes fijas y móviles propias.

ALCANCE 2

Incluye el consumo de electricidad utilizada en las instalaciones.

ALCANCE 3

Incluye el transporte de personal, manejo de residuos, transporte de residuos, consumo de combustible del transporte subcontratado, viajes de negocio y el transporte de materias primas e insumos necesarios para las operaciones.

¹³ <http://ecometrica.com/>

¹⁴ <https://www.cdproject.net/>

EMISIONES DIRECTAS E INDIRECTAS DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) EN TONELADAS DE CO₂e. ALCANCE 1 Y 2

Emisiones	2010	2011	2012
Total emisiones directas	1.341	2.004	8.523
Total emisiones indirectas *	11,3	18,7	894
TOTAL	1.352,3	2.022,7	9.417

* Emisiones generadas por consumo de electricidad

OTRAS EMISIONES INDIRECTAS RELEVANTES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) EN TONELADAS DE CO₂e. ALCANCE 3

Emisiones	2010	2011	2012
Desplazamientos del personal	94,34	170	229
Viajes de negocio	5,2	5,8	9,19
Transporte de materias primas/insumos	0,8	0,1	0,18
Transporte subcontratado	331	184	593
Transporte y gestión de residuos	7,6	27	29,3
TOTAL	438,94	386,9	861

TOTAL EMISIONES GENERADAS Y REDUCCIONES LOGRADAS EN TONELADAS DE CO₂e.

Iniciativas	2010	2011	2012
Total emisiones	1.791	2.410	9.417
Total emisiones neutralizadas	1.791	2.410	n/d

EMISIONES BRUTAS TOTALES POR TRACTO CAMIÓN (TON CO₂e/CAMIÓN)

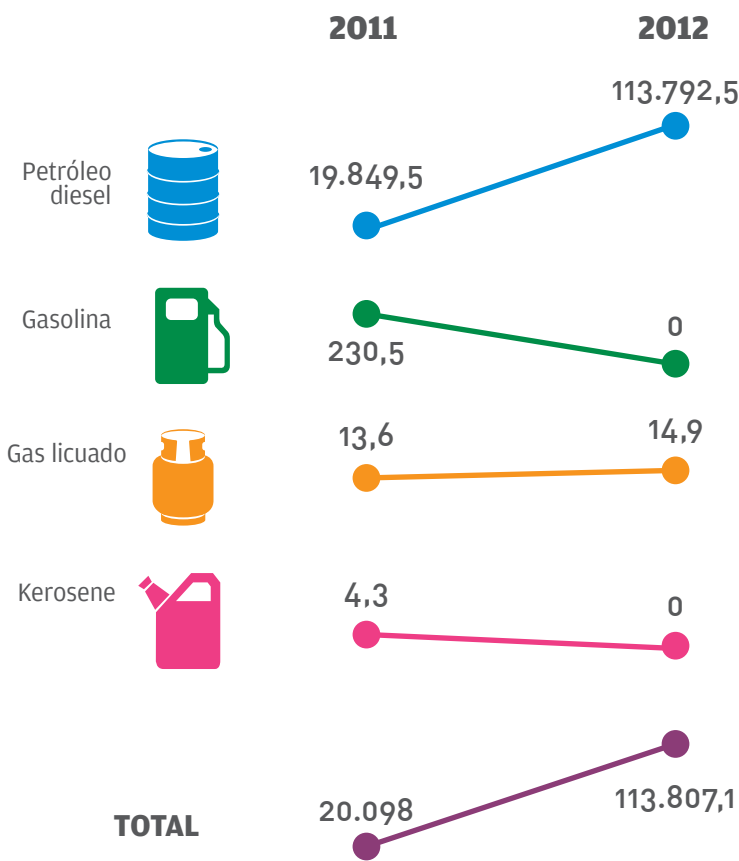
2010	2011	2012
66	62	149

EFICIENCIA ENERGÉTICA

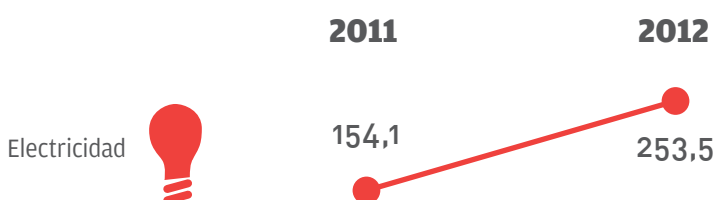
Durante 2012, el consumo directo de energía aumentó un 566% en relación al año anterior. Esto se explica fundamentalmente por un incremento significativo de las operaciones de carga entre la Zona Centro y la Segunda Región. Por la naturaleza propia de las operaciones de Bolívar, los mayores consumos de energía se concentran en el petróleo diésel, utilizado como combustible. Este registró un incremento de 573% en el período.

Por otra parte, el consumo de electricidad aumentó en 164% entre 2011 y 2012.

CONSUMO DIRECTO DE ENERGÍA. GIGAJULIOS.



CONSUMO INDIRECTO DE ENERGÍA. GIGAJULIOS.



GESTIÓN DE RESIDUOS

La operación de Bolívar genera residuos industriales sólidos y líquidos. Entre los primeros están los neumáticos, filtros y baterías. En el segundo caso, destacan los aceites lubricantes utilizados principalmente por la flota de tracto camiones y, en menor medida, por la flota de camionetas y unidades de carga/descarga.

Durante 2012, como resultado de un aumento de las operaciones de logística y transporte tuvo lugar un incremento importante en las compras de insumos estratégicos y, por consiguiente, de los residuos industriales tanto sólidos como líquidos.

En concordancia con su política de sustentabilidad, Bolívar procedió al retiro, tratamiento y recuperación de dichos desechos industriales. Para estos efectos, la organización mantiene contratos con dos empresas especializadas en tratamiento de residuos peligrosos, debidamente autorizadas por el Servicio de Salud del Ambiente respectivo, según parámetros definidos en el DS.148/03.

Lo anterior permitió el manejo sustentable y recuperación de la totalidad de los residuos peligrosos sólidos y líquidos generados en el periodo.

RESIDUOS GENERADOS POR VOLUMEN, PESO, CANTIDAD Y DISPOSICIÓN FINAL

Residuos sólidos y líquidos	2011	2012	Disposición
Lubricantes (litros)	2.350	3.650	Recuperación total
Neumáticos (unidades)	56	505	Recuperación total
Baterías (unidades)	250	350	Recuperación total
Filtros (aceite, aire y combustible) (unidades)	3.490	836	Recuperación total
Paños limpieza y huaípe (kilos)	257	289	Recuperación total

RECUPERACIÓN DE RESIDUOS

Neumáticos: se reutilizan como combustible alternativo para calderas.

Baterías: el ácido electrolítico se reutiliza como combustible alternativo en hornos para cementeras, mientras las carcasas de plástico y plomo se reutilizan en la fabricación de baterías nuevas.

Aceites lubricantes: 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.

Filtros de aceite y combustible: el papel impregnado se incinera y la carcasa de hierro se compacta y envía a fundiciones como chatarra, para su posterior reutilización.

Filtros de aire: no constituyen residuos peligrosos por lo que van directamente a un relleno sanitario.

Paños de limpieza: se retira todo el material contaminante (grasas y aceites) para su reutilización posterior y los paños de tela se depositan en rellenos sanitarios.

“ Aunque Bolívar no demanda grandes volúmenes de agua para sus actividades, ha tomado la decisión de medir y gestionar este recurso desde una perspectiva sustentable ”

Finalmente, por concepto de consumo humano se generaron 291 metros cúbicos de aguas residuales durante 2012, provenientes de la matriz de Lampa y la filial de Antofagasta. El 100% de dichas aguas fueron vertidas directamente en los sistemas de alcantarillado municipal correspondientes.

Cabe señalar que el lavado de vehículos se realiza fuera de las instalaciones de Bolívar, por parte de una empresa debidamente autorizada y de acuerdo a los procedimientos que establece el DS.90/00 para el tratamiento de aguas servidas. No se dispone de información respecto del volumen de aguas residuales generadas por dicho proveedor.

DESCARGAS DE AGUAS RESIDUALES. M³

	2010	2011	2012
TOTAL M ³	120	288	291

Durante 2012 no se registró ningún incidente que implicara el derrame accidental de cualquier tipo de sustancia que pudiera provocar algún daño ambiental o afectar la salud y bienestar de las personas.

CONSUMO DE AGUA

Si bien Bolívar no demanda volúmenes significativos de agua en sus actividades y, por lo mismo, no hay riesgo de que pueda afectar la disponibilidad de este recurso en los lugares donde opera, ha tomado la decisión estratégica de gestionar este recurso desde una perspectiva sustentable. Lo anterior significa que adoptará las acciones necesarias para identificar y medir todos sus consumos, tanto para fines humanos como industriales.

A largo plazo, la organización aspira a medir su huella hídrica para conocer con exactitud sus impactos respecto de este recurso primordial.

Actualmente la empresa dispone de registros parciales del agua utilizada. Ello se explica porque opera en zonas industriales en Lampa y Antofagasta, con dificultades de acceso a los sistemas sanitarios. Para subsanar esta situación, se abastece de agua de pozos propios para uso sanitario, al tiempo que utiliza agua envasada para consumo personal. En futuros reportes se espera entregar información de calidad sobre el consumo total, que permita una gestión eficiente del recurso.

SERVICIO RESPONSABLE Y **SEGURO**

- Orientación al cliente
- Foco en calidad y seguridad
- Servicio diferenciador





Servicio responsable y seguro

Bolívar busca entregar a sus clientes un servicio de calidad superior basado en altos estándares de seguridad y carbono neutralidad, de forma de aumentar en forma significativa la satisfacción de sus clientes y llegar a ser percibida como un verdadero socio estratégico.

POLÍTICA DE CALIDAD

La Política de Calidad de Bolívar define que el cliente está en el centro de nuestras ocupaciones, por lo que todas nuestras estrategias y acciones deben estar enfocadas en aumentar su satisfacción mediante el mejoramiento continuo de la calidad de nuestras operaciones de logística y transporte.

Con este propósito, promovemos y mantenemos un sistema integrado de gestión, bajo el cumplimiento de las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, que garanticen los más altos estándares de calidad.

Del mismo modo, estamos siempre abiertos a introducir nuevas mejoras en nuestros procedimientos a partir de las instancias de evaluación permanente del servicio, que mantenemos con nuestros clientes, para ajustar nuestro desempeño a un nivel superior, para dar respuestas satisfactorias a los requerimientos y exigencias a los cuales se ven asimismo sometidos nuestros clientes, que operan en mercados globales altamente competitivos.

En Bolívar, la responsabilidad de la relación con sus clientes recae simultáneamente en la Gerencia de Contratos y la Gerencia Comercial, las cuales reportan directamente a la Gerencia General.

Durante 2012, el foco de la gestión comercial estuvo centrado en dos frentes principales: mejorar la percepción de los clientes respecto del carácter diferenciador de los servicios, que aportan valor financiero, social y ambiental en la cadena de valor final, y aumentar la gama de servicios ofrecidos a sus clientes actuales, profundizando dicha relación.

Como parte de esta estrategia comercial, en 2012 se desarrollaron acciones de marketing y comunicación tendientes a mejorar el posicionamiento de Bolívar como una empresa preocupada por el desarrollo sustentable, capaz de aportar al objetivo-país de desarrollar una minería más sustentable e inclusiva.

Las metas para 2013 estarán centradas en medir la satisfacción de sus clientes, aumentar la participación de mercado, continuar potenciando la marca y seguir trabajando en el mantenimiento de procesos de control de calidad y seguridad mediante la mejora continua y el rediseño de procesos y servicios.



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Bolívar es una empresa de transporte de carga por carretera y logística con vasta experiencia en el desarrollo de proyectos industriales. Sus servicios incluyen:

- Transporte de carga general de tipo industrial para proyectos mineros.
- Transporte de carga general.
- Transporte de carga especial sobre dimensionada y con sobre peso.
- Logística de transporte (en puertos, aeropuertos, rutas, etc.).
- Consolidación y desconsolidación de cargas.
- Almacenaje y bodega de tránsito.
- Escoltas de cargas especiales.

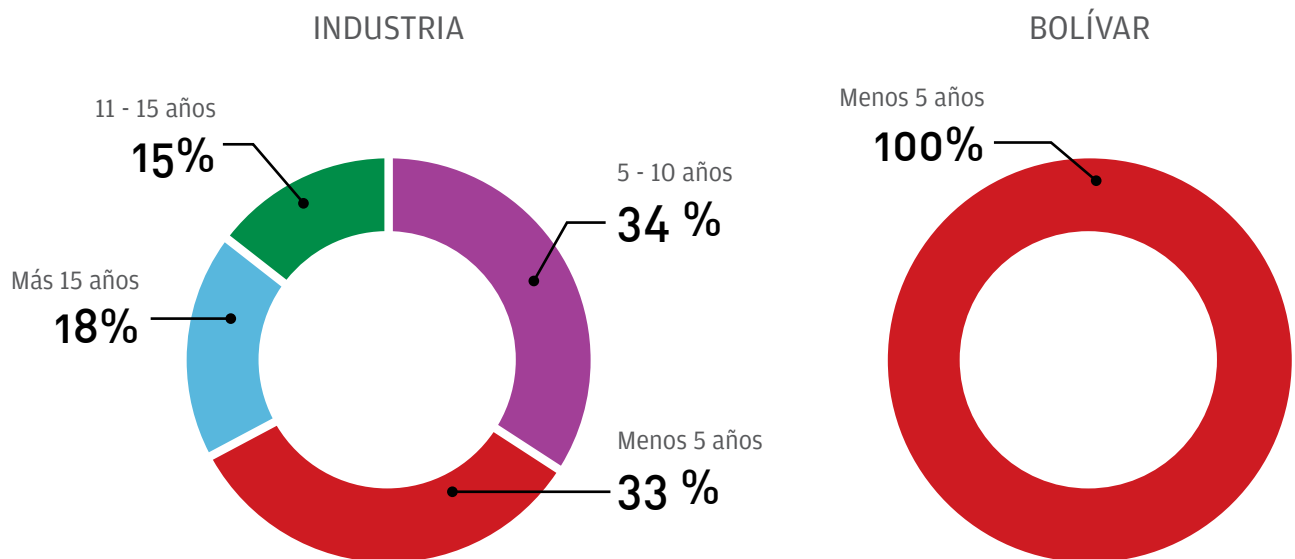
La estrategia de negocios se basa en obtener la plena satisfacción de grandes clientes que operan en mercados fuertemente competitivos y cambiantes.

A fin de entregar un servicio de calidad superior, Bolívar dispone de un equipo de ingenieros y técnicos con vasta experiencia profesional y conocimiento profundo del mercado de transporte de carga terrestre. Igualmente, cuenta con un equipo de conductores altamente calificados, capaz de desempeñarse en todo tipo de faenas. Las exigentes políticas de contratación y los programas de capacitación sobre prevención de riesgos para sus conductores,

permiten a la empresa exhibir los más bajos índices accidentabilidad operacional (para más detalles, ver Capítulo Salud y Seguridad Laboral).

Por otra parte, dispone de una flota propia de tracto camiones y acoplados con una antigüedad de entre tres cinco años. Se trata de una de las flotas más modernas en la industria y es especialmente idónea para operaciones en altura. El mantenimiento preventivo de la misma, es realizado directamente por el proveedor del material rodante, de acuerdo a estándares globales definidos por el propio fabricante, en aspectos como la frecuencia y el uso de insumos y repuestos.

ANTIGÜEDAD DE LA FLOTA DE CARGA EN CHILE



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

Para un manejo más eficiente y seguro de su flota, Bolívar ha incorporado el uso de tecnología satelital que permite el monitoreo y posicionamiento en tiempo real de cada una de sus unidades, tanto en ruta como en los sitios de trabajo donde opera.

La estrategia de negocios considera finalmente dos elementos claves como son el compromiso con la responsabilidad social y el desarrollo sustentable. En este sentido, Bolívar es la empresa de carga con mayor número de certificaciones externas, en materia de gestión de la calidad, salud ocupacional y cuidado del medio ambiente.

Sus principales clientes durante el año 2012 fueron compañías de ingeniería y construcción (EPCM¹⁵ por sus siglas en inglés), compañías mineras, proveedores de cargas industriales y empresas embarcadoras.

En 2012, Bolívar participó en diversos proyectos industriales en el sector minero. Entre ellos destaca la ampliación de Los Bronces, de Anglo American, para aumentar la producción de cobre fino de 230.000 a 400.00 toneladas anuales, de forma de convertirse en una de los mayores yacimientos en el mundo. Durante tres años, Bolívar operó una flota de tracto camiones que movilizaron más de 30.000 toneladas anuales de carga general, en promedio.

Asimismo, en el periodo Bolívar firmó un contrato de transporte de carga general con Minera Escondida, operada por BHP Billiton, para el desarrollo del proyecto Organic Grow Project 1. Dicho proyecto considera inversiones por US\$3.800 millones durante un periodo de tres años y contempla la construcción de una nueva planta de tratamiento de cobre de 152.000 toneladas diarias.

PRINCIPALES CLIENTES



PRINCIPALES INDICADORES DE GESTIÓN DE CARGA

73

conductores contratados

12

camionetas integran flota para estudio de ruta y escolta

63

camiones y tracto camiones integran la flota propia

95

semirremolques extensibles, rebajados y camas baja

50.000

toneladas de carga transportada

0

accidentes fatales desde el inicio de las operaciones

¹⁵ Engineering, Procurement, Construction Management.

“ Para lograr los más altos estándares de calidad y seguridad, en cada operación se realiza un análisis de los riesgos existentes a fin de evaluarlos e implementar las acciones de control y mitigación correspondientes ”

FOCO EN LA CALIDAD Y SEGURIDAD

Bolívar mantiene sistemas integrados de gestión para asegurar altos estándares de calidad y seguridad en todas sus operaciones. En este sentido, privilegia siempre la prevención de riesgos por sobre cualquier consideración de negocio.

En cada operación, realiza de manera sistemática el análisis de riesgo pertinente para identificar y reconocer la existencia de dichos riesgos, evaluarlos adecuadamente y desarrollar las acciones de control y mitigación correspondientes. La Política de Seguridad puede consultarse en el capítulo sobre Salud y Seguridad Ocupacional.

En línea con lo anterior, la selección y contratación de conductores profesionales se ajusta a existentes requerimientos que incluyen:

- Experiencia demostrada de dos años como conductor profesional.
- No registrar más de dos infracciones leves¹⁶ 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.

TERCER OJO

Todos los tracto camiones que integran la flota propia de Bolívar están equipados con un dispositivo conocido como “tercer ojo”, cuya función es la prevención y mitigación de accidentes de tránsito. Para ello cuenta con un sistema de alertas audiovisuales preventivas que permiten al conductor estar siempre atento a los posibles peligros en la ruta.

El sistema está compuesto de un sensor de visión instalado en una cámara dispuesta en el parabrisas delantero del vehículo, capaz de registrar hasta 12 imágenes por segundo. Y una unidad de visualización integrada por una pequeña pantalla circular, situada en el tablero del vehículo, además de dos parlantes de señales dirigidas.

El dispositivo entrega al conductor información permanente de la distancia a la que se encuentran los otros vehículos situados en su trayectoria. En caso de que dicha distancia se vuelva peligrosa, la

unidad genera una señal auditiva direccional hasta 2,7 segundos antes de una colisión por alcance, permitiendo al conductor reaccionar a tiempo.

Asimismo, genera una señal similar cuando el vehículo se desvía de su carril si el conductor no señaló oportunamente esta maniobra. El aviso se apaga al conectar dicho intermitente o al volver el vehículo a la posición inicial.

Finalmente, este dispositivo alerta al conductor en caso de que una persona o ciclista ingrese a la vía y se sitúe en la trayectoria del vehículo, lo que permite evitar atropellos.

Cabe recordar que el 80% de los accidentes en Chile ocurre por falta de atención, fatiga o somnolencia del conductor. La advertencia oportuna al conductor puede prevenir hasta el 90% de los accidentes que tienen lugar actualmente.



¹⁶ Según su importancia, las contravenciones a la Ley de Tránsito pueden ser gravísimas, graves, menos graves y leves.

Por otra parte, en 2012 no se llevaron a cabo encuestas formales para medir el nivel de satisfacción de sus clientes. En todo caso, la empresa dispone de un mecanismo alternativo para conocer el grado de satisfacción, como son los reclamos puntuales por fallas en el servicio. En el período se contabilizaron reclamos puntuales por atención o fallas en operaciones diarias y operaciones de retiro, producto de falta de información, descoordinación y/o retroalimentación entre proveedor y cliente.

Durante 2012 no se registraron no conformidades o cartas de reclamo, así como tampoco multas. En este periodo, Bolívar operó con la totalidad de la flota, los 365 días del año.

Comunicación Ética

La Integridad y Responsabilidad Social son dos valores que inspiran y orientan las actuaciones de la compañía. Conforme a estos lineamientos éticos, Bolívar vela porque todas sus comunicaciones sean fidedignas y responsables, y reflejen lo más fielmente posible lo que se quiere dar a conocer, tanto a sus públicos internos como externos.

En este sentido, la organización procura que todas las comunicaciones internas, comerciales, de marketing y publicidad y de prensa, así como las acciones de relacionamiento institucional, destaquen exclusivamente sus atributos, fortalezas y resultados alcanzados. Y, por ningún motivo, están centradas en la alusión o descalificación de otras marcas o empresas.

De igual manera, Bolívar es respetuoso del derecho a la privacidad de la información referida a sus clientes. Por ello, se opone a

aquellas prácticas como la venta o distribución no autorizada de datos personales o corporativos de quienes han confiado en ella.

Este compromiso está expresamente recogido en el Código de Ética, el cual señala que “todas las informaciones de terceros obtenidas con ocasión de la prestación de nuestros servicios deben ser tratadas y deben permanecer en la más estricta confidencialidad, salvo que sean objeto de una difusión pública autorizada”. Del mismo modo, dicho Código especifica que “las informaciones técnicas, los sistemas, innovaciones y conocimientos desarrollados o adquiridos por Transportes Bolívar y las que sean objeto de acuerdos de no divulgación, se deben mantener y conservar de manera estrictamente confidencial”.

Durante 2012 la organización no registra ningún reclamo relacionado con la vulneración del derecho de confidencialidad que ampara a sus clientes.





SERVICIO DIFERENCIADOR

Bolívar es la primera empresa de transporte de carga terrestre en Chile y América Latina que mide y neutraliza la totalidad de sus emisiones de gases de efecto invernadero, por lo que su huella de carbono es igual a cero. Para el logro de este objetivo, la empresa desarrolla programas de reducción de sus emisiones y de eficiencia energética, con el propósito de optimizar el consumo de combustibles fósiles como el petróleo diésel y la gasolina. Y compensa el resto de sus emisiones mediante la inversión en proyectos que promueven el uso de energías renovables no convencionales, que tienen la virtud de no impactar el medio ambiente.

En un sentido más amplio, Bolívar contribuye a disminuir las emisiones que se generan en la cadena de valor de sus clientes y mandantes, específicamente aquellas originadas por las operaciones de transporte de carga que tienen lugar con motivo del desarrollo de proyectos de ampliación y modernización de las instalaciones.

Esta contribución se vuelve cada vez más relevante en el caso de la actividad minera, sometida a crecientes demandas por parte de gobiernos, la sociedad civil y comunidades vecinas que promueven un modelo de desarrollo más sustentable, respetuoso con el medio ambiente y la salud de las personas.

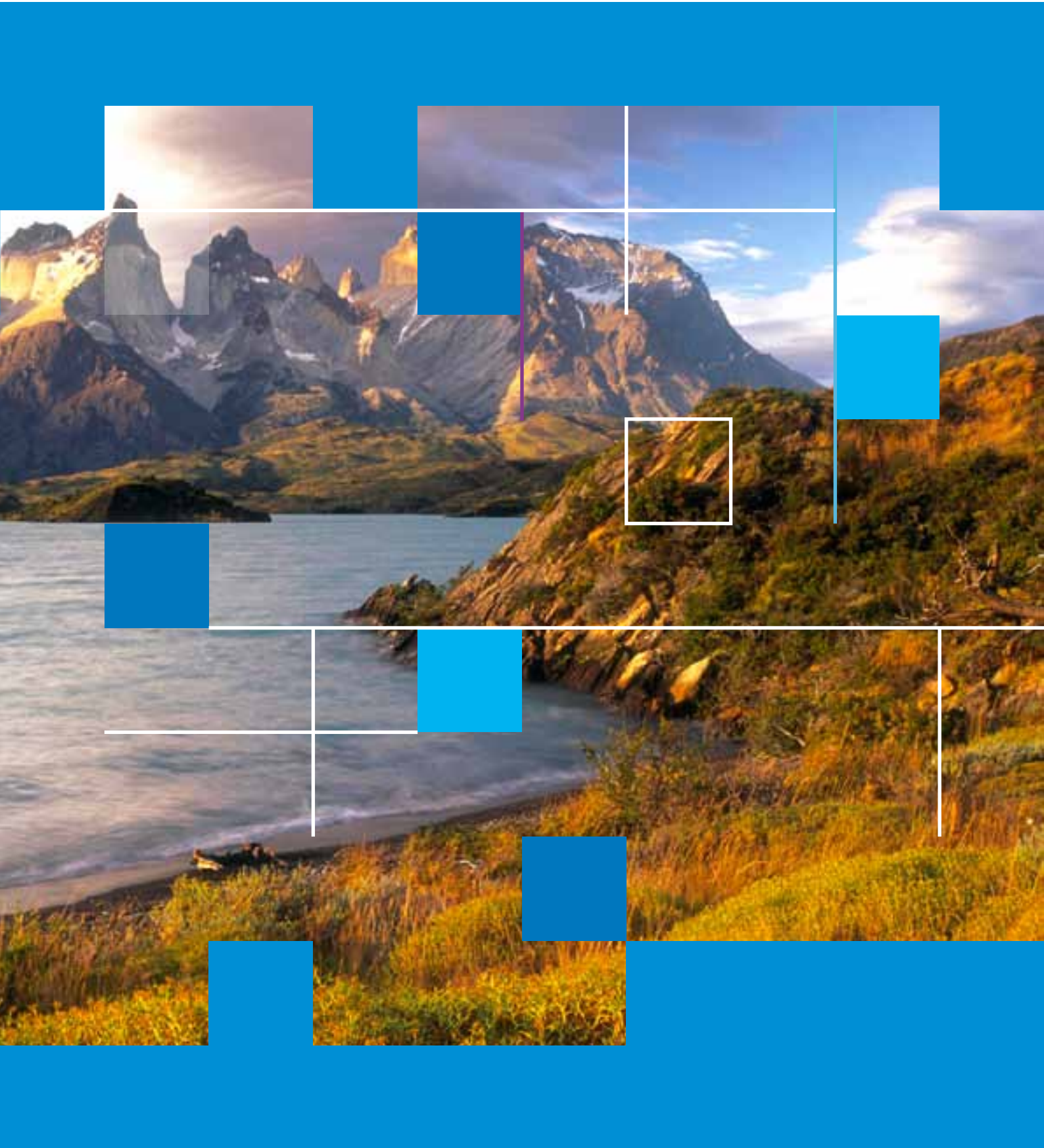
Para medir la huella de carbono generada por las operaciones de transporte que presta a sus clientes mineros, Bolívar utiliza la metodología referencial del Greenhouse Gas Protocol, desarrollado por el World Resources Institute y el World Business Council for Sustainable Development. Para mayores antecedentes, ver el capítulo Gestión de Impactos Ambientales.

“ Bolívar contribuye a reducir las emisiones de carbono generadas en la cadena de valor de sus clientes, al neutralizar la totalidad de la huella de carbono generada por su propia flota ”

ACERCA DEL **REPORTE**

- Definición del contenido
- Calidad de la información





Acerca del reporte

Este primer Reporte de Sustentabilidad de Transportes Bolívar da cuenta de su desempeño económico, social y ambiental en forma equilibrada, de acuerdo con los criterios y requerimientos establecidos por la Iniciativa Global de Reportes (Global Reporting Initiative, GRI) en su Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, versión G3/2006.¹⁷

Este primer informe comprende la gestión de sus operaciones en Chile, entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2012. En aquellos casos en que fue posible contar con información comparable se presentan cifras y datos correspondientes a 2010 y 2011, para una mejor comprensión.

Como signatario de los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, Transportes Bolívar se comprometió a respetar y realizar acciones para la implementación de los Diez Principios vinculados con 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 2012.



CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS EN LA DEFINICIÓN DEL CONTENIDO

El contenido de este informe fue elaborado y organizado teniendo como referencia los principios del estándar GRI sobre definición de contenidos. Para asegurar la materialidad (relevancia) de la información entregada, así como la pertinencia de los indicadores de desempeño asociados a cada materia sobre la cual se reporta, se utilizó una metodología que incluyó:

- Revisión de compromisos con iniciativas externas tales como Pacto Global y MayDay Network, relacionados con los derechos humanos y laborales, negocios éticos y el cuidado y protección del medio ambiente, los cuales constituyen un marco valórico de referencia para la organización.
- Revisión de lineamientos internos tales como la Visión, Misión, Valores Corporativos, Políticas y Programas de la organización, que definen el modo cómo ella aspira a generar valor, mediante un liderazgo basado en la innovación y la responsabilidad social empresarial.
- Estudio comparativo o benchmark de Reportes de Sustentabilidad de empresas de transporte o de actividades relacionadas, lo que permitió identificar los principales temas y aspectos de interés para la industria en la cual opera Bolívar.
- Análisis de la información aparecida en los principales medios de prensa escrita sobre la industria del transporte de carga terrestre, así como de la información referida a Bolívar, en particular durante 2012.
- Taller interno de gerentes, en el cual participaron directivos de las distintas áreas de la organización, donde se analizaron y definieron los aspectos o temas más relevantes que debían ser informados en este primer reporte.

Como resultado de este proceso de investigación y análisis se relevaron los siguientes aspectos materiales:

Temas laborales: Generación y calidad del empleo, capacitación y desarrollo, relaciones laborales, salud y seguridad laboral, libertad de asociación y convenios colectivos, no discriminación, diversidad e igualdad de oportunidades.

Medio Ambiente: Energía, emisiones, agua, insumos, residuos y vertidos, inversiones ambientales.

Responsabilidad del servicio: Seguridad del servicio, servicio de atención al cliente y cumplimiento normativo y comunicaciones de marketing.

Impactos económicos directos e indirectos: Presencia en el mercado, valor económico generado y distribuido.

Sociedad: Código de ética, política anticorrupción, comunidad, prácticas de inversión y abastecimiento.

CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS SOBRE CALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El proceso de elaboración de este primer reporte estuvo a cargo del equipo de Responsabilidad Social y Comunicaciones de Bolívar, liderado por la Gerencia de Administración y Finanzas. Para cuidar la calidad, precisión, comparabilidad y verificabilidad de la información incluida en este reporte, se contó con el apoyo de una asesoría externa especializada en las pautas GRI.

La información proporcionada en este informe fue facilitada por las distintas áreas de la organización, alineadas con el compromiso de entregar a la comunidad el primer reporte en la industria del transporte de carga terrestre.

Por otra parte, 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.

Por tratarse de su primer reporte, la empresa no sometió la revisión de los contenidos a una verificación externa. Consecuentemente con lo anterior, Bolívar ha autocalificado el cumplimiento de este reporte en el Nivel B.

Nivel de aplicación de estándar GRI		C	C+	B	B+	A	A+
CONTENIDOS BÁSICOS	<p>Información sobre el perfil según la Guía de GRI</p> <p>PRODUCTO</p>	<p>Informa sobre:</p> <p>1.1 2.1 - 2.10 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15</p>	<p>Verificación externa del Reporte</p>	<p>Informa sobre todos los criterios enumerados en el Nivel C además de:</p> <p>1.2 3.9, 3.13 4.5 - 4.13, 4.16 - 4.17</p>	<p>Verificación externa del Reporte</p>	<p>Los mismos requisitos que para el Nivel B.</p>	<p>Verificación externa del Reporte</p>
	<p>Información sobre el enfoque de gestión según la Guía de GRI</p> <p>PRODUCTO</p>	<p>No es necesario.</p>		<p>Información sobre el enfoque de gestión para cada categoría de indicador.</p>		<p>Información sobre el enfoque de la dirección para cada categoría de indicador.</p>	
	<p>Indicadores de desempeño según la Guía de GRI & Indicadores de desempeño de los suplementos sectoriales</p> <p>PRODUCTO</p>	<p>Informa sobre un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Social y Ambiental.</p>		<p>Informa sobre un mínimo de 20 indicadores de desempeño y como mínimo uno de cada dimensión: Económica, Ambiental, Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Sociedad, Responsabilidad sobre Productos.</p>		<p>Informa sobre cada indicador central de GRI y sobre los indicadores de los Suplementos sectoriales, de conformidad con el principio de materialidad ya sea: a) informando sobre el indicador o b) explicando el motivo de su omisión.</p>	



Contacto corporativo

Este documento da cuenta de los aspectos más relevantes de Bolívar durante 2012, referidos a su gobernanza, desempeño y perspectivas. Su propósito es promover una interacción y diálogo con sus principales grupos de interés. En este sentido, toda solicitud de información o comentario relacionado con los contenidos del reporte es bienvenida y se agradece de antemano. Las personas o instituciones interesadas pueden contactar directamente con:

Gerencia de Sustentabilidad: Gabriel Figueroa

Dirección: Santa Isabel 333 A, Lampa

Teléfono: 2738 7872

E-Mail: reporte@bolivar.cl



ÍNDICE GRI Y PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL





Índice GRI y Pacto Global

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS			
1.1	Declaración máximo responsable en la toma decisiones de la organización sobre relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.	Declaración de apoyo continuo al Pacto Global	4 - 7 ●
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades.		4 - 7 ●
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN			
2.1	Nombre.		10 ●
2.2	Principales marcas y productos.		10 - 12 ●
2.3	Estructura operativa.		18 ●
2.4	Ubicación sede principal.		10 ●
2.5	Número de países en que opera la organización.		10 ●
2.6	Naturaleza de la propiedad.		12 ●
2.7	Mercados servidos (desglose geográfico, sectores que abastece y tipos de beneficiarios).		10 ●
2.8	Dimensiones (cantidad de trabajadores, ventas netas, patrimonio, cantidad de productos o servicios prestados, activos totales).		11 ●
2.9	Cambios significativos de la organización.	Durante el presente periodo la organización no sufrió cambios significativos.	●
2.10	Premios y distinciones recibidos.	Durante el presente periodo la organización no recibió premios o reconocimientos.	●
PARÁMETROS DEL REPORTE			
PERFIL DEL REPORTE			
3.1	Período cubierto.		64 ●
3.2	Fecha del reporte más reciente.		64 ●
3.3	Ciclo de presentación del reporte.		64 ●
3.4	Punto de contacto.		66 ●

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES		PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
ALCANCE Y COBERTURA				
3.5	Proceso de definición del contenido (materialidad, prioridad de los aspectos incluidos, identificación de los grupos de interés).		65	●
3.6	Coertura del reporte.		64	●
3.7	Limitaciones o alcance.		64	●
3.8	Inclusión de negocios conjuntos.		64	●
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para cálculos.		65	●
3.10	Descripción del efecto que pueda tener la expresión de información perteneciente a reportes anteriores, junto con las razones que han motivado dicha expresión.		No aplica por ser este el primer reporte de la organización.	●
3.11	Cambios significativos relativos a períodos anteriores en el alcance.		No aplica por ser este el primer reporte de la organización.	●
ÍNDICE DEL CONTENIDO GRI Y PACTO GLOBAL				
3.12	Tabla con índice de contenidos básicos del reporte.		70 - 76	●
VERIFICACIÓN				
3.13	Política y práctica actual en relación con la verificación externa.		65	●
GOBIERNO, COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS				
GOBIERNO CORPORATIVO				
4.1	Estructura de Gobierno incluyendo comités.		18	●
4.2	Explicar si el Presidente ocupa cargo ejecutivo y razones que lo justifiquen.		No aplica 18	●
4.3	En organizaciones con estructura directiva unitaria, indicar número de miembros del máximo órgano de Gobierno que sean independientes o no ejecutivos.		No aplica 18	●
4.4	Mecanismos de accionistas y empleados para comunicar recomendaciones o indicaciones al máximo órgano de Gobierno.		No aplica 18	●
4.5	Vínculo entre la retribución de los miembros del máximo órgano de Gobierno, altos directivos y ejecutivos y el desempeño de la organización.		No aplica 18	●
4.6	Procedimientos implantados para evitar conflictos de interés.		No aplica 18	●
4.7	Procedimiento para la determinación de la capacitación y experiencia exigible a los miembros del máximo órgano.		No aplica 18	●
4.8	Declaración de misión, visión y valores.	Principios 1 al 10	13	●
4.9	Procedimientos del Directorio para supervisar la identificación del desempeño económico, ambiental y social.		No aplica 18	●
4.10	Procedimientos para evaluar el desempeño propio del Directorio, principalmente con respecto al desempeño económico, ambiental y social.		No aplica 18	●

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS			
4.11		38, 48 y 56	●
4.12	Principios 1 al 10	14 y 15	●
4.13		16	●
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.14		16	●
4.15		16	●
4.16		16	●
4.17		65	●
DIMENSIÓN ECONÓMICA			
ENFOQUE DE GESTIÓN		20	●
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1		21	●
EC3		21	◐
EC4	Principio 1		○
PRESENCIA EN EL MERCADO			
EC5*		32	●
EC6		22	◐
EC7	Principio 6	26 y 27	◐
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS			
EC8		20 y 21	◐

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
PRACTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO			
ENFOQUE DE GESTIÓN		26	●
EMPLEO			
LA1		29 y 31	●
LA2	Principio 6	30	●
LA15			○
LA3*		32	●
RELACIONES EMPRESA/TRABAJADOR			
LA4	Principios 1 y 3	35	●
LA5	Principio 3	En caso de reestructuración, la organización tendrá en cuenta las necesidades, intereses y demandas de las partes, reduciendo en la medida de lo posible los impactos negativos asociados.	◐
SEGURIDAD Y SALUD			
LA6*	Principio 1	41	●
LA7	Principio 1	39	●
LA8	Principio 1	43	●
FORMACIÓN Y EDUCACIÓN			
LA10		34	●
LA11*		34	●
LA12*		26	◐
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES			
LA13	Principios 1 y 6	18 y 31	◐
LA14	Principios 1 y 6		○

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
DERECHOS HUMANOS			
ENFOQUE DE GESTIÓN		19, 22 y 26	●
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO			
HR1 Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos y contratistas que incluyan preocupaciones de DDHH y que hayan sido analizados.	Principios 1 al 6	22 y 23	◐
HR2 Porcentaje de los principales proveedores, contratistas y otros socios de negocio que sean objeto de revisiones en materia de DD.HH.	Principios 1 al 6		○
NO DISCRIMINACIÓN			
HR4 Número total de incidentes de discriminación y medidas correctivas adoptadas.	Principios 1, 2 y 6	Durante el presente periodo la organización no registró incidentes de discriminación.	●
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS			
HR5 Incidentes de violaciones de libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos.	Principios 1 al 3	22	◐
EXPLOTACIÓN INFANTIL			
HR6 Incidentes de explotación infantil y acciones adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principios 1, 2 y 5	22	◐
TRABAJOS FORZADOS			
HR7 Riesgos o incidentes de trabajo forzado y acciones adoptadas para contribuir a su eliminación.	Principios 1, 2 y 4	22	◐
PRÁCTICAS DE SEGURIDAD			
HR8 Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de DD.HH.	Principios 1 y 2	No aplica	●
EVALUACIÓN			
HR10 Porcentaje y número total de operaciones que han sido objeto de revisiones de DD.HH. y las mediciones de sus impactos.	Principios 1 y 2	A la fecha la organización no cuenta con este tipo de procedimientos.	◐
MITIGACIÓN			
HR11 Número de quejas relacionadas con DD.HH. , abordadas y resueltas a través de mecanismos formales.	Principios 1 y 2)	Durante el presente periodo no registró incidentes de este tipo.	●
SOCIEDAD			
ENFOQUE DE GESTIÓN		6 y 46	◐
COMUNIDAD			
S01 Porcentaje de las operaciones con procesos de diálogo con la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo.			○

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE
S09		46 - 53	●
S010		46 - 53	●
CORRUPCIÓN			
S02	Principio 10	18 y 19	◐
S03	Principio 10	18 - 19 y 34	◐
S04	Principio 10	18 y 19	◐
POLÍTICAS PÚBLICAS			
S05	Principios 1 al 10	18 y 19	◐
S06*		18 y 19	◐
COMPORTAMIENTO DE COMPETENCIA DESLEAL			
S07*		60	◐
CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
S08		Durante el presente periodo la organización no registra sanciones o multas de este tipo.	●
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS			
ENFOQUE DE GESTIÓN		56	●
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
PR1	Principio 1	56 y 59	●
PR2		Durante el presente periodo la organización no registró incidentes de este tipo.	●
ETIQUETADO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			
PR3		No aplica.	●
PR4		No aplica.	●
PR5*		60	◐

* Indicador adicional

NIVEL DE REPORTE

● Completo ◐ Parcial ○ No reportado

INDICADORES	PRINCIPIO PACTO GLOBAL	PÁGINA/COMENTARIO	NIVEL DE REPORTE	
COMUNICACIONES DE MARKETING				
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing.	60	●	
PR7*	Número de incidentes fruto del incumplimiento de las regulaciones relativas a las comunicaciones de marketing.	Durante el presente periodo la organización no registró incidentes de este tipo.	●	
PRIVACIDAD DEL CLIENTE				
PR8	Número de reclamaciones debidamente fundadas en relación con el respeto a la privacidad y la fuga de datos personales de clientes.	Durante el presente periodo la organización no registró incidentes de este tipo.	●	
CUMPLIMIENTO				
PR9	Costo de multas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización.	Durante el presente periodo la organización no registró multas de este tipo.	●	
DIMENSIÓN AMBIENTAL				
ENFOQUE DE GESTIÓN		46	●	
ENERGÍA				
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	51	●
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias.	Principio 8	51	●
AGUA				
EN8	Captación total de agua por fuentes.	Principio 8	53	◐
EMISIONES				
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas de gases de efecto invernadero.	Principio 8	50	●
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero.	Principio 8	50	●
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	Principios 8 y 9	50	●
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa ozono, en peso.	Principio 8		○
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire por tipo y peso.	Principio 8		○
RESIDUOS				
EN21	Vertido total de aguas residuales, según naturaleza y destino.	Principio 8	53	◐
EN22	Peso total de residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.	Principio 8	52	●
CUMPLIMIENTO LEGAL				
EN28	Costo de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental.	Principio 8	Durante el presente periodo la organización no registró incumplimientos de este tipo.	●

* Indicador adicional

**REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2012
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
Octubre 2013

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



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



ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001
BUREAU VERITAS
Certification

