



Capítulo 09

ANEXOS



Sobre el presente Reporte

Nuestro propósito pone en el centro a las personas y creemos que es fundamental compartir con nuestros grupos de interés los logros y dificultades en los ámbitos de gobernanza, económico, social y ambiental.

El presente informe es el cuarto ejercicio de reportabilidad en materia de sostenibilidad y el segundo que integra el desempeño financiero con el socioambiental. Nuestro objetivo es dar cuenta anualmente nuestros principales avances, los nuevos desafíos que vamos asumiendo y los aprendizajes que integramos en nuestra gestión. Queremos entregar más y mejor información, que permita a nuestros grupos de interés realizar una evaluación equilibrada de nuestro quehacer. La incorporación de nuestras filiales nacionales e internacionales es parte de este objetivo.

Alcance

La información comprendida en este informe incluye el desempeño en gobernanza, económico, social y ambiental de Copec S.A. y sus filiales nacionales más relevantes e internacionales.

Marcos y estándares de referencia

Elaborado en conformidad con la opción esencial de los Estándares GRI (Global Reporting Initiative) y siguiendo las directrices del Marco para Informes Integrados del International Integrated Reporting Council (IIRC).

Periodo que comprende

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021.

Definición de contenidos

Según las recomendaciones de los Estándares GRI, con foco en los temas materiales de la Compañía, determinados tras una consulta a los grupos de interés y según la importancia que tienen en la sostenibilidad del negocio, buscando la exhaustividad en la presentación de la información, así como también haciendo referencia al contexto, para poder entregar una visión precisa, clara y equilibrada de nuestro desempeño.

Reexpresión de información

En caso de que exista reexpresión de información respecto a la indicada en reportes anteriores, será advertido para su consideración en el mismo documento.

Proceso de elaboración y aprobación

La elaboración de este reporte fue liderada por la Subgerencia de Asuntos Públicos de Copec S.A., con el apoyo metodológico y de presentación de contenidos de la consultora Gestión Social, con amplia trayectoria y experiencia en sostenibilidad.

Para el levantamiento de información y validación tuvimos la colaboración de todas las áreas de la Compañía y también de las filiales nacionales e internacionales.

El diseño estuvo a cargo de la agencia Libre de Ideas.

La aprobación final de este reporte es realizada por el gerente de Asuntos Corporativos y Legales.

Verificación

En el presente reporte sometimos a verificación 12 de los indicadores, proceso que fue realizado por Deloitte.



Materialidad

Para el desarrollo de este informe, realizamos un análisis de materialidad que consideró un proceso de revisión del contexto interno y externo de Copec S.A. y sus filiales y también la incorporación de la visión de nuestros grupos de interés.

Identificación

Realizamos un listado extenso de temas relevantes para la industria de combustibles, energía y retail, a partir de:

- Revisión de información interna y externa de Copec S.A. y sus filiales.
- Revisión de estándares de sostenibilidad, como el suplemento de la industria de GRI, SASB, DJSI e IPIECA.
- Revisión de marco legislativo.
- Entrevistas a 26 ejecutivos de Copec S.A. y de sus filiales.
- Encuesta a trabajadores de Copec.
- Encuesta a grupos de interés externos: clientes de Copec S.A. y sus filiales, medios de comunicación, concesionarios, consignatarios y proveedores.
- Entrevistas a autoridades.

Validación

La validación de los temas materiales y la matriz resultante del proceso de priorización fue realizada por el gerente de Asuntos Corporativos y Legales.

Priorización

A partir del listado de temas materiales, realizamos un proceso de priorización según la importancia que tienen para la sostenibilidad del negocio y considerando, además, las expectativas que tienen nuestros grupos de interés (levantadas a partir de las encuestas). El resultado final de este proceso es la siguiente matriz:

Temas materiales de bajo impacto

- Trabajo forzoso y esclavitud moderna
- Residuos
- Emisiones al aire
- Agua y efluentes
- Residuos
- Pago de impuestos





Enfoques de gestión

COBERTURA

TEMA MATERIAL	ACCIONISTAS	EQUIPO AMPLIADO	CLIENTES	SOCIEDAD	MEDIOAMBIENTE	¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA COPEC?	¿CÓMO SE GESTIONA?	ODS
Gobierno corporativo	X					Contar con un sólido e íntegro Gobierno Corporativo permite tener una Compañía con una larga historia de liderazgo y con proyección de mantenerlo en el largo plazo.	Código de Ética Declaración de vínculos de parentesco y/o comerciales, tanto con funcionarios públicos, personas expuestas políticamente, proveedores, clientes o competidores de la Compañía. Plan de sucesión Comités ejecutivos.	
Gestión ética y cumplimiento	X	X				Estamos convencidos de que la forma de alcanzar los objetivos empresariales a través de un actuar ético y responsable, ya que impacta directamente en nuestro capital reputacional.	Oficial de Ética y Cumplimiento Comité de Ética Código de Ética. Canal de Reporte Ético. Política de Prevención de Delitos. Modelo de Prevención de Delitos. Ley N° 20.393. Política de Libre Competencia. Política de Donaciones. Política Anticorrupción y otras Defraudaciones. Matriz de fraude.	
Gestión de Riesgos	X	X				La sostenibilidad del negocio depende de procesos de gestión del riesgo para poder controlarlo y poner foco en los procesos críticos.	Modelo de Gestión de Riesgos. Política de Gestión de Riesgos. Roles y responsabilidades para el Directorio, el gerente general, el Comité de Riesgos y el jefe de gestión de riesgos. Programa de capacitación. Comité de Evaluación de Alertas (CEA) y el Comité de Crisis (CdC).	
Aporte a la política pública	X			X	X	Estamos en una industria en que existe una intensa actividad legislativa, surgiendo importantes oportunidades, que debemos ser capaces de identificar para poder gestionar. Ser un actor relevante en la construcción de las políticas públicas es parte de nuestro compromiso con Chile.	Plan de relacionamiento con autoridades. Proyectos público-privado. Participación en proyectos de ley.	



COBERTURA

TEMA MATERIAL	ACCIONISTAS	EQUIPO AMPLIADO	CLIENTES	SOCIEDAD	MEDIOAMBIENTE	¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA COPEC?	¿CÓMO SE GESTIONA?	ODS
Gestión de las personas		X				Los trabajadores son los que hacen posible la Copec de hoy que mira al futuro, cumpliendo con nuestro propósito. Su desarrollo y gestión es indispensable para la viabilidad de la Compañía.	Gerencia de Gestión Humana. Gestión del clima laboral. Modelo de equipo distribuido. Plan de retorno flexible. Programa Líderes PRO. Modelo de beneficios flexibles. Política de Compensaciones. Política de Diversidad e inclusión. Programa de formación. Modelo de gestión del desempeño. Relaciones laborales.	 
Salud y seguridad laboral	X				X	Las personas están al centro de nuestras acciones y su cuidado y protección nos permiten poder lograr la excelencia operacional. Nuestra prioridad siempre será la salud y bienestar de nuestros trabajadores.	Área de prevención de Riesgos. Política de Calidad, Seguridad, Salud y Medio Ambiente. Sistema de Gestión de Seguridad y Riesgos. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS). Formación en salud y seguridad.	
Diversidad e inclusión	X					Contar con un equipo diverso nos permite tener la amplitud de visiones necesarias para poder cumplir nuestro propósito y pensar en la Copec del futuro, agregando valor a nuestras gestiones de hoy.	Gerencia de Gestión Humana. Política de Diversidad e inclusión. Comité de diversidad e inclusión.	 
Desarrollo y condiciones laborales equipo ampliado		X			X	Nuestro equipo ampliado es parte de nuestra cadena de valor. Buscamos mejorar la calidad de vida y condiciones laborales de atendedores, subcontratistas, conductores y pequeños distribuidores.	Programa de desarrollo de proveedores pymes. Estándares de operaciones de transportistas. Plan sueldo mínimo garantizado para atendedores y contratistas. Estudios de contratistas y atendedores. Academia Copec. Seguro de salud para atendedores y concesionarios. AloCopec.	  
Relacionamiento comunitario				X		El diálogo y relacionamiento con las comunidades en las que estamos presentes y la sociedad en general, nos permite seguir operando y ser reconocidos como empresa ciudadana. De esta manera, prevenimos situaciones de conflictividad que podrían poner en riesgo la continuidad operacional.	Mapeo de stakeholders. Planes de relacionamiento comunitario por stakeholders en áreas de influencia. Modelo de relacionamiento comunitario para EDS. Iniciativas de valor compartido. Programa Copec al Servicio de Chile.	 



COBERTURA

TEMA MATERIAL	ACCIONISTAS	EQUIPO AMPLIADO	CLIENTES	SOCIEDAD	MEDIOAMBIENTE	¿POR QUÉ ES RELEVANTE PARA COPEC?	¿CÓMO SE GESTIONA?	ODS
Experiencia clientes			X			Nuestra promesa es ser primeros en servicio, lo que implica trabajar para nuestros clientes, entregándoles una experiencia única, de calidad, innovadora, que los sorprenda, para cumplir con nuestro propósito.	Newsletter de sostenibilidad. Programas de fidelización. Nuevo Copec. Avance en digitalización. Servicios. Gestión de reclamos. Evaluación de la satisfacción.	
Excelencia operacional y gestión de incidentes			X		X	La excelencia operacional es nuestra primera responsabilidad y un deber que cuidamos en cada detalle. La seguridad de nuestras operaciones es un punto crítico que debemos gestionar para así resguardar la integridad de nuestro equipo ampliado y clientes.	Estándares de seguridad en las operaciones. Capacitaciones en salud y seguridad.	
Innovación y tecnología		X	X			Nuestro espíritu innovador es lo que nos ha permitido avanzar hacia nuevos negocios, encontrar las oportunidades en el negocio actual y tener la apertura para poder avanzar en las tecnologías necesarias que permiten nuestra sostenibilidad en el largo plazo y seguir manteniendo una posición de liderazgo.	Gerencia de Tecnología. Wind. Plan Estratégico de Tecnología y Sistemas. Nueva conveniencia. Inteligencia energética. App Muevo. Tienda Copec. Certificaciones y auditorías externas de infraestructura de TI y sistemas de gestión de seguridad de la información. Ejercicios de Ethical Hacking.	
Generación de valor económico sostenible	X					La rentabilidad del negocio es un punto crítico para asegurar nuestra existencia en el largo plazo, permitiéndonos realizar las inversiones necesarias para poder innovar y contribuir a seguir moviendo Chile.	Política financiera. Plan de inversiones. Política tributaria.	
Transición y cambio climático				X	X	Como empresa comercializadora y distribuidora de combustibles y lubricantes, sabemos que somos un actor clave en la lucha contra el cambio climático, y el evaluar los riesgos y oportunidades para el negocio es un aspecto clave para nuestra sostenibilidad.	Declaración de cambio climático. Adhesión a recomendaciones TCFD. Medición de huella de carbono. Compensación de huella de carbono. Desarrollo y masificación de la electromovilidad. Plan de eficiencia energética. Abastecimiento por energías renovables. Inteligencia energética. Medición de huella hídrica. Pilotos de eficiencia hídrica en EDS. Plantas de reciclaje y reutilización de agua. Valorización de residuos. Alianza Red de Alimentos. Packaging sustentable. Proyectos de protección de humedales.	



Indicadores de sostenibilidad adicionales

Categorías laborales

Para la segmentación de los trabajadores en categorías laborales, durante el presente reporte consideramos las indicadas en la normativa de carácter general N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero. Estas categorías responden a las funciones de los trabajadores, quedando contenidas por las siguientes familias de cargo de Copec:

Alta Gerencia:

Incluye a la plana ejecutiva de Copec, que considera al gerente general, gerentes corporativos y contralor.

Gerencia:

Incluye a gerentes de negocio (que dependen de otros gerentes y no del gerente general) y a subgerentes.

Jefatura:

Incluye a todos aquellos trabajadores que tienen a su cargo un área o unidad: jefes, encargados, líderes y supervisores.

Operativo:

Incluye a aquellos trabajadores cuya labor requiere esfuerzo físico. Aquí están, principalmente, operadores de planta y asistentes.

Fuerza de venta:

Incluye a trabajadores que tienen dentro de sus funciones la atención de clientes. Incorpora a los jefes de zona de los distintos canales de venta de Copec.

Administrativo:

Incluye a los trabajadores que realizan labores de apoyo a las distintas unidades o áreas de Copec: asistentes, secretarías, ejecutivos Contact Center, programadores de combustibles y de lubricantes, factureros despachadores,

Otros profesionales:

Incluye trabajadores cuya calificación laboral tiene relación con sus conocimientos especializados que le entrega un grado académico: expertos en prevención de riesgos, auditores, abogados, ingenieros, administradores de contrato, auditores, entre otros.

No existen las categorías auxiliares ni de otros técnicos, por no contar con trabajadores que ejerzan dichas funciones.



Indicadores de dotación Copec

DOTACIÓN POR CARGO Y GÉNERO

CATEGORÍA DE CARGO	MUJERES	HOMBRES	Nº TOTAL	% MUJERES
Alta gerencia	1	14	15	7%
Gerentes	9	29	38	24%
Jefaturas	53	157	210	25%
Operario	2	121	123	2%
Fuerza de venta	9	61	70	13%
Administrativo	125	94	219	57%
Otros profesionales	179	386	565	32%
TOTAL	378	862	1.240	30%

DOTACIÓN POR PAÍS DE PROCEDENCIA

PAÍS	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Chile	304	735	1.039	357	829	1.186
Argentina	-	1	1	-	1	1
Bolivia	-	1	1	1	1	2
Colombia	3	4	7	3	3	6
Cuba	1	-	1	1	-	1
España	2	1	3	1	1	2
Perú	3	1	4	4	1	5
Venezuela	4	19	23	11	26	37
TOTAL	317	762	1.079	378	862	1.240

DOTACIÓN POR REGIÓN

REGIÓN	MUJERES	HOMBRES
Región de Tarapacá	28	27
Región de Antofagasta	69	74
Región de Atacama	16	29
Región de Coquimbo	25	24
Región de Valparaíso	126	137
Región del Libertador Bernardo O'Higgins	10	8
Región del Maule	2	2
Región del Biobío	49	47
Región de la Araucanía	2	2
Región de Los Lagos	24	25
Región de Aysén	8	8
Región de Magallanes	7	7
Región de Los Ríos	0	0
Región de Arica y Parinacota	5	5
Región de Ñuble	21	23
Región Metropolitana	687	822
TOTAL	1.079	1.240



DOTACIÓN POR ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 3 años	103	208	311	157	284	441
Entre 3 y 6 años	69	107	176	76	126	202
Más de 6 años y menos de 9 años	41	103	144	37	101	138
Entre 9 y 12 años	23	75	98	26	88	114
Más de 12 años	81	269	350	82	263	345
TOTAL	317	762	1.079	378	862	1.240

DOTACIÓN POR EDAD Y GENERO

EDAD	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menores de 30 años	56	117	173	92	166	258
Entre 30 y 40 años	122	284	406	141	330	471
Entre 41 y 50 años	99	194	293	104	206	310
Entre 51 y 60 años	40	126	166	41	129	170
Entre 61 y 70 años	0	40	40	-	31	31
Mayores de 70 años	0	1	1	-	-	-
TOTAL	317	762	1.079	378	862	1.240

CONTRATACIONES POR EDAD Y GENERO

	2020				2021			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TASA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TASA
Menores de 30 años	25	34	59	53%	52	79	131	49%
Entre 30 y 50 años	14	34	48	43%	37	92	129	48%
Mayor de 50 años	0	5	5	4%	3	6	9	3%
Total de contrataciones	39	73	112		92	177	269	
Número de vacantes llenadas internamente	25	61	86	77%	31	110	141	52%
Inversión destinada a contratación (headhunters, sitios de trabajo, entre otros) (US\$)			\$164.410				\$307.917	

PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD (PSD)

CATEGORÍA DE CARGO	SIN DISCAPACIDAD		CON DISCAPACIDAD	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Alta gerencia	14	1	-	-
Gerencia	29	9	-	-
Jefatura	157	53	-	-
Operario	121	2	-	-
Fuerza de venta	61	9	-	-
Administrativo	88	123	6	2
Otros profesionales	384	179	2	-
TOTAL	854	376	8	2

EGRESOS Y TASA DE ROTACIÓN POR EDAD Y GENERO

	2020				2021			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TASA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	TASA
Menores de 30 años	10	8	18	28%	8	19	27	25,00%
Entre 30 y 50 años	7	26	33	51%	18	34	52	48,15%
Mayor de 50 años	1	13	14	22%	5	24	29	26,85%
Total de egresos (desvinculaciones voluntarias e involuntarias)	18	47	65		31	77	108	
Total de egresos voluntarios (renuncias voluntarias, jubilación anticipada o fallecimiento)	14	39	53		18	38	56	
Tasa de rotación	5%	6%	6%		8%	8%	8%	
Tasa de rotación voluntaria	4%	5%	5%		5%	4%	4%	



RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL

	2020			2021		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Número de trabajadores participantes	290	697	987	324	763	1.087
Satisfacción global Copec	81	80.9	81	85.3	84.3	84.6
Meta de satisfacción segmentada por sexo	84.6	84.6	80	80	80	80
Indicador confianza	No disponible	No disponible	89	92.4	92.8	92.7
Indicador compromiso	No disponible	No disponible	82	86.4	84.9	85.4
Indicador felicidad	No disponible	No disponible	87	87.3	86.9	87

RESULTADOS SATISFACCIÓN LABORAL

	2020	2021
Metodología utilizada	Encuesta elaborada por PeopleFirst	Encuesta elaborada por PeopleFirst
Fecha de medición	31 agosto al 11 sept 2020	20 Septiembre al 04 octubre 2021
Meta: nivel esperado global	80	80
Principales conclusiones de los resultados (Fortalezas y aspectos a mejorar)	<p>Fortalezas: Alza de 4,6 puntos en el índice global. Positivo manejo de la pandemia. Aumenta positividad respecto a la alta gerencia (cercanía). Copec mantiene su buena imagen interna, ética y sus trabajadores confían en la Compañía.</p> <p>Aspectos a mejorar: Liderazgo (feedback, comunicación, inspiración y motivación). Equilibrar la vida laboral con la personal (por aumento de carga laboral por teletrabajo). Colaboración entre áreas. Desconocimiento de procesos de movilidad interna y desarrollo de carrera. Percepción de inequidad interna y externa respecto a compensaciones. Composición de género en la fuerza laboral y diferencias entre hombres y mujeres en desarrollo y remuneraciones. Beneficios valorados, pero muy enfocados a familia con hijos/as. Capacitación valorada, pero que no dependa únicamente de Crecer. Baja integración de las personas en regiones.</p>	<p>Fortalezas: Alza de 3,7 puntos en el índice global. Excelentes resultados en comparación al año anterior y el mercado. Aumento de 18,3 puntos en equidad; 16,1 en feedback; 12,2 en reconocimiento; 8,9 en desarrollo 8,9, 5,8 en relación con el jefe directo (liderazgo). Copec mantiene su buena imagen interna, ética y sus trabajadores confían en la Compañía.</p> <p>Aspectos a mejorar: La capacidad de celebrar y de generar amistades, como aspectos claves de la alta gerencia (cercanía, inspiración y considerar opiniones de los demás). Continuar el trabajo en equidad a pesar de que tuvo un aumento y poner foco en la colaboración entre áreas. Como prioridad número 1 lograr mayor equilibrio de lo laboral con lo personal.</p>



Resumen Estados Financieros

Al 31 de diciembre de 2021

ESTADO DE SITUACIÓN FINANCIERA

	2021 MM\$	2020 MM\$	2019 MM\$	2018 MM\$
ACTIVOS				
Activos corrientes	1.880.591.434	1.472.459.037	1.520.032.223	1.425.088.587
Activos no corrientes	2.939.665.433	2.621.562.784	2.738.283.587	2.273.008.630
TOTAL ACTIVOS	4.820.256.867	4.094.021.821	4.258.315.810	3.698.097.217
Pasivos				
Pasivos corrientes	1.286.683.227	905.161.254	1.009.589.194	877.212.335
Pasivos no corrientes	1.862.269.049	1.857.254.130	1.844.677.219	1.519.462.179
Total pasivo exigible	3.148.952.276	2.762.415.384	2.854.266.413	2.396.674.514
Patrimonio				
Capital emitido	511.338.349	511.338.349	511.338.349	511.338.349
Otras reservas	-38.953.984	-185.329.118	-126.447.461	-166.679.693
Resultados retenidos (pérdidas acumuladas)	958.912.289	820.994.346	802.036.913	767.351.129
Patrimonio neto atribuible a los propietarios de la controladora	1.431.296.654	1.147.003.577	1.186.927.801	1.112.009.785
Participaciones no controladoras	240.007.937	184.602.860	217.121.596	189.412.918
Total patrimonio	1.671.304.591	1.331.606.437	1.404.049.397	1.301.422.703
TOTAL PASIVOS Y PATRIMONIO	4.820.256.867	4.094.021.821	4.258.315.810	3.698.097.217

ESTADO DE RESULTADOS INTEGRALES POR FUNCIÓN

	2021 MM\$	2020 MM\$	2019 MM\$	2018 MM\$
Margen bruto	1.157.629.536	848.958.440	943.586.093	901.170.421
Ganacia (pérdida) antes del impuesto	470.118.984	110.210.486	229.019.473	258.445.806
Gastos por impuesto a las ganancias	-142.882.015	-26.975.520	-71.583.653	-70.354.727
GANANCIA (PÉRDIDA)	327.236.969	83.234.966	157.435.820	188.091.079
Ganancia (Pérdida) atribuible a participación controladora	297.237.862	88.201.452	137.467.769	170.239.150
Ganancia (Pérdida) atribuible a participación minoritaria	29.999.107	-4.966.486	19.968.051	17.851.929
GANANCIA (PÉRDIDA)	327.236.969	83.234.966	157.435.820	188.091.079



ESTADO DE FLUJOS DE EFECTIVO DIRECTO

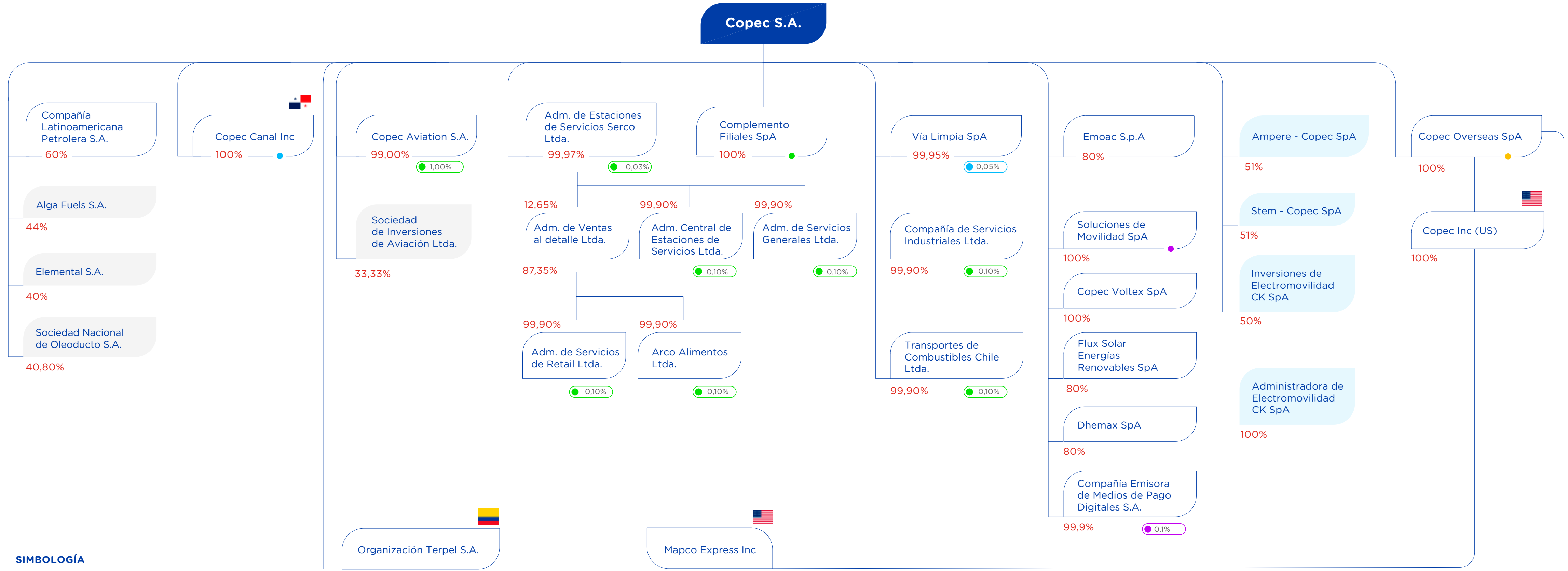
	2021 MM\$	2020 MM\$	2019 MM\$	2018 MM\$
Flujo de efectivo neto de actividades de operación	412.145.256	528.401.546	385.137.902	195.806.797
Flujo de efectivo neto de actividades de inversión	-197.776.902	-175.687.325	-182.428.603	-297.942.371
Flujo de efectivo neto de actividades de financiación	-335.421.183	-97.823.418	-229.685.656	96.602.392
Incremento (decremento) neto en efectivo y equivalentes al efectivo	-121.052.829	254.890.803	-26.976.357	-5.533.182
Efecto en las variaciones en las tasas de cambio sobre el efectivo y equivalente al efectivo	13.776.832	-9.337.342	8.423.021	698.000
SALDO INICIAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	444.044.529	198.491.068	217.044.404	221.879.586
SALDO FINAL DEL EFECTIVO Y EQUIVALENTES AL EFECTIVO	336.768.532	444.044.529	198.491.068	217.044.404

ESTADO DE CAMBIOS EN EL PATRIMONIO

	2021 MM\$	2020 MM\$	2019 MM\$	2018 MM\$
Saldo inicial	1.331.606.437	1.404.049.397	1.301.422.703	1.101.203.229
Incremento (disminución) por cambios en políticas contables	-	-	-	-882.033
Incremento (disminución) por cambios en políticas contables - minoritarias	-	-	-	-107.779
Incremento (disminución) por ajustes al saldo inicial	176.376	-11.396.428	-	-
Capital en acciones	-	-	-	-
Reservas legales y estatutarias	-	-	-	-
Reservas disponibles para la venta	-	-	-	-111.458
Reservas por ajuste de conversión	128.010.379	-61.152.601	58.366.301	76.493.721
Reservas de cobertura	17.120.207	-1.080.271	-9.514.901	1.754.213
Reservas por planes definidos	-419.775	-37.391	-3.316.525	-760.400
Otras reservas	-800.923	3.388.606	-5.302.643	1.737.086
Cambios en resultados retenidos	139.798.657	30.353.861	34.685.784	85.119.465
Cambios en participaciones minoritarias	55.813.233	-32.518.736	27.708.678	36.976.659
TOTAL MOVIMIENTOS	339.698.154	-72.442.960	102.626.694	200.219.474
TOTAL PATRIMONIO	1.671.304.591	1.331.606.437	1.404.049.397	1.301.422.703



Malla societaria



SIMBOLOGÍA

- Filiales
- Negocios conjuntos
- Asociadas
- Sin influencia significativa





Tabla indicadores GRI

CONTENIDOS GENERALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ COMENTARIO	ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/ COMENTARIO
102 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1 Nombre de la organización.	148	102 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40 Lista de grupos de interés.	16
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios.	24-35		102-41 Acuerdos de negociación colectiva.	90
	102-3 Ubicación de la sede.	148		102-42 Identificación y selección de grupos de interés.	16
	102-4 Ubicación de las operaciones.	20		102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés.	16
	102-5 Propiedad y forma jurídica.	19		102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados.	16
	102-6 Mercados servidos.	19		102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados.	132
	102-7 Tamaño de la organización.	9		102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema.	132-136
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores.	81, 138-139		102.47 Lista de los temas materiales.	134-136
	102-9 Cadena de suministro.	97		102-48 Reexpresión de la información.	132
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	Cambio de razón social a Copec S.A.		102-49 Cambios en la elaboración de informes.	No hay cambios significativos.
	102-11 Principio o enfoque de precaución.	67		102-50 Periodo objetivo del informe.	132
	102-12 Iniciativas externas.	17		102-51 Fecha del último informe.	2020
	102-13 Afiliación a asociaciones.	17		102-52 Ciclo de la elaboración de informes.	Anual
102 ESTRATEGIA	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	4-8	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe con los Estándares GRI.	148	
	102-15 Impactos, riesgos y oportunidades principales.	61-63	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI.	132	
102 ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta.	55-58	102-55 Índice de contenidos GRI.	144-147	
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	56	102-56 Verificación externa.	132	
102 GOBERNANZA	102-18 Estructura Gobierno Corporativo.	42-54			
	102-19 Delegación de autoridad.	44			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	14			
	102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	42-43, 48-54			
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno.	42			
	102-29 Identificación y gestión de impactos.	53, 59			
	102-30 Eficacia de los procesos de gestión de riesgos.	53, 59			
	102-35 Políticas de remuneración	47			



CONTENIDOS ESPECÍFICOS TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura.	134-136
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes.	134-136
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión.	134-136
GOBIERNO CORPORATIVO		
INDICADORES PROPIOS GOBIERNO CORPORATIVO	C1-1 Asistencia de directores.	42
GESTIÓN ÉTICA		
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN, 2016	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	56
GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL, 2016	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal, las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.	56
GESTIÓN DE RIESGOS		
INDICADORES PROPIOS	C2-1 Riesgos emergentes.	63
	C2-2 Gestión de la ciberseguridad.	64
	C2-3 Riesgos de ciberseguridad.	65
GENERACIÓN DE VALOR ECONÓMICO SOSTENIBLE		
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO, 2016	201-1 Valor económico directo generado y distribuido.	39
GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO, 2016	419-1 Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.	56
INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA		
INDICADORES PROPIOS GESTIÓN DE INNOVACIÓN	C3-1 Iniciativas de innovación y transformación digital.	77-78
	C3-3 Innovación y proyección en mercados de electromovilidad.	34
EXCELENCIA OPERACIONAL		
INDICADOR PROPIO GESTIÓN DE EXCELENCIA OPERACIONAL	C4-1 Procedimientos para asegurar la excelencia operacional.	26
SATISFACCIÓN DE CLIENTES		
INDICADOR PROPIO SATISFACCIÓN DE CLIENTES	C5-1 Programas de mejora de calidad de servicio.	79
	C5-2 Casos ingresados por "Llámanos".	79
	C5-3 Nota promedio de soluciones entregadas.	79
	C5-4 Tiempo promedio solución de casos ingresados.	79



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
GESTIÓN DE LAS PERSONAS		
GRI 202: PRESENCIA EN EL MERCADO, 2016	202-1 Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	85
GRI 401: EMPLEO, 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	139
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	84-85
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA, 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado.	88
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	88
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	89
INDICADORES PROPIOS BIENESTAR Y DESARROLLO TRABAJADORES	C6-1 Índice de satisfacción global.	82
	C6-2 Mediciones de clima laboral.	82
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN		
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, 2016	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	87
	405-2 Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	87
DESARROLLO Y CONDICIONES LABORALES DE EQUIPO AMPLIADO		
204 PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN, 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales.	97
INDICADOR PROPIO DESARROLLO Y CONDICIONES LABORALES DE EQUIPO AMPLIADO	C7-1 Plan de formación de atendedores.	96
	C7-2 Programa de incentivos y beneficios a atendedores.	95
	C7-4 Promedios de días de pago a proveedores.	97
	C7-5 Promedios de días de pago a proveedores pymes.	97
	C7-6 Porcentaje de compra a proveedores pymes.	97
	C7-7 Programas de desarrollo de proveedores.	97
	SALUD Y SEGURIDAD	
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad.	91
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	91
	403-3 Servicios de salud en el trabajo.	91
	403-4 Participación de los trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	92
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	93
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores.	91
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en salud y seguridad.	91
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad.	91
	403-9 Lesiones por accidente laboral.	93
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales.	93



ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
APORTE A LA POLÍTICA PÚBLICA		
INDICADOR PROPIO APORTE A LA POLÍTICA PÚBLICA	C8-1 Aportes a la política pública.	103
RELACIONAMIENTO COMUNITARIO		
INDICADOR PROPIO RELACIONAMIENTO COMUNITARIO	C9-1 Monto inversión comunitaria.	108
	C9-2 Programas de inversión comunitaria.	103 - 106
	C9-3 Programas de voluntariado corporativo	107
	C9-4 Indicadores de voluntariado corporativo	107
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES, 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	101-103
TRANSICIÓN Y CAMBIO CLIMÁTICO		
GRI 302: ENERGÍA, 2016	302-1 Consumo energético de la organización.	70
GRI 303: AGUAS Y EFLUENTES, 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido.	71
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua.	71
	303-3 Extracción de agua.	71
	303-4 Consumo de agua.	71
GRI 304: BIODIVERSIDAD, 2016	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	75
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados.	75
GRI 305: EMISIONES 2016	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1).	69
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	69
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	69
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS, 2018	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación.	74
GESTIÓN DE INCIDENTES		
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS, 2018	306-3 Derrames significativos.	67
INDICADOR PROPIO GESTIÓN DE INCIDENTES	C10-1 Acciones para gestionar los incidentes.	96



Carta de Verificación



Santiago, mayo 2022.

Señores

Compañía de Petróleos de Chile

De nuestra consideración:

Hemos realizado la revisión de los siguientes aspectos del Reporte de Integrado 2021 de Copec S.A.:

ALCANCE

Revisión de seguridad limitada de la adaptación de los contenidos e indicadores del Reporte Integrado 2021, con lo establecido en los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI) en cuanto al perfil de la organización e indicadores materiales surgidos del proceso de materialidad realizado por la compañía en torno a los criterios establecidos por dicho estándar, relacionados a las dimensiones Económica, Social y Ambiental.

ESTÁNDARES Y PROCESOS DE VERIFICACIÓN

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con la International Standard on Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (ISAE 3000), emitida por el International Auditing and Assurance Standard Board (IAASB) de la International Federation of Accounts (IFAC).

Nuestro trabajo de revisión ha consistido en la formulación de preguntas a diversas unidades y gerencias de Copec S.A. que se han visto involucradas en el proceso de realización de este reporte, así como en la aplicación de procedimientos analíticos y pruebas de revisión que se describen a continuación.

- Reuniones con responsables de la entrega de información y elaboración del Reporte Integrado 2021.
- Análisis de la adaptación de los contenidos del Reporte Integrado 2021 a los recomendados por el Estándar GRI en su opción de conformidad Esencial, y comprobación que los

indicadores verificados incluidos en este Reporte se corresponden con los protocolos establecidos por dicho estándar y se justifican los indicadores no aplicables o no materiales.

- Comprobación mediante pruebas de revisión de la información cuantitativa y cualitativa, correspondiente a los indicadores del Estándar GRI incluida en el Reporte Integrado 2021, y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información de Copec S.A.

CONCLUSIONES

El proceso de verificación se realizó en base a los indicadores declarados a partir del proceso de materialidad realizado por la empresa. Los indicadores revisados se presentan a continuación:

- GRI 202-1: Ratio del salario de categoría inicial estándares por sexo frente al salario mínimo local.
- GRI 405-2: Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.
- GRI 302-1: Consumo energético dentro de la organización.
- GRI 303-2: Gestión de impactos relacionados con vertidos de agua.
- GRI 303-3: Extracción de agua.
- GRI 305-1: Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
- GRI 305-2: Energía indirecta (alcance 2) Emisiones de GEI.
- GRI 305-3: Energía indirecta (alcance 3) Emisiones de GEI.
- GRI 306-2: Residuos por tipo y método de eliminación
- GRI 404-1: Media de horas de formación al año por empleado
- GRI 404-2: Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición
- PROPIO: Monto inversión comunitaria

Respecto de los indicadores verificados, podemos afirmar que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto que nos haga creer que el Reporte Integrado 2021 de Copec S.A. no ha sido elaborado de acuerdo con el Estándar GRI en los aspectos señalados en el alcance.

RESPONSABILIDADES DE LA DIRECCIÓN DE COPEC S.A. Y DE DELOITTE

- La preparación del Reporte Integrado 2021, así como el contenido de este es responsabilidad de Copec S.A., quien además es responsable de definir, adaptar y mantener los sistemas de gestión y control interno de los que se obtiene la información.
- Nuestra responsabilidad es emitir un informe independiente, basado en los procedimientos aplicados en nuestra revisión. Este informe ha sido preparado exclusivamente en interés de Copec S.A., de acuerdo con los términos establecidos en la Carta de Compromiso.
- Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las normas de independencia requeridas por el Código de Ética de la IFAC.
- Las conclusiones de verificación realizadas por Deloitte son válidas para la última versión de Reporte en nuestro poder, recibida con fecha 12/05/2022.
- El alcance de una revisión de seguridad limitada es sustancialmente inferior al de una auditoría o revisión de seguridad razonable, por lo que no proporcionamos opinión de auditoría sobre el Reporte Integrado 2021 de Copec S.A.

Saluda atentamente a ustedes,

Christian Duran

Socio Risk Advisory



Razón social

Copec S.A.

Nombre de fantasía

Copec

RUT

99.520.000-7

Tipo de entidad

Sociedad Anónima Cerrada

Año de constitución

1934

Domicilio legal

Isidora Goyenechea N°2915, piso
20, Las Condes. Santiago. Chile.

Sitio web

www.copec.cl

Dirección general del reporte

Subgerencia de Asuntos Públicos

DIRECCIÓN GENERAL:

Andrea Aranda O.

CONTENIDOS:

Constanza Gillmore V.

EDICIÓN:

Richard Olate S.

COORDINACIÓN:

María Ignacia Vargas R.

Asesoría

Gestión Social

Diseño y diagramación

libredeideas.cl

Imágenes

Banco de imágenes Copec y filiales

Contacto

Constanza Gillmore,
cgillmore@copec.cl



WWW.COPEC.CL