

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD
2023

Excelencia,
Integridad,
Pasión y
Seguridad

Son los valores que nos definen



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Índice General



CARTA DEL
PRESIDENTE

3

HITOS 2023

5

HITOS
COMUNICACIONALES
2023

6

SOMOS
ULTRAMAR

9

ESTRATEGIA DE
SOSTENIBILIDAD Y
MATERIALIDAD

12

01.
CONFIANZA Y
TRANSPARENCIA

17

02.
NUESTRAS
PERSONAS

37

03.
CLIENTES Y
EXCELENCIA
OPERACIONAL

80

04.
DESARROLLO
SOCIAL

107

05.
CUIDADO
DEL PLANETA

138

INDICE GRI
Y OTROS
INDICADORES
CONSIDERADOS

172

ANEXOS

179

Carta del Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Carta del Presidente

Durante el año incorporamos nuevas operaciones y expandimos nuestra presencia a nuevos países como Costa Rica, lo que refleja nuestro compromiso continuo con el crecimiento regional y la consolidación de nuestra posición en el mercado.

Es un honor presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2023 de Ultramar, un documento que evidencia nuestro compromiso con la gestión sostenible y de triple impacto (económica, social y ambiental) en todas nuestras Unidades Estratégicas de Negocio, desde Canadá hasta Chile.

El año 2023 estuvo marcado por varios hechos a nivel global que marcaron el comercio mundial. Después de las masivas ayudas económicas entregadas durante la pandemia, el aumento del consumo, el alza en el precio de los fletes y el incremento de la inflación, la actividad económica redujo su crecimiento. Esto impactó en las inversiones y disminuyó el dinamismo del comercio internacional, especialmente en Chile y otros países de la Región como Argentina, Perú y Ecuador, debido a un ambiente sociopolítico polarizado y dificultades en el desarrollo de proyectos de inversión e infraestructura.

A pesar de este contexto desafiante, Ultramar tuvo un buen desempeño gracias a la expansión del negocio de agencia-miento, a las oportunidades asociadas a la descarbonización y al desarrollo portuario y logístico relacionado con el litio, el cobre y el hidrógeno verde, además del crecimiento de la industria forestal, debido al uso de embalajes más sustentables basados en celulosa y papel. Durante el año incorporamos nuevas operaciones y expandimos nuestra presencia a nuevos países como Costa Rica, lo que refleja nuestro compromiso continuo con el crecimiento regional y la consolidación de nuestra posición en el mercado.

**Carta del
Presidente**

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

En relación con la comunidad, hemos fortalecido nuestro compromiso con el desarrollo local y la participación en conjunto con nuestros grupos de interés para crear valor compartido.

Estamos comprometidos con ser parte de la solución al cambio climático. De esta forma, continuamos firmemente con la gestión de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, con especial énfasis en la excelencia operacional, donde aún tenemos mejoras por implementar. En consecuencia, hemos encauzado nuestros esfuerzos medioambientales hacia la gestión de la información y la prevención de incidentes, con un enfoque renovado en la seguridad de nuestras operaciones y en la reducción de nuestro impacto ambiental, enfatizando nuestra preocupación por nuestros colaboradores, el entorno y activos.

Además, continuamos explorando nuevas tecnologías y prácticas sostenibles en todos nuestros procesos. Ejemplo de ello son las empresas ELB y Mintral, que sumaron a su flota el primer tracto camión eléctrico de la marca Volvo que llega a Chile y uno de los primeros en Latinoamérica. Este vehículo representa el comienzo de una política de incorporación de soluciones de electromovilidad, destinada a alcanzar un negocio eficiente, rentable, en equilibrio con la sociedad y el cuidado de los ecosistemas, con cero emisiones de CO2.

En relación con la comunidad, hemos fortalecido nuestro compromiso con el desarrollo local y la participación en conjunto con nuestros grupos de interés para crear valor compartido. Trabajamos en colaboración con las comunidades donde operamos para comprender y abordar sus necesidades de manera efectiva. Además, estamos enfocados en el desarrollo de los proveedores locales, con el objetivo de ser una plataforma para su crecimiento económico. Es por ello que seguimos esforzándonos para acortar los plazos de pago, proporcionarles retroalimentación constante y ayudarlos a alcanzar los estándares de excelencia que requerimos para nuestras operaciones.

Por primera vez desarrollamos de forma transversal para todas las Unidades de Negocio de Ultramar, la Encuesta de Satisfacción de Proveedores, con una muestra de más de 400 empresas, entre grandes, medianas, pequeñas y microempresas. Fue así como pudimos apreciar que nos reconocen por las buenas relaciones que llevamos con ellos, además de la integridad ética de nuestras empresas y la seguridad de nuestras operaciones. El 66,6% de los proveedores afirma que es extremadamente probable que nos recomiende como clientes y, en general, Ultramar alcanza un NPS (Net Promoter Score) de 82,8.

Todo este trabajo de relacionamiento es monitoreado mensualmente por el Comité de Sostenibilidad Corporativo, que tengo el honor de presidir. Gracias a esta labor, hemos reforzado nuestro sello de ser un socio en quien confiar. Una muestra de ello es la Encuesta a Clientes 2023, donde aumentamos el porcentaje de recomendación hacia las empresas de Ultramar. Para nuestros clientes, la integridad y la ética, la seguridad y las buenas relaciones son los principales atributos que nos caracterizan.

Sin embargo, debemos seguir avanzando en nuestro propósito de contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio exterior. Hemos tenido grandes logros, los cuales se ven reflejados en este Reporte, pero debemos continuar creando conciencia en cada persona que trabaja en o a nombre de Ultramar, de entregar un servicio de excelencia y sostenible en Agenciamiento y Soluciones Integrales, Logística Industrial y Puertos, basados en nuestros valores corporativos de seguridad, excelencia, pasión e integridad.

Me despido agradeciendo a nuestros colaboradores y colaboradoras por su incansable labor. Tengo la certeza de que con el trabajo y esfuerzo de todos podremos sortear con éxito los desafíos que nos depara el año 2024.

Richard von Appen
Presidente Ultramar

Hitos 2023

Abril

Se concreta el proceso de compra del 50% de la compañía **Transmares Costa Rica** a través de Norton Lilly International, logrando así ingresar al mercado costarricense por medio de la línea de negocio DAIS.

Los CEO y directores de la empresa se reúnen en una nueva versión de la Jornada de Alineamiento de Ultramar, con el objetivo de revisar proyectos y desafíos para el año en curso.

Vancouver Bulk Terminal (VBT) suscribe un acuerdo con el Puerto de Vancouver, Washington, Estados Unidos, para la operación del Terminal 2 por 30 años, junto con dos opciones de renovación por 10 años cada una. VBT es una sociedad en partes iguales entre NELTUME PORTS y Nautilus, empresa estadounidense basada en California. Este hito posiciona a VBT como una de las alternativas portuarias más sustentables y eficientes para los exportadores de graneles sólidos minerales y limpios en la Costa Pacífico de los Estados Unidos.

Nicolás Sazo asume como **CEO de Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)** y de la **Operadora Extraportuaria de Manzanillo (OEM)**, México.

Mayo

El Fondo de Inversión Prime-Infraestructura realiza la venta de su participación en la **Compañía Portuaria Mejillones S.A.**, que asciende a un 20%, a los actuales controladores de Puerto Angamos y Terminal Graneles del Norte: Inversiones y Construcciones Belfi Limitada y **NELTUME PORTS S.A.**

Junio

Camilo Jobet asume como **CEO de Terminal Puerto Arica (TPA)** para seguir potenciando el liderazgo de la empresa y sus altos estándares competitivos en la macrozona andina.

Se lleva a cabo el primer encuentro de **Alineamiento de Finanzas para DAIS**, dirigida a los gerentes del área y ejecutivos de Administración y Finanzas de cada empresa.

Julio

Brian McDonald deja la Gerencia General de Montship, en Canadá, para mantenerse como Chairman de la compañía. **Martín Edwards** asume el rol de **CEO**.

Agosto

Se efectúa la Reunión de Alineamiento para los CEO de las empresas de DAIS.

Se realiza el **Seminario de Excelencia Operacional**, encuentro que congrega a los líderes de las distintas Unidades de Negocio, para profundizar el conocimiento, manejo de herramientas e intercambios de experiencias en materia de Seguridad, Mantenimiento y Medio Ambiente.

Se lleva a cabo un nuevo encuentro de **Alineamiento de Finanzas**, que en esta ocasión se destina a gerentes y ejecutivos del área de las empresas de **NELTUME PORTS** y **KAPTAN**.

Fabrizio Solia deja la **Gerencia General de Terminal Graneleras Uruguayas (TGU)**. En su reemplazo asume **Martín Rocchietti**, Gerente de Logística de STL y Ontemar.

Septiembre

Patricio Román, CEO de Medlog, asume como **CEO de Puerto Coronel**.

Se lleva a cabo la Reunión de Alineamiento KAPTAN, que congrega a los CEO y ejecutivos de las empresas de esta línea de negocio.

Octubre

Se realiza la **Reunión de Alineamiento de NELTUME PORTS** con ejecutivos, directores y gerentes de distintas operaciones portuarias de Chile y el extranjero, para dar foco a temáticas como Proyectos, Excelencia Operacional y Sostenibilidad, entre otras.

Diciembre

Se **inauguró el Sitio 3 del Terminal Puerto Coquimbo (TPC)**, con presencia de autoridades, comunidades, colaboradores, clientes y dirigentes sindicales. La construcción del Sitio 3 permitirá la recalada de buques de mayor envergadura y ser una alternativa eficiente y competitiva en la zona central de Chile.

Juan Ignacio Donoso deja la organización y **Cristián Rodríguez**, CEO de Stierlift & Grúas en Perú, asume como CEO de **Terminal Puerto Coquimbo (TPC)**. **Stefano Párraga** se incorpora para asumir como **CEO de Stierlift & Grúas**.

Lucas Hachen deja Rochamar. Se unifica la Gerencia General de Rochamar con la de Sagres Agenciamientos Marítimos, para ser liderada por **Claudia da Senhora** y enfocarse en el desarrollo del negocio de DAIS en Brasil. En paralelo, se crea la empresa Sagres Logística (SAL), encabezada por **Roberto Leal** y que reporta a Claudia da Senhora.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Clientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Hitos Comunicacionales 2023



Día Internacional de la Mujer
Conmemoración de la contribución de las mujeres, impulsando un mundo donde la equidad sea una realidad.



Se realiza el evento **“Conversaciones que hacen la diferencia”** con Alejandra Mehech, Directora de Ultramar y Lorena López, Gerente de Personas y Sostenibilidad de Ultramar, transmitido por streaming a todas las Unidades de Negocio. Aborda temas de liderazgo femenino y brechas de género en la Alta Dirección, entre otros temas.



Lanzamiento del Reporte de Sostenibilidad 2022.



Se lleva a cabo la **1ª Mesa Ampliada de Diversidad e Inclusión**, con el objetivo de compartir buenas prácticas, experiencias y revisar los desafíos de Ultramar y sus empresas en esta materia.



Inicio de la campaña comunicacional **“Nuestra Cultura, la fuerza que nos inspira”**, a través de un mensaje de Richard von Appen. El objetivo es compartir y vivir una cultura organizacional que conecte, integre y movilice a cumplir el propósito corporativo.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

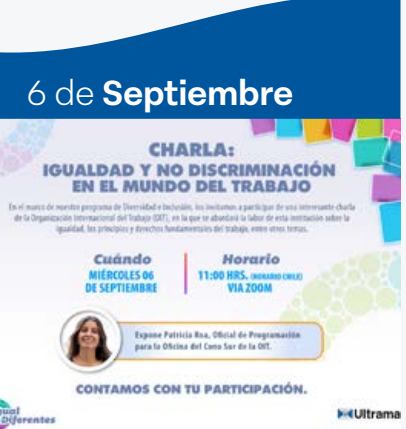
Anexos



En un mailing masivo a todas las empresas de Ultramar, se destaca la esencia de la campaña anual sobre nuestra cultura, la cual se conforma por el propósito, los valores corporativos y la gestión sostenible realizada para ser un socio en quien confiar.



En el marco de la campaña “Nuestra cultura, la fuerza que nos inspira”, se da a conocer nuestra cadena valor, cómo se conectan nuestros diversos negocios y el aporte realizado a los distintos grupos de interés.



Se realiza la charla “Igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo”, por la Organización Internacional del Trabajo.



“La fuerza de conversar”. A través de esta iniciativa se invita a los colaboradores a conversar sobre la cultura de Ultramar, antes de iniciar sus reuniones de equipo u otras instancias, a través de cartas con afirmaciones y preguntas relacionadas con este tema.



Lanzamiento de la renovada página web www.ultramar.cl.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

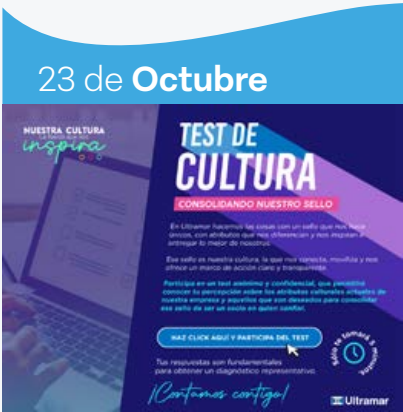
Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



Se realiza el **Test de Cultura** a los colaboradores de todas las Unidades de Negocio, con el propósito de conocer su percepción sobre los atributos culturales actuales y deseados para consolidar el sello de ser un socio en quien confiar.



En el marco de la campaña de cultura, se lanza la **“Ruta Sonora”**, un recorrido por nuestra cultura organizacional a través de los testimonios de colaboradores de distintos países y Unidades de Negocio.



Se realiza la **2º Mesa de Diversidad e Inclusión** para compartir experiencias y casos de éxito de algunas Unidades de Negocio, revisar los principales hitos de 2023 y los desafíos de 2024.



Enmarcada en el Programa de Diversidad e Inclusión, se lleva a cabo una **Charla sobre el TEA** para conversar sobre las características que tienen las personas con esta condición y sus necesidades de apoyo, entre otras temáticas.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Somos Ultramar

Nuestra casa matriz, Inversiones Ultramar Ltda., está ubicada en Santiago de Chile y controlada por Servicios Marítimos Inversiones Panguipulli S.A. CPA. Las operaciones de las Unidades Estratégicas de Negocio se encuentran en la mayoría de los países de las Américas, desde Canadá hasta Chile y Argentina, y se agrupan en tres líneas de negocio:



DAIS

Agenciamiento
y Soluciones
Integrales



KAPTAN

Logística
Industrial



**NELTUME
PORTS**

Servicios y
Actividades
Portuarias

Cada Unidad Estratégica de Negocio (127 en total para el año 2023) tiene una estructura autónoma, aunque se guía por el propósito común de Ultramar de **Contribuir a la Calidad de Vida de las Personas a través del Desarrollo del Comercio Exterior**. Al mismo tiempo, estas empresas comparten una misma visión y valores, una Estrategia de Sostenibilidad Corporativa y otras políticas y lineamientos estratégicos entregados por el Directorio de Ultramar para hacer transversales los enfoques de trabajo y los objetivos de largo plazo.

GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad

Presencia

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



17 países

Ultramar está presente en 17 países de las Américas.



14.536 personas

11.639 | 80%

Dotación de empresas filiales

2.897 | 20%

Dotación de empresas coligadas

% Dotación por líneas de negocio

Nota: Estos datos incluyen personal en tierra, embarcados y eventuales.

NELTUME PORTS
Empowering Trade

7.630
52,5%

Ultramar

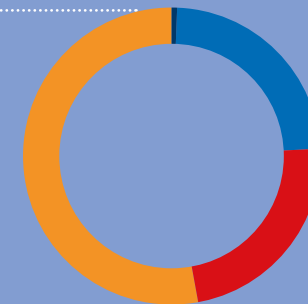
87
0,6%

DAIS
AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS

3.578
24,6%

KAPTAN
LOGISTICS PARTNERS

3.241
22,3%



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Propósito

Contribuimos a la calidad
de vida de las personas, a
través del desarrollo del
comercio exterior.



Estrategia de Sostenibilidad

El propósito de Ultramar es contribuir a la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo del comercio exterior, siendo referentes en las Américas por brindar un servicio de excelencia y sostenible en todas nuestras líneas de negocio.

Nuestros valores nos mueven y guían para convertirnos en una mejor empresa, actuando con **Integridad**, buscando la **Excelencia** constantemente, trabajando con **Pasión** en los desafíos que enfrentamos y cuidando la **Seguridad** de nuestros colaboradores, contratistas y proveedores, al tiempo que buscamos resguardar el medio ambiente.

En Ultramar entendemos la sostenibilidad como un modelo de desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social. Con el fin de avanzar en estos ámbitos y en concordancia con los principales estándares y normativas internacionales en esta materia, la Estrategia de Sostenibilidad se compone de cinco pilares y 13 compromisos¹.

1. La Estrategia de Sostenibilidad y sus principales compromisos se definen en el Comité de Sostenibilidad y son aprobados por el Directorio. La comunicación y difusión de estas materias se realizan a través de los principales ejecutivos de la UEN y de todos los canales de difusión oficiales.



Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Somos miembro de Acción Empresas que tiene por objetivo mejorar la vida de las personas y el planeta a través de la sostenibilidad empresarial en Chile. Acción Empresas es parte del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible - WBCSD - una asociación global compuesta por más de 200 empresas que, a través de sus CEOs, trabajan exclusivamente para acelerar el desarrollo sostenible del mundo a través de los negocios.

Ultramar es parte de Pacto Global, red que promueve la generación de alianzas que contribuyan al cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A través de ella, nos comprometemos a adoptar los principios universales relacionados con derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

La Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar representa una guía para que cada UEN vaya trazando su propia hoja de ruta, adaptándose a su realidad y área de influencia.



Durante el año 2023, el Comité de Sostenibilidad, liderado por el Presidente de Ultramar, Richard von Appen, continuó promoviendo distintas iniciativas para movilizar los compromisos establecidos en la Estrategia. Ejemplo de ello son dos talleres realizados con foco en el relacionamiento con los grupos de interés, donde se invitó a distintas UEN a presentar casos para compartir desafíos y buenas prácticas.

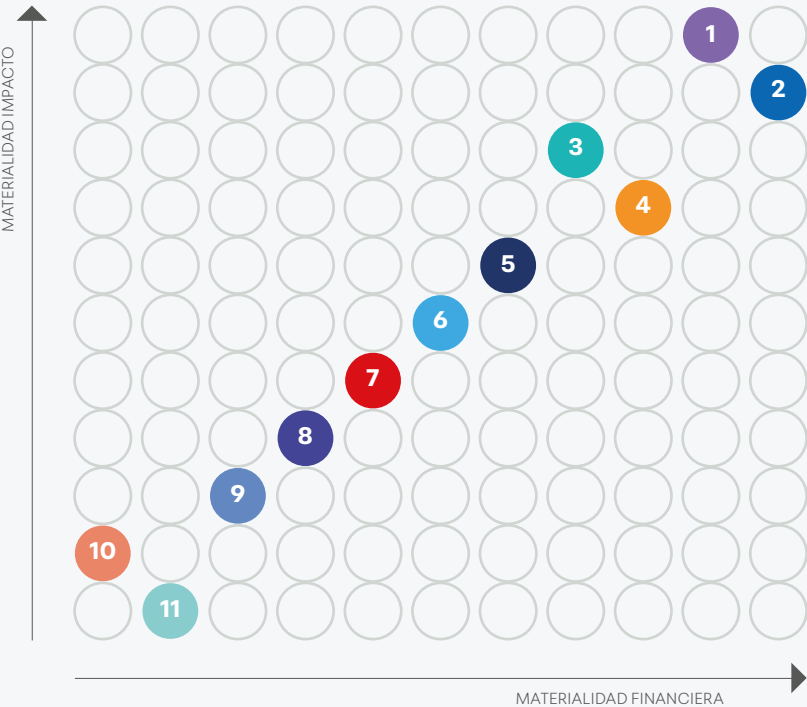
Proceso de
Materialidad

En el marco del desarrollo de este Reporte se analizaron y priorizaron los temas más relevantes para la sostenibilidad de Ultramar. Este año el proceso tuvo foco en la “doble materialidad”, considerando la materialidad financiera (asuntos que afectan al desarrollo, rendimiento y posición de la empresa) y la de impacto (temas que tienen que ver con el impacto de las actividades de la compañía en su entorno).

Como parte del proceso, se realizaron entrevistas en profundidad a 16 ejecutivos, con el objetivo de entender el contexto de la organización, sus actividades, regulación, impactos desde y hacia el entorno desde el punto de vista económico, social y ambiental. Asimismo, para identificar los principales impactos de las actividades de Ultramar en su entorno, se aplicó una encuesta abierta a los grupos de interés, por medio de la plataforma LinkedIn.

Cabe resaltar, que el proceso de levantamiento para la materialidad fue presentado en un taller diseñado para el Comité de Sostenibilidad donde se priorizaron los temas según su impacto para el desarrollo del negocio. La aprobación final de la matriz que presentamos a continuación fue dada por esta instancia que es presidida por Richard von Appen, Presidente de Ultramar.

Matriz de Materialidad



- 1. Health, safety and security
- 2. Ética y cumplimiento de leyes y normativas
- 3. Servicios de excelencia
- 4. Gestión operacional excelente, eficiente y rentable
- 5. Condiciones laborales y gestión del talento
- 6. Mejoramiento continuo
- 7. Cultura organizacional
- 8. Relaciones con grupos de interés y comunidades
- 9. Desarrollo valorando el mérito y diversidad
- 10. Desarrollo de empresas proveedoras y contratistas
- 11. Descarbonización y transición energética

GRI 2-22 Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible
GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales
DJSI 1.2.2 “Divulgación de la materialidad”
GRI 3-2 Lista de temas materiales
DJSI 1.2.1 “Temas Materiales”
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales
DJSI 1.4.1 “Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas”

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Clientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

01. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

Integridad

Fortaleciendo relaciones transparentes y de confianza con todos los grupos de interés, seguimos promoviendo la integridad como valor fundamental de nuestras empresas.



Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Clientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Resguardar la Cultura Basada en Nuestros Valores Organizacionales

Tras un año 2022 caracterizado por un crecimiento importante de las actividades de Ultramar, con la concreción de nuevos negocios y el establecimiento de relaciones con otras empresas en diferentes países de la región, 2023 trajo algunas complejidades para nuestras operaciones. El año estuvo marcado por una disminución del dinamismo de la economía internacional y hubo nuevos problemas de seguridad, especialmente ligados al transporte de las cargas, hasta ahora desconocidos para muchas de nuestras empresas.

A pesar de ello, el enfoque multidimensional que caracteriza nuestra Estrategia de Sostenibilidad y los valores institucionales, han hecho avanzar a la compañía en diferentes frentes como excelencia operacional, gestión de la información, diversidad e inclusión, sostenibilidad ambiental y en el compromiso con los grupos de interés territoriales.

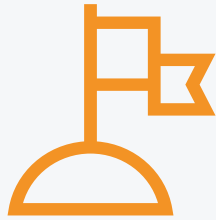
Al mismo tiempo, realizamos encuestas de satisfacción a clientes y proveedores, levantando para ellos información relevante que nos permita abordar sus necesidades de manera efectiva, reforzando y reposicionado nuestro propósito a nivel global.

¿Por qué es un tema material relevante?

El importante rol que las empresas portuarias, de agenciamiento y logística Industrial desempeñan en la sostenibilidad de las cadenas de valor globales, relevan nuestro objetivo de contribuir a la calidad de vida de las personas a través del comercio. Nuestros valores organizacionales de excelencia, integridad, seguridad y pasión se mantienen en nuestras tres líneas de negocio, guiando nuestras operaciones.

Estos atributos nos han posicionado como un grupo de empresas líder en el rubro, permitiéndonos expandir el negocio a nuevas regiones y países. Además, nos impulsan a profundizar las relaciones con los diferentes grupos de interés en las áreas de influencia de nuestras operaciones, generando un impacto positivo al entorno.





Propósito

Contribuimos a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio exterior.



Visión

Ser el referente en las Américas, brindando un servicio de excelencia y sostenible en Agenciamiento y Soluciones Integrales, Logística Industrial y Puertos.



Valores



Integridad

Actuar con fidelidad a nuestros valores y convicciones más profundas, en consistencia entre lo que decimos y lo que hacemos.



Excelencia

Buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos.



Pasión

La energía que nos anima a trabajar con alegría y creatividad, asumiendo cada problema como un desafío.



Seguridad

Proteger la vida y el medio ambiente en toda circunstancia, es nuestro compromiso.



Fomentar una Gestión Ética Robusta

¿Por qué es un tema material relevante?

Frente a los desafíos de las cadenas de suministro globales, la gestión de los riesgos éticos asociados es clave para la sostenibilidad del negocio de Ultramar. El fomento de relaciones transparentes con todos nuestros grupos de interés y la promoción de una cultura corporativa basada en la ética son fundamentales en todas nuestras operaciones.

A través del Sistema de Gestión de Ética se busca promover y preservar los valores organizacionales de Ultramar en las relaciones con sus grupos de interés, tanto internos como externos, y prevenir potenciales acciones o actitudes que puedan dañar la continuidad de las operaciones o la reputación de la compañía.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

**Confianza y
Transparencia** 01.

Nuestras 02.
Personas

Cientes y 03.
Excelencia
Operacional

Desarrollo 04.
Social

Cuidado 05.
del Planeta

Índice GRI

Anexos



Prevención

- Capacitación
- Código Ética
- Comité de Ética
- Matriz de Riesgo
- Plataforma de Denuncias y Consultas
- Anexo de Contrato de Trabajadores
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Detección

- Auditorías
- Revisión de Denuncias
- Coordinación de Investigaciones

Supervisión y Monitoreo

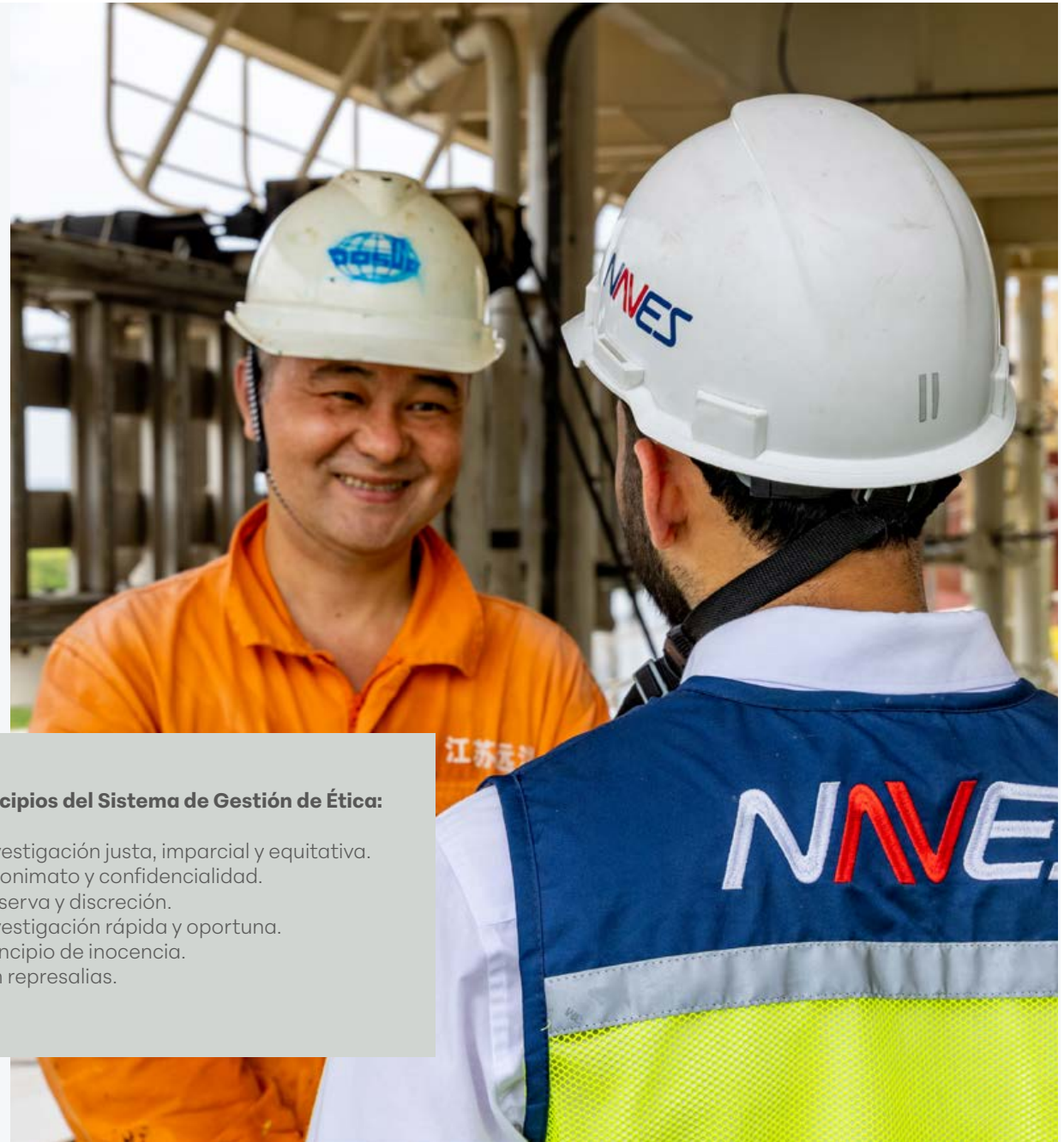
- Monitoreo
- Actualización del Modelo de Prevención

Respuesta

- Establecer sanciones según Reglamento Interno
- Seguimiento de Consultas y Denuncias

Principios del Sistema de Gestión de Ética:

- Investigación justa, imparcial y equitativa.
- Anonimato y confidencialidad.
- Reserva y discreción.
- Investigación rápida y oportuna.
- Principio de inocencia.
- Sin represalias.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Las siguientes herramientas se han establecido para prevenir, identificar y abordar correctamente los casos asociados a la ética empresarial y a la aplicación, para las empresas en Chile, del Modelo de Prevención del Delito según la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. Ultramar, además, cuenta con una Política Anticorrupción, la cual se difunde a través de capacitaciones virtuales y presenciales, correos electrónicos y la plataforma BUK.



1. Guía de Ética: Marco de referencia basado en los valores organizacionales. Busca orientar el actuar de los colaboradores en su relación con los grupos de interés.



2. Comité de Ética: Investiga y resuelve los conflictos relacionados con la aplicación de la Guía de Ética y del Modelo de Prevención del Delito.



3. Modelo de Prevención del Delito: Proceso preventivo y de control para evitar la ocurrencia de los delitos asociados a la Ley 20.393 en Chile. La gestión de conflictos de interés está contenida dentro de la Matriz de Riesgos de la Ley 20.393, para lo cual se establece la implementación de declaraciones de conflicto de interés.



4. Plataforma de Denuncias y Consultas: Medio a través del cual personas internas y externas puedan presentar, en forma anónima y confidencial, denuncias o consultas asociadas a la ética.
<https://www.eticaultramar.cl/>

47

canales de ética implementados en 9 países, con otro país en proceso de incorporación de este medio.

173

comités de Sistema de Gestión Ética (SGE) en funcionamiento, los cuales realizaron 15 sesiones formales de reporte y 116 sesiones para la adopción de medidas por denuncias.

11

modelos de prevención del delito aplicados en Chile, con varias empresas adheridas a uno de ellos.

144

denuncias aceptadas, 20 rechazadas y 28 en curso, sumando 192 en 2023.



Durante el año 2023, a nivel corporativo no se registraron denuncias relacionadas con los delitos establecidos por la Ley 20.393 en Chile.

Entre las acciones correctivas realizadas en el período, hubo **42** aplicaciones o mejoras de procedimientos, **39** amonestaciones, **20** cierres por falta de antecedentes, **7** desvinculaciones, **3** capacitaciones, **3** derivaciones al negocio correspondiente y **2** bloqueos a determinados proveedores.

Por otro lado, se presentó un total de 7 casos aceptados de discriminación, 3 rechazados y 1 todavía en curso al hacerse este Reporte. Los principales casos guardan relación con preferencias en asignación de turnos y comentarios discriminatorios. Las acciones correctivas realizadas consistieron en la aplicación del respectivo procedimiento y el cierre por falta de antecedentes.

Ultramar realiza la evaluación de los riesgos de corrupción a través de la Matriz de Riesgos establecida en su Modelo de Prevención del Delito, donde se describen los peligros o potenciales dificultades en esta temática, con conductas tipificadas, áreas responsables y los cargos expuestos, definiendo los controles para prevenir y mitigar los riesgos identificados.

Además, en cada Modelo de Prevención del Delito se estipulan evaluaciones, políticas y procedimientos sobre corrupción entre particulares, con el objeto de evitar o minimizar la ocurrencia de estos hechos. Una de ellas es la implementación de declaraciones de conflictos de interés. Estas consisten en formularios donde los colaboradores y ejecutivos tienen la obligación de informar el nivel de afinidad o hasta el tercer grado de consanguinidad entre colaboradores, proveedores, clientes, competidores y/o sus empresas relacionadas, con los cuales pueda relacionarse en el ejercicio de sus actividades como trabajador de la empresa.

Los principales riesgos asociados a corrupción en Chile son: cohecho, corrupción entre particulares y receptación, administración desleal y negociación incompatible.

El 2023 se llevaron a cabo 83 campañas de comunicación sobre políticas y/o procedimientos anticorrupción, 11 de ellas a nivel corporativo de Ultramar y 72 desde las UEN. Estas últimas se efectuaron en el 70% de las UEN que reportaron (66 de 94). Por otro lado, en 2023, no hubo aportes o contribuciones a campañas u organizaciones políticas.

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	

Aproximadamente un 62% de la dotación total de las UEN recibió la información de las campañas de comunicación sobre anticorrupción y un 43% participó de las capacitaciones focalizadas.

Número de personas a quienes se capacitó sobre políticas y procedimientos anticorrupción o ética de la organización, desglosados por:

Categoría	Número personas que recibieron la información	Número personas capacitadas
Directores	18	13
Alta Gerencia*	83	76
Gerente de Línea*	174	154
Subgerentes / Jefe Senior*	139	114
Jefaturas	286	242
Mandos Medios	919	371
Profesional Especialista	980	590
Administrativo	1.732	1.457
Operativos	2.785	1.910
Eventuales	1.596	618
Proveedores	3.341	854
Clientes	216	45
Comunidades	1	0
Otro Grupo de Interés	1	10
Total**	12.318	6.501

Nota: * Incluyen cifras a nivel corporativo de Ultramar.
** Incluye totales no desglosados de ciertas UEN.



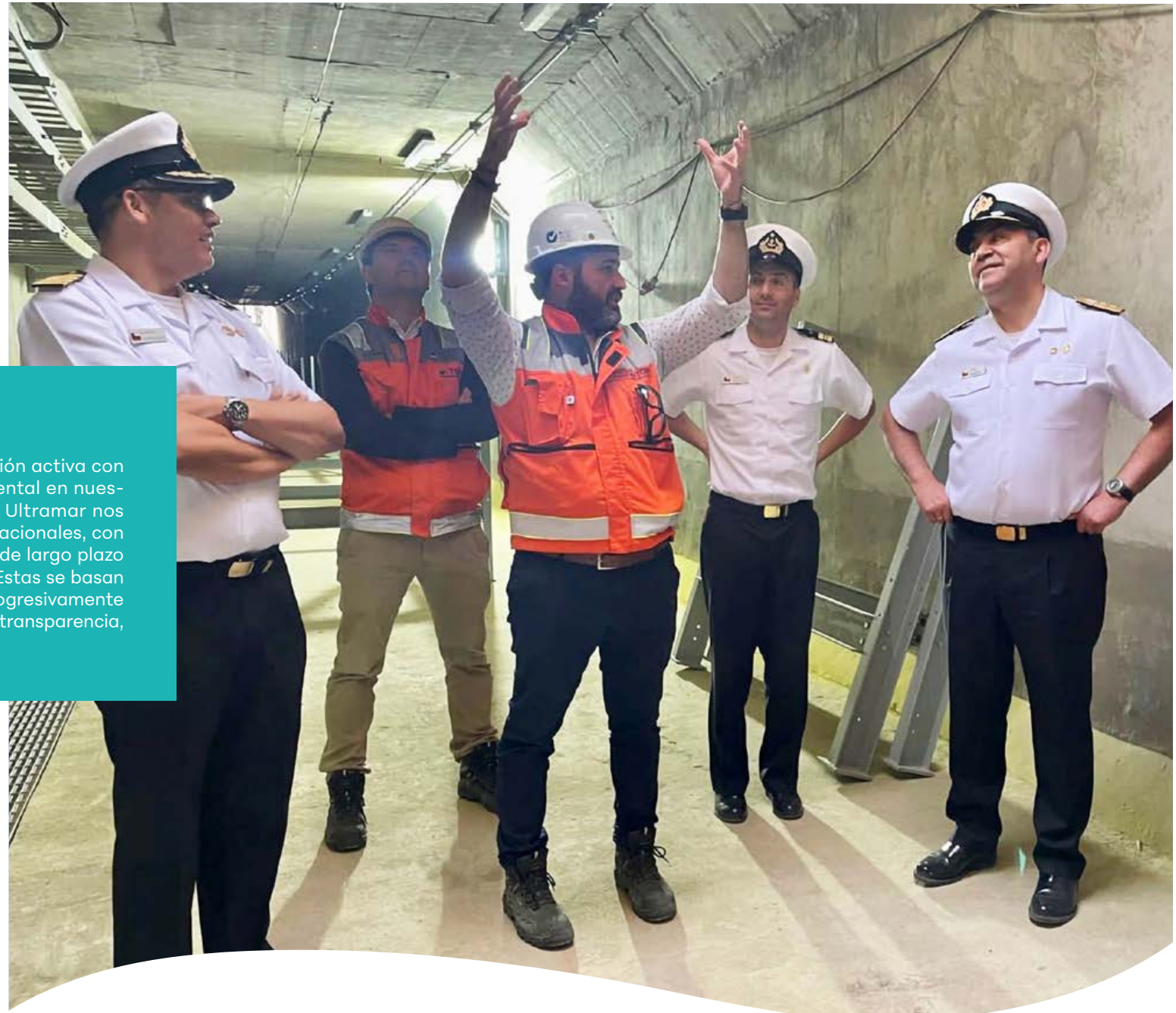
- DJSI: 1.4.2 “Código de conducta”
- DJSI: 1.4.3 “Código de conducta (cobertura)”
- DJSI: 1.4.5 “Código de conducta (sistemas y procedimientos)”
- GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción
- GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- DJSI: 1.4.4 “Corrupción y soborno”
- DJSI: 1.4.7 “Casos de corrupción y soborno”
- GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas
- DJSI: 1.4.6 “Prácticas anti-competencia”
- DJSI: 1.4.8 “Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta”
- DJSI: 1.5.1 “Contribuciones a campañas u organizaciones políticas”
- GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
- GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas

Impulsar Relaciones de Confianza y Diálogo con Nuestros Grupos de Interés

¿Por qué es un tema material relevante?

Fomentar el vínculo, el diálogo y la participación activa con todos nuestros grupos de interés es fundamental en nuestro compromiso con la sostenibilidad. Como Ultramar nos relacionamos con diversos actores locales y nacionales, con quienes cultivamos alianzas público-privadas de largo plazo que ponen al centro la construcción de valor. Estas se basan en un trabajo activo en los territorios donde progresivamente se desempeñan nuestras UEN, con pilares como transparencia, confianza y diálogo.

Las empresas de Ultramar mantienen un diálogo abierto y constructivo con sus grupos de interés claves, especialmente aquellos ubicados en las comunidades donde operan, para desempeñar un rol activo, profundizar en nuevas oportunidades y llevar a cabo actividades focalizadas en las necesidades locales. Además, participan en alianzas y foros multisectoriales que les permiten incorporar diferentes perspectivas y enriquecer el enfoque multidimensional de su desarrollo sostenible.





Con el objetivo de profundizar en los compromisos asumidos en la Estrategia de Sostenibilidad, durante 2023 el área de Sostenibilidad Corporativa de Ultramar organizó dos talleres sobre relacionamiento con grupos de interés, dirigidos a todas las Unidades de Negocio.

Para llevarlos a cabo, aplicó una breve encuesta con el fin de conocer los principales desafíos, oportunidades y casos de éxito asociados a su vínculo con ellos. A partir de ella, desarrolló un primer taller que abordó las principales inquietudes que plantearon las UEN y los enfoques de gestión de grupos de interés. Además, el equipo de Sostenibilidad de Puerto Mejillones expuso sobre sus avances en la materia. Esta primera instancia contó con la participación de 58 colaboradores, provenientes de 11 países y 32 UEN.

Asimismo, con el objetivo de dar a conocer otras buenas prácticas y casos de éxito de otras UEN, el segundo taller se enfocó en la presentación de dos iniciativas particulares. El equipo de Terminal Puerto Arica (TPA, Chile) presentó las directrices sobre el “Estudio de Percepción Comunitaria” realizado en 2023, y el de Sagres (Brasil) presentó el proyecto “Crucero del Saber”, mostrando la relevancia de integrar en la gestión de grupos de interés a diferentes actores de un territorio y distintas operaciones de una misma empresa. En esta segunda jornada participaron 55 colaboradores, provenientes de 13 países y 31 Unidades de Negocio.

En ella, además, se identificaron los principales desafíos, aprendizajes y oportunidades para el fortalecimiento del vínculo con nuestros grupos de interés, relacionados principalmente con la baja comunicación, la necesidad de formar alianzas y definir objetivos comunes, haciendo converger distintos puntos de vista en una gestión común.

Principales organizaciones con las que se relacionan las UEN y gremios de los cuales forman parte en los diferentes países:

Argentina	Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (AmCham)	Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro	Chile	CAE Liceo Industrial
Argentina	Centro de Capitanes y Oficiales de Ultramar	Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Comissárias de Despachos do Estado de São Paulo	Chile	CAE Liceo Politécnico
Argentina	Centro de Electricistas y Electronicistas Navales	Brasil	Sindicato das Agências Marítimas do Estado do Pará e Amapá	Chile	Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
Argentina	Centro de Maquinistas Navales	Brasil	Sindicato das Agências Marítimas do Estado do Rio Grande do Sul (SINDANAVE)	Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (Camport)
Argentina	Centro de Navegación (CENNAVE)	Canadá	Canadian Freight Forwarders Association	Chile	Círculo de Seguridad y Protección de la Bahía de Antofagasta
Argentina	Sindicato de Obreros Marítimos Unidos	Canadá	Chamber of Commerce - Halifax	Chile	Escuela Byron Gigoux James
Barbados	The Shipping Association of Barbados	Canadá	Chamber of Commerce - Montreal	Chile	Comunidad Logística San Antonio (COLSA)
Brasil	Centro de Aprendizagem e Mobilização Profissional e Social (CAMPS)	Canadá	Chamber of Shipping	Chile	Comunidad Logística Portuaria de Talcahuano (COMLOG)
Brasil	Centro de Convívio dos Meninos do Mar (CCMAR)	Canadá	Shipping Federation of Canada	Chile	Comunidad Logística Portuaria Antofagasta (COPA)
Brasil	Núcleo de Educação e Monitoramento Ambiental (NEMA)	Caribe, CA y USA	Women's International Shipping & Trading Association (WISTA)	Chile	Consejo Norte Pacto Global
Brasil	Sindicato da Indústria de Adubos e Corretivos Agrícolas no Estado de São Paulo (SIACESP)	Chile	APAL – Antarctic Punta Arenas Logistics	Chile	Container Owners Association (COA)
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado da Bahia	Chile	ASINDA	Chile	Corporación de Bienes de Capital (CBC)
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo	Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta	Chile	CPC Biobío
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Espírito Santo	Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)	Chile	CPC Magallanes
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Maranhão	Chile	Association of Diving Contractors International (ADCI)	Chile	Desafío Levantemos Chile – Escuela El Olivar Huasco Bajo
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Paraná	Chile	CAE Centro de Educación Tecnológica UMAG	Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
				Chile	Gremio de Empresas para el Hidrógenos Magallanes (GEHMA)

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	28

Chile	Grupo de Trabajo SOFOFA Reforma Integral de Tramitación de Permisos	EE.UU.	Alabama Germany Partnership (AGP)	Paraguay	Cámara de Comercio e Industria Paraguayo-Alemana
Chile	H2 Antofagasta	EE.UU.	Jacksonville Marine Transportation Exchange	Paraguay	Centro de Armadores Fluviales y Marítimos del Paraguay
Chile	Inacap - Convenio de Alternancia Ulog	EE.UU.	Mobile Area Chamber of Commerce	Paraguay	La Asociación Paraguaya para la Calidad (A.P.C.)
Chile	Liceo Domingo Santa María	EE.UU.	Partners for Growth	Paraguay	Pacto Ético y Cumplimiento (PEC)
Chile	Mesa COMEX Biobío	EE.UU.	Philadelphia Maritime Exchange	Perú	Asociación Automotriz Peruana (AAP)
Chile	Mesa de Educación TP-H2V	EE.UU.	Seamans Church of Philadelphia	Perú	Asociación de Transporte y Logística (APACIT)
Chile	Magallanes Puerto Sostenible (MPS)	EE.UU.	West Gulf Maritime Association	Perú	Asociación Marítima del Perú (ASMARPE)
Chile	Programa Transforma H2V Magallanes	México	Asociación Mexicana de Agentes Navieros AC (AMANAC)	Perú	Asociación Peruana de Agentes Marítimos (APAM)
Chile	Sociedad Latinoamericana de Operadores de TTMM Petroleros y Monoboyas	México	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)	Perú	Cámara de Comercio de Lima
Colombia	Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos (ASONAV)	México	Trace International	Trinidad y Tobago	Shipping Association of Trinidad & Tobago
Colombia	Cámara de Comercio de Bogotá (CCB)	Panamá	Asociación de Turismo Náutico	Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Colombia	Cámara de Comercio e Industria Colombo Chilena	Panamá	Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH)	Uruguay	Women's Empowerment Principles (WEPs)
Colombia	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional (FITAC)	Panamá	Asociación Panameña de Controladores de Plagas		
Costa Rica	Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO)	Panamá	Cámara Americana de Comercio e Industrias de Panamá (AmCham)		
Ecuador	Asociación Ecuatoriana de Agencias de Carga y Logística internacional (ASEACI)	Panamá	Cámara de Comercio Industrias y Agricultura de Chiriquí (CAMCHI)		
Ecuador	Business Alliance for Secure Commerce (BASC)	Panamá	Cámara Marítima de Panamá (CMP)		
Ecuador	Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano - Alemana (AHK)	Panamá	Caribbean Shipping Association		
Ecuador	Cámara Marítima del Ecuador (CMAE)	Paraguay	Asociación Agentes Marítimos de Paraguay		
Ecuador	Foro Río Guayas (FRG)	Paraguay	Asociación de Emprendedores Cristianos		

KAPTAN

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Chile	Acción Empresas	Chile	Comunidad Logística Portuaria de Talcahuano (COMLOG)
Chile	Acuerdo de Producción Limpia Antofagasta	Chile	Consejo Asesor Empresarial Estudiantil de Huasco (CAEE)
Chile	Aduana de Chile	Chile	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)
Chile	Asociación Chilena de Hidrógeno (H2 Chile)	Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Asociación Chilena de Líneas Aéreas (ACHILA)	Chile	Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones
Chile	Asociación Gremial de Plantas Faenadoras Frigoríficas de Carnes de Chile (FAENACAR A.G.)	Chile	Mesa de Coordinación Logística de AMB
Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)	Chile	Mesa de Plan Maestro AMB
Chile	Asociación de Industriales de Iquique	Chile	Mesa de Trabajo Aduana AMB
Chile	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)	Chile	SAG
Chile	Asociación Industrial de Arica (ASINDA)	Chile	Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura (SERNAPESCA)
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)	Chile	Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP)
Chile	Calificación de Sostenibilidad ECOVADIS	Chile	Volvo Iron Woman
Chile	Cámara Chileno - Alemana de Comercio (CAMCHAL)	Chile	Women's Empowerment Principles (WEPIs)
Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)	Chile	Women in Mining Chile
Chile	Chile Transport	México	Comunidad Portuaria de Manzanillo (COPOMA)
Chile	Círculo de Seguridad y Protección de la Bahía de Antofagasta	Perú	Asociación Nacional del Transporte Terrestre de Carga (ANATEC)
Chile	Comité de Facilitación (FAL)	Uruguay	Cámara Uruguaya de Logística (CALOG)
Chile	Comunidad Logística Aeroportuaria AMB - CLAP	Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Chile	Comunidad Logística de San Antonio (COLSA)		



NELTUME
PORTS

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Argentina	Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas (CAPYM)	Chile	Cámara de Comercio de Lima (CCL)	Chile	Fundación Enseña Chile
Brasil	Centro de Convívio dos Meninos do Mar (CCMAR)	Chile	Cámara de Comercio e Industria de Arequipa (CCIA)	Chile	Fundación Gaviotín Chico
Brasil	Corpo de Bombeiros Militares de Rio Grande	Chile	Cámara de la Producción y el Comercio de Concepción	Chile	Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)
Brasil	Fundação Universidade do Rio Grande (FURG)	Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)	Chile	Magallanes Puerto Sostenible
Brasil	Governo do Estado do Rio Grande do Sul	Chile	Cámara Regional De Comercio de Valparaíso (CRCP)	Chile	Museo Baburizza
Brasil	Núcleo de Educação e Monitoramento Ambiental (NEMA)	Chile	Centro Náutico Ganamar	Chile	PROCHILE
Brasil	Prefeitura Municipal de Pelotas (SANEP)	Chile	CIDERE BioBío	Chile	Corporación Simón de Cirene - Fondos concursables
Brasil	Prefeitura Municipal do Rio Grande	Chile	Club de Deportes Santiago Wanderers	Chile	Voluntariado Corporativo La Matriz
Brasil	Projeto Vasquinho	Chile	Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo	EE.UU.	Columbia River Steamship Operators Association
Brasil	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	Chile	Comunidad Logística Puerto Chacabuco (APL)	EE.UU.	Merchants Exchange of Portland
Chile	Asociación Industrial de Arica (ASINDA)	Chile	Comunidad Logística y Portuaria de Chile	Uruguay	Cámara OEC
Chile	Acción Empresas	Chile	Convenio con INCHCAPE	Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Chile	Acuerdo de Producción Limpia "Transición hacia la economía circular" (APL TEC)	Chile	Convenio con Universidad Católica del Norte	Uruguay	Certificación 14001:2015 - LSQA/IQNet
Chile	Arica Puerto + Seguro	Chile	Corporación CORCORONEL	Uruguay	Certificación 45001: 2018 - LSQA/IQNet
Chile	Asociación de Empresas Región de Valparaíso (ASIVA)	Chile	Corporación Chilena de la Madera (Corma)	Uruguay	Operador Económico Calificado
Chile	Asociación de Exportadores de Perú (ADEX)	Chile	Corporación La Matriz - "Luca Milagrosa"	Uruguay	PBIP Code
Chile	Asociación de Industriales Antofagasta (AIA)	Chile	Corporación Puertos del Conosur	Uruguay	Unión de Exportadores (UEU)
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)	Chile	CPC Magallanes		
Chile	Asociación H2 Antofagasta	Chile	Endeavor		
Chile	Bote Salvavidas	Chile	Foro Logístico Puerto Valparaíso (FOLOVAP)		

Establecer alianzas con nuestros grupos de interés que creen valor compartido, es fundamental para fortalecer nuestras iniciativas estratégicas. Para ello contamos con diversas instancias y canales de relacionamiento.

Relacionamiento con nuestros grupos de interés de Ultramar

Grupo de Interés	Canales y medios de comunicación con nuestros grupos de interés
 Colaboradores	- Plataforma BUK, pantallas digitales, mailing, revista interna Ultramarino, editorial Conectados, reunión ampliada, jornada de alineamiento, desayuno del Presidente de Ultramar con colaboradores. - Reuniones de las UEN con sindicatos.
 Clientes	- Encuesta anual de satisfacción. - Visitas presenciales a operaciones. - Plataformas online. - Reuniones periódicas. - Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Proveedores	- Encuesta anual de satisfacción. - Páginas web de las UEN. - Canal de consultas. - Procesos de licitación. - Reuniones periódicas. - Portal de Proveedores. - Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).

GRI 2-28 Afiliación a asociaciones
GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés

 Comunidad	- Participación en comités y reuniones periódicas. - Mesas de trabajo. - Visitas de la comunidad a las operaciones. - Páginas web de las UEN. - Algunas UEN cuentan con procesos formales de quejas y reclamos y canal de consultas. - Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Autoridades	- Reuniones vía Ley del Lobby. - Convenios. - Participación en mesas sectoriales. - Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Asociaciones y Gremios	- Participación en asociaciones y gremios representativos de la industria. - Reuniones periódicas. - Mesas de trabajo.
 Medios de Comunicación	- Publicidad y avisos. - Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook)

Directorio

Richard von Appen Lahres
Presidente



Dag von Appen Burose *
Director



Mauricio Larraín Garcés**
Director



Felipe Vial Claro
Director



Alejandra Mehech Castellón
Director



Guillermo Tagle Quiroz
Director



Durante el 2023, el Directorio de Ultramar estuvo compuesto por su presidente, Richard von Appen, y cinco directores: Dag von Appen, Mauricio Larraín, Felipe Vial, Alejandra Mehech y Guillermo Tagle.

El Directorio es el órgano responsable de establecer los modelos de gestión de Ultramar, sus estrategias, políticas y valores, enfocándose en generar una rentabilidad sostenible. Define y aprueba temas centrales como propósito, visión, valores, estrategias, políticas y objetivos con respecto al desarrollo sostenible de la compañía en todo su alcance.

La Estrategia de Sostenibilidad es aprobada por el Directorio, quien además monitorea el cumplimiento de sus metas estratégicas. En este sentido, sus miembros participan activamente en la priorización de los temas materiales considerados en el proceso de construcción de los Reportes de Sostenibilidad que anualmente Ultramar hace públicos para transparentar su gestión en los pilares económico, de gobernanza, social y ambiental.

*Finaliza su periodo el mes de diciembre.

** Participa hasta marzo de 2024.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Nombre	Género	Cargo	Antigüedad como director	Profesión (título)	% asistencia a los directorios 2023
Richard von Appen Lahres	Hombre	Presidente	Enero 2016	Ingeniero Comercial	100%
Alejandra Mehech Castellón	Mujer	Director	Noviembre 2018	Ingeniero Comercial	100%
Dag von Appen Burose	Hombre	Director	Enero 2016	Ingeniero Comercial	55%
Mauricio Larraín Garcés	Hombre	Director	Enero 2021	Abogado	100%
Felipe Vial Claro	Hombre	Director	Enero 2016	Abogado	100%
Guillermo Tagle Quiroz	Hombre	Director	Diciembre 2020	Ingeniero Comercial	100%

Dentro de sus responsabilidades se encuentran:

- Resguardar y fortalecer el propósito y los valores corporativos.
- Velar por el cumplimiento normativo y ético.
- Determinar y fortalecer la estructura del Gobierno Corporativo (comités, gerentes, asesores u otros).
- Definir, validar y supervisar la ejecución de los planes estratégicos de cada Unidad Estratégica de Negocio.
- Velar por los procesos de transparencia y calidad de la información para la toma de decisiones.
- Acompañar y apoyar a las administraciones, aportando estratégicamente al desarrollo general de la empresa y las inversiones.
- Visualizar los posibles riesgos asociados a las decisiones administrativas y operativas de la compañía, planteando fórmulas de mitigación.
- Estar constantemente informado sobre las posturas de los grupos de interés relevantes para Ultramar.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Comités del Directorio

Comité de Colaboración Ejecutivo (CCE)

Su misión es apoyar la gestión del Presidente de la compañía. Está integrado por los gerentes corporativos de Desarrollo, Controller y TI, Personas y Sostenibilidad. El Directorio delega la responsabilidad de la gestión de impactos a los ejecutivos que son parte de este Comité.

Comité de Auditoría

Apoya al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades en gestión, calidad y seguridad de la información financiera, contable, tributaria y de gestión de las distintas empresas de Ultramar. Además, vela por la protección del patrimonio de los accionistas, la mitigación de riesgos y el buen ambiente del control interno. Para ello se apoya en auditores externos, integrantes de la administración de las UEN y en la Dirección de Auditoría Interna Corporativa.

Comité de Administración

Asiste a la administración de Ultramar y sus empresas en la definición de criterios, políticas y procedimientos en administración, contabilidad e impuestos para mantener la continuidad operacional y reputación de cada Unidad de Negocio, mitigando posibles contingencias relacionadas con estos aspectos y permitiendo que cada UEN mantenga un proceso de decisiones autónomo.

Comité de Sostenibilidad

Define y valida las políticas y acciones asociadas a la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, asignando los recursos necesarios para su implementación y generando los cambios requeridos por el Directorio. A su vez, cuida el avance y cumplimiento de los planes de acción sobre esta materia y los cambios en la cultura organizacional. Es presidido por Richard von Appen.

- GRI 2-9 Estructura de gobernanza y composición
- DJSI: 1.1.1 "Estructura del Directorio"
- DJSI 1.1.2 "Presidente (no ejecutivo) del Directorio"
- DJSI: 1.1.4 "Diversidad de género en el Directorio"
- GRI 2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno
- GRI 2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos
- GRI 2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos
- GRI 2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad

Comités de Riesgo

En Ultramar sesionan dos comités de riesgo, uno para la línea de NELTUME PORTS y otro asociado a las líneas de negocio DAIS y KAPTAN. El objetivo de ambos consiste en apoyar a los directores y a los CEO de las UEN en fortalecer la cultura de riesgo.

Estos son responsables de velar por el compromiso de los CEO con la gestión de riesgos y son un apoyo en caso de ser requeridos por las empresas del grupo. El propósito primordial de la gestión de riesgos es ayudar a las organizaciones a identificar, comprender y gestionar sus riesgos y oportunidades y, por tanto, aumentar la probabilidad de alcanzar sus objetivos, reduciendo la incertidumbre.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

DAIS REMAR

100
kilos de
residuos fueron
recolectados en
playas de Villamil.

Potenciando la Conciencia Ambiental y el Compromiso Marino

Durante el último trimestre del año, Remar en Ecuador potenció su relacionamiento con sus grupos de interés por medio de dos iniciativas vinculadas con el ambiente marino. En octubre participó de una limpieza de playas con la Fundación Mingas por el Mar y entre noviembre y diciembre gestionó la recalada del buque francés Plastic Odyssey, de la fundación del mismo nombre.

La actividad realizada en conjunto con la Fundación Mingas por el Mar permitió la recolección de 100 kilos de residuos en Playas de Villamil y la puesta en marcha

de medidas informativas para prevenir la generación futura de desechos en esta localidad. Además de su impacto en el entorno, debido a la reducción de los desechos, la iniciativa fomentó la conciencia ambiental de los colaboradores de la empresa, gracias al liderazgo de su Comité de Medio Ambiente.

Por otra parte, Remar colaboró en el agenciamiento portuario del Plastic Odyssey, barco laboratorio de 40 metros de eslora que entre 15 de noviembre y 15 de diciembre de 2023 estuvo en el muelle del Yacht Club Naval, situado en

el Malecón Simón Bolívar de Guayaquil. La embarcación había iniciado su recorrido de tres años el primero de octubre de 2022, para recorrer el mundo con el fin de descubrir, referenciar y compartir soluciones prácticas a la crisis de los residuos plásticos. Su labor consiste, entre otros aspectos, en colaborar con empresarios y asociaciones locales implicadas en la lucha contra la contaminación marina, transformando el plástico en materiales de construcción. También trabaja con escuelas y niños para sensibilizarlos y educarlos en la lucha contra la contaminación plástica.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

NELTUME PORTS SAGRES

3045

personas
beneficiadas,
generando 22
empleos directos.

Crucero del Saber

Sagres, en conjunto con sus aliados estratégicos CCMar (Centro de Ciencias del Mar) de Rio Grande y la Associação Otroporto Indústria Criativa de Pelotas, desarrolla el Crucero del Saber, iniciativa ideada por el profesor Lauro Barcellos para valorizar y preservar el canal navegable de la Laguna De los Patos, que conecta las ciudades de Pelotas y Rio Grande.

El Crucero conecta estas dos ciudades a través de paseos didácticos en los barcos-escuela del CCMar, “Anunciada” y

“Flor do Mar”. Estas eran embarcaciones pesqueras que trabajaban clandestinamente en aguas de la región y que, luego de ser incautadas por las autoridades federales de Brasil, fueron donadas a CCMar, restauradas y equipadas para usarse en el proyecto, con la participación de los jóvenes beneficiarios.

El proyecto brinda acceso público a personas de la comunidad, estudiantes y autoridades a la zona portuaria de estas ciudades, su historia, desarrollo económico, medio ambiente y la importancia

geográfica de las aguas que conectan las Unidades de Negocio de Sagres. También se desarrollan experiencias educativas contemplativas, científicas, humanísticas y gastronómicas, con un almuerzo con platos típicos elaborados con verduras producidas en la propia huerta del CCMar. Cada año se realizan alrededor de 10 cruceros, beneficiando hasta 3.045 personas invitadas y generando 22 empleos directos.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

02. NUESTRAS PERSONAS

Confianza

Los colaboradores y
colaboradoras son el corazón de
Ultramar y el motor de nuestra
Estrategia de Sostenibilidad.



Desarrollar a los Colaboradores, Valorando el Mérito y la Diversidad

Después de cumplir 70 años, uno de los desafíos para 2023 y los próximos años, es mantener la cultura ultramarina, basada en un trabajo bien hecho, con un sello de empresa familiar y cercano a pesar de su tamaño, con el fin de mantener a la compañía como un socio en quien confiar.



¿Por qué es un tema material relevante?

Cumplir con los objetivos estratégicos de las operaciones en cada una de las UEN es un desafío constante, que abordamos de la mano de nuestras personas, por lo que potenciar su desarrollo personal y profesional es clave para la sostenibilidad del negocio. Garantizar su salud y seguridad, junto con promover su calidad de vida tienen especial relevancia, principalmente en contextos globales en los cuales la multiculturalidad y las relaciones entre diferentes generaciones y nacionalidades nos permiten enriquecer la propuesta de valor de Ultramar y enfrentar más preparados los mercados internacionales.

La trayectoria de Ultramar ha sido posible gracias a una sólida cultura corporativa basada en valores que fortalecen la cultura interna, privilegiando a las personas y permitiéndoles proyectarse profesional y personalmente al interior de la organización.

Por ello es relevante una gestión sostenible que reconozca el mérito y la diversidad de género, nacionalidad o etaria, que atraiga y promueva talentos que abran nuevas oportunidades en los diferentes negocios.

Dotación Total por Género

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Entre 2022 y 2023 la dotación aumentó en 574 personas, lo que representa un aumento de un 4% en la dotación total. El 2023 ingresaron 185 nuevas colaboradoras.

Dotación por Género y Línea de Negocio

Contrato	2022				2023				%
			Otro	Total			Otros	Total	
Corporativo	45	34	--	79	53	34	--	87	0,6%
DAIS	1.449	1.838	3	3.290	1.460	2.114	4	3.578	24,6%
KAPTAN	701	2.503	--	3.204	744	2.497	--	3.241	22,3%
NELTUME PORTS	1.219	6.170	--	7.389	1.342	6.288	--	7.630	52,5%
Total	3.414	10.545	3	13.962	3.599	10.933	4	14.536	100%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.

Porcentajes de dotación por Género, según familia de cargo

Familias de Cargo	Total	% Mujeres por Familia de Cargos	% Hombres por Familia de Cargos	% Otros por Familia de Cargos
Alta Gerencia	60	13,3%	86,7%	-
Gerentes de Línea	284	27,1%	72,9%	-
Subgerentes / Jefes Senior	244	32,8%	67,2%	-
Jefaturas	493	33,1%	66,9%	-
Mandos Medios	1.228	25,2%	74,8%	-
Profesionales Especialistas	1.903	46,4%	53,6%	-
Administrativos	1.962	50,6%	49,2%	0,2%
Operativos	5.124	12,5%	87,5%	-
Embarcados	401	5,5%	94,5%	-
Eventuales	2.837	14,9%	85,1%	-
Total	14.536	100,0%	100,0%	100,0%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



Dotación por Tipo de Cargo y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores de 75 años	Total
Alta Gerencia	–	1	10	36	13	–	60
Gerentes de Línea	–	2	86	145	51	–	284
Subgerentes / Jefes Senior	–	11	92	113	27	1	244
Jefaturas	–	43	198	211	40	1	493
Mandos Medios	3	137	468	480	140	–	1.228
Profesionales Especialistas	3	668	789	383	59	1	1.903
Administrativos	36	642	657	480	143	4	1.962
Operativos	99	1.262	1.524	1.646	592	1	5.124
Totales	141	2.766	3.824	3.494	1.065	8	11.298

*Considera sólo personal en tierra.

Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (Mujeres)

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total
Alta Gerencia	2	1	5	8
Gerente de Línea	20	15	42	77
Subgerentes / Jefe Senior	12	18	50	80
Jefaturas	46	36	81	163
Mandos Medios	93	81	136	310
Profesional Especialista	465	230	188	883
Administrativo	502	226	265	993
Operativos	425	112	103	640
Totales	1.565	719	870	3.154

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.

Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (Hombres)

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total
Alta Gerencia	10	13	29	52
Gerente de Línea	34	52	121	207
Subgerentes / Jefe Senior	35	45	84	164
Jefaturas	93	78	159	330
Mandos Medios	186	225	507	918
Profesional Especialista	483	280	257	1.020
Administrativo	469	248	248	965
Operativos	1.927	1.131	1.426	4.484
Totales	3.237	2.072	2.831	8.140

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (otros y total Ultramar)

Rango Antigüedad	Otros			Total Otros
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	
Alta Gerencia				0
Gerente de Línea				0
Subgerentes / Jefe Senior				0
Jefaturas				0
Mandos Medios				0
Profesional Especialista				0
Administrativo	4			4
Operativos				0
Totales	4	0	0	4

*Considera sólo personal en tierra.

Rango Antigüedad	Total Ultramar			Total Ultramar
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	
Alta Gerencia	12	14	34	60
Gerente de Línea	54	67	163	284
Subgerentes / Jefe Senior	47	63	134	244
Jefaturas	139	114	240	493
Mandos Medios	279	306	643	1.228
Profesional Especialista	948	510	445	1.903
Administrativo	975	474	513	1.962
Operativos	2.352	1.243	1.529	5.124
Totales	4.806	2.791	3.701	11.298

*Considera sólo personal en tierra.



Este año se realizó un levantamiento sobre la proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local, en el que participó el 25,5% de las UEN (24 de 94 que participaron en este reporte). De estas empresas, en promedio el 77% de altos ejecutivos pertenecen a las áreas en las cuales están insertas las operaciones.

Asociado a los trabajadores contratistas, se levantó información desde las UEN con el fin de contar con el número total, los trabajadores más habituales y su relación contractual con la empresa. En total, durante el año 2023 se contrataron 5.334 trabajadores de empresas contratistas para diversas tareas. Para más información sobre este ámbito, ver Anexo 1.

- GRI 2-7Empleados
- DJSI 3.2.2Desglose de la fuerza laboral por género
- GRI 2-8Trabajadores que no son empleados
- DJSI: 3.2.4“Otras minorías”
- PROPIO 7% de mujeres por tipo de cargo
- DJSI: 1.1.4“Diversidad de género en el Directorio”
- GRI 202-2Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

Reclutamiento y Selección

Las UEN de Ultramar han logrado mantener buenos niveles de empleo, contratando personal a partir de la Política de Reclutamiento y Selección a la que están adheridas.

Nuevas Contrataciones por Línea de Negocio

			Otro	Total	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2022	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2023
Corporativo	15	3	--	18	68%	83%
DAIS	267	336	3	606	47%	44%
KAPTAN	204	587	--	791	27%	26%
NELTUME PORTS	270	807	--	1.077	31%	25%
Total	756	1.733	3	2.492	35%	30%

*Considera sólo personal en tierra.

Nuevas Contrataciones por Familia de Cargos y Rango Etario

Familia Cargos	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Total general
Alta Gerencia	0	0	0	2	0	2
Gerente de Línea	0	0	4	6	2	12
Subgerente/Jefe Senior	0	4	9	13	1	27
Jefaturas	0	9	18	17	1	45
Mandos Medios	0	22	67	40	13	142
Profesionales / Especialistas	3	256	142	60	3	464
Administrativo	33	270	145	68	12	528
Operativos	72	533	372	243	52	1.272
Total	108	1.094	757	449	84	2.492

*Considera sólo personal en tierra.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Desvinculaciones por Familia
de Cargos y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores a 75 años	Total general
Alta Gerencia	0	0	0	5	2	0	7
Gerentes de Línea	0	0	6	11	6	0	23
Subgerentes / Jefes Senior	0	1	10	7	4	0	22
Jefaturas	0	8	33	35	9	0	85
Mandos Medios	0	31	73	64	33	0	201
Profesionales Especialistas	3	138	182	69	9	0	401
Administrativos	14	189	153	90	28	0	474
Operativos	30	293	298	237	88	0	946
Total	47	660	755	518	179	0	2.159

*Considera sólo personal en tierra.

Número de Colaboradores que Dejaron la
Empresa Voluntariamente y los Motivos

	2022	2023
Búsqueda de desarrollo profesional	144	234
Económicas	117	170
Estudios	11	8
Interés por independizarse	10	6
Relaciones con el líder	4	15
Relaciones Interpersonales (clima)	6	8
Sobrecarga de trabajo	9	5
Temas personales	322	313
Otros motivos	114	157
Total	737	916

*Considera sólo personal en tierra.



Por otro lado, en
2023 hubo

2.159

colaboradores
que salieron de
la compañía.



Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	



Rotación por Línea de Negocio

Línea de Negocio	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2023
Corporativo	6,9%	3,4%	0,0%	10,3%
DAIS	8,1%	10,8%	0,1%	19,0%
KAPTAN	3,6%	9,7%	0,0%	13,3%
NELTUME PORTS	2,6%	9,5%	0,0%	12,0%
Total	4,4%	9,9%	0,0%	14,3%

*Considera sólo personal en tierra.



En el año 2023 se obtuvo una tasa promedio de rotación del

14,3% > 1,8%

cifra, superior a la de 2022.



Rotación por Familia de Cargos¹

Familias de Cargo	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2023
Alta Gerencia	1,6%	4,7%	0,0%	6,3%
Gerentes de Línea	2,2%	5,5%	0,0%	7,7%
Subgerentes / Jefes Senior	2,1%	7,9%	0,0%	10,0%
Jefaturas	5,3%	12,5%	0,0%	17,9%
Mandos Medios	2,5%	11,4%	0,0%	13,9%
Profesionales Especialistas	7,7%	9,8%	0,0%	17,5%
Administrativos	9,7%	9,1%	0,1%	19,0%
Operativos	1,9%	9,9%	0,0%	11,8%
Total	4,4%	9,9%	0,0%	14,3%

*Considera sólo personal en tierra.

GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal
DJSI: 3.5.1 “Contrataciones”
DJSI: 3.5.7 “Tasa de rotación de los empleados”
PROPIO 9 N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo

¹ Para el cálculo de la rotación, se utilizó la siguiente fórmula: N° de colaboradores con contrato indefinido que han salido de la empresa en 2023 / dotación promedio año 2023. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Movilidad Interna

Ultramar busca ser una compañía que promueve los desafíos y aprendizajes de sus colaboradores, con espacio para que puedan desarrollar proyectos y oportunidades para crear, proponer y crecer profesionalmente, lo que ayuda en la retención de talentos.

La movilidad interna y las promociones² de cargos son aspectos relevantes para los negocios y el alcance e impacto territorial del grupo, como para la satisfacción y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. En este contexto, en 2023 los movimientos internos aumentaron de manera importante respecto a 2022, mientras que las promociones se redujeron.

	Movilidad Interna	Promociones
2018	183	663
2019	160	495
2020	178	385
2021	243	753
2022	169	1.004
2023	478	741

*Considera sólo personal en tierra.



Si en 2022 las mujeres representaban el 45% de los movimientos internos, en el período siguiente esta cifra bajó a 36,6%. En cuanto a las promociones, el porcentaje se mantuvo prácticamente sin variaciones, desde el 31,9% en 2022 al 32,3% en 2023.

Colaboradores Movidos Internamente de un Cargo a Otro

	2022		2023	
	 Movimientos Internos %	 Movimientos Internos %	 Movimientos Internos %	 Movimientos Internos %
Corporativo	67%	33%	0,0%	0,0%
DAIS	57%	43%	38%	62%
KAPTAN	33%	67%	51%	49%
NELTUME PORTS	19%	81%	25%	75%
Total	45%	55%	36,6%	63%

*Considera sólo personal en tierra.

PROPIO 4 Movilidad interna y rotaciones

² Movilidad interna se refiere a cambios más bien horizontales, entre mismos cargos pero diferentes UEN, por ejemplo, mientras que las promociones indican un cambio ascendente de cargo.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Evaluación de Desempeño

Ultramar y sus empresas cuentan con procesos formales de Evaluación de Desempeño. Estos se asocian al cumplimiento de los objetivos anuales, las competencias y los resultados efectivamente alcanzados. Permiten gestionar de forma adecuada la valoración y retribución de los colaboradores, y también identificar aquellas brechas y oportunidades que potencian los atributos y fortalezas de cada persona.

Para cerrar las brechas registradas, cada año se desarrollan e implementan planes de acción pertinentes. Estos procesos incluyen la entrega de retroalimentación bidireccional desde los superiores hacia los trabajadores y viceversa. Además, la Evaluación de Desempeño entrega información relevante para el desarrollo de los siguientes procedimientos de Gestión de Personas:

- Compensaciones (ajustes salariales).
- Entrenamiento.
- Movilidad Interna.
- Sucesión y Desarrollo.

Evaluaciones de Desempeño por Género y Familia de Cargo

Familias de Cargo			Otros	Total Evaluados	Dotación Total*	% Sobre el Total de Evaluados	% Colaboradores Evaluados Sobre Dotación Total Correspondiente
Alta Gerencia	11	42	--	53	60	0,8%	88,3%
Gerentes de Línea	65	164	--	229	284	3,2%	80,6%
Subgerentes / Jefes Senior	68	141	--	209	244	3,0%	85,7%
Jefaturas	139	276	--	415	493	5,9%	84,2%
Mandos Medios	265	675	--	940	1.228	13,3%	76,5%
Profesionales Especialistas	678	712	--	1.390	1.903	19,7%	73,0%
Administrativos	717	694	2	1.413	1.962	20,0%	72,0%
Operativos	286	2.131	--	2.417	5.124	34,2%	47,2%
TOTAL	2.229	4.835	2	7.066	11.298	100,0%	62,5%

*Considera sólo personal en tierra.



En 2023 se
realizaron



7.066

evaluaciones
de desempeño,
equivalente al



62,5%

del personal en tierra
(11.298 personas).

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



Dimensiones incluidas en la Política de Remuneración de los colaboradores y los altos ejecutivos:

Remuneración fija	Las remuneraciones fijas están determinadas para todos los cargos, dependiendo del descriptor de cargo y de su valorización bajo el standard de la metodología "HAY". Ultramar cuenta con bandas salariales definidas de acuerdo a la posición y se mantienen la equidad interna y externa.
Remuneración variable	Al igual que las remuneraciones fijas, los cargos más estratégicos tienen asociada una compensación variable (bono gestión), que depende del cumplimiento de objetivos, competencias y factores de rentabilidad y mercado.
Bonos de contratación o pagos de incentivos por la contratación	No aplica.
Indemnizaciones por rescisión del contrato	En caso de corresponder, se aplica lo establecido por la legislación laboral.
Reembolsos	No aplica.
Prestaciones de jubilación	No aplica.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Brecha Salarial

Ultramar supervisa los resultados de la evaluación de brecha salarial de género, buscando reducirla en un rubro aún masculinizado. El siguiente cuadro muestra en qué porcentaje el salario masculino es más alto que el femenino en algunas de las líneas de cargos:

Subgerentes / Jefe Senior	20,0%
Jefaturas	18,0%
Mandos Medios	15,0%
Profesional Especialista	3,9%
Administrativo	10,3%
Operativos	18,7%

Cabe mencionar que en el 2023, la brecha salarial de Ultramar fue de un 4,6%, promedio que se explica dado a un universo en el cual la dotación está compuesta por un 75% hombres, de los cuales un 63% (> 2200 personas) se encuentra en cargos operativos por lo que al promediar los salarios de más categorías disminuye la renta promedio. Por el contrario, en el caso de las mujeres que corresponden al 25%, en su mayoría (59%) se encuentra en cargos administrativos y profesionales con rentas superiores a los operarios, lo que al promediar la renta sobre un universo menor aumenta la renta y por tanto el promedio.



En el 2023, la brecha salarial de Ultramar fue de un **4,6%**



GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

PROPIO 34 Brecha salarial hombre/mujer

DJSI: 3.5.4 "Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño"

DJSI 3.2.5 "Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género"

GRI 2-19 Políticas de remuneración



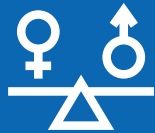
Diversidad e Inclusión en Ultramar



En 2021 Ultramar desarrolló su Política de Diversidad e Inclusión, la cual fue difundida a todas las filiales y coligadas. A partir de ella promovemos una cultura organizacional de igualdad de oportunidades y libre de discriminaciones, instalándose como uno de los pilares de la sostenibilidad de la compañía y de las Unidades Estratégicas de Negocio.

De esta manera, un elemento central es el respeto a las personas en todas sus dimensiones, aceptando la diversidad de género, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, cultura, religión, situación socioeconómica, ideología, apariencia, idioma, situación de discapacidad, salud, educación y lugar de origen, entre otras características.

Focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar



▪ **Equidad de género:** En Ultramar se busca promover una equidad de género que se manifieste en igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, recluta personas de acuerdo con sus competencias, impulsando la contratación equitativa de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.



▪ **Multiculturalidad:** Al tener operaciones a lo largo de la América, en Ultramar conviven personas de una amplia cantidad de nacionalidades. Esta diversidad cultural enriquece a la empresa, contribuyendo con múltiples visiones y experiencias para abordar los desafíos de la organización.



▪ **Diversidad generacional:** Ultramar es una empresa con más de 70 años de trayectoria, en la cual las personas pueden desarrollarse gracias a las oportunidades de movilidad interna y los planes de reclutamiento. Cuenta con colaboradores de diversas generaciones que aportan a la compañía con su experiencia y capacidad técnica y humana.



▪ **Personas con discapacidad:** La compañía promueve una cultura de inclusión en la que todos puedan desarrollar sus capacidades. Es responsabilidad de cada UEN contar con procesos inclusivos y de incorporar las adecuaciones físicas y culturales que sean necesarias, de manera de que las personas se desempeñen en forma óptima.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia **03.**
Operacional

Desarrollo **04.**
Social

Cuidado **05.**
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Compromisos por la Diversidad e Inclusión

Los principales compromisos plasmados en la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar son:

- Todas y todos debemos ser tratados en igualdad de condiciones, con equidad y objetividad, evitando toda discriminación o favoritismo.
- Cuidamos las formas y no permitimos malos tratos, despectivos o humillantes.
- Fomentamos prácticas laborales justas como mecanismos de selección y de promoción fundados en criterios objetivos, metas y expectativas de desempeño razonables y medibles, y sistemas de compensación e incentivos previamente definidos de manera objetiva.
- Promovemos la igualdad salarial de acuerdo al cargo y desempeño, igualdad de trato y de oportunidades de desarrollo sin distinción.
- Impulsamos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- Nos preocupamos de generar una comunicación interna y externa inclusiva.
- Fomentamos la diversidad e inclusión hacia nuestros grupos de interés, la que hacemos extensiva a todas las personas que trabajan para Ultramar.
- Buscamos que nuestros colaboradores tengan un comportamiento adecuado. Para ello contamos con un Código de Ética que regula los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de nuestras empresas.



Durante el año 2023, la empresa se planteó el objetivo de profundizar la gestión asociada a esta Política con foco en género e inclusión. En relación a estas temáticas se realizaron distintas iniciativas con el fin de promover una cultura basada en el respeto y la no discriminación. Ejemplo de estas actividades fueron un conversatorio con el fin de visibilizar el liderazgo femenino con la Directora de Ultramar, Alejandra Mehech; un taller de diversidad e inclusión con foco en los participantes de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo. Además, con foco en la inclusión de personas con discapacidad, se realizó una feria laboral y una charla de la Fundación Apoyo Autismo Chile con el fin de conocer la realidad de las personas con trastornos del espectro autista (TEA).

Por último, con el fin de seguir mejorando en esta materia, se realizó un diagnóstico con foco en género y diversidad etaria. En esta línea, se realizaron más de 20 entrevistas a gerencias corporativas y de Unidades de Negocio, manteniendo una muestra diversa en términos de edad, género y país de origen. A su vez, incorporó una revisión de las mejores prácticas de empresas a nivel internacional para identificar oportunidades de mejora asociadas a la gestión de personas y la promoción de una cultura inclusiva.

Sobre la base de los resultados de esta labor, en conjunto con el Comité de Diversidad e Inclusión se definieron los focos de trabajo para ambos grupos prioritarios. El desafío para el año 2024 es acortar las brechas identificadas y buscar una forma práctica en que las UEN puedan ejecutar iniciativas que fomenten una mayor diversidad e inclusión.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

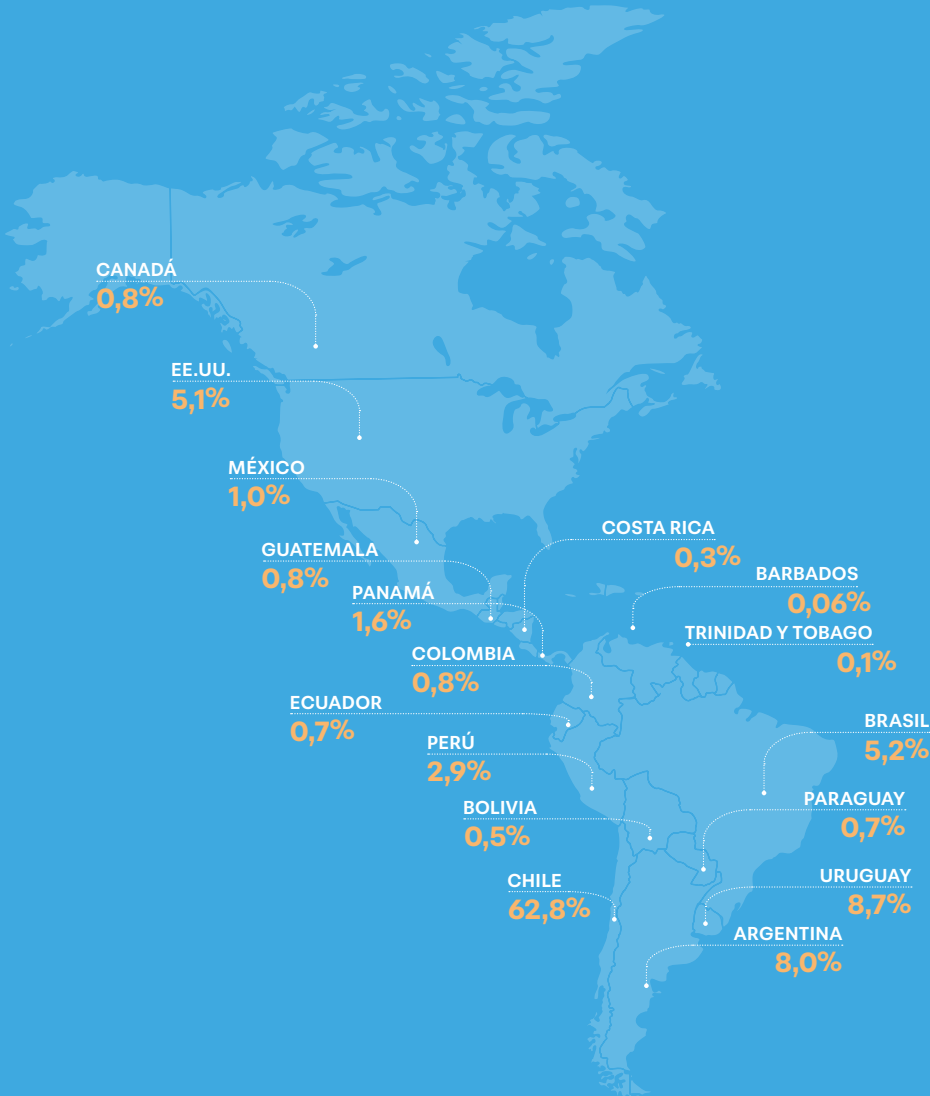
Índice GRI

Anexos

Dotación por País y Género

				Otros	Total	%
	Argentina	249	915	0	1.164	8,0%
	Barbados	2	1	0	3	0,06%
	Bolivia	36	41	0	77	0,5%
	Brasil	209	544	0	753	5,2%
	Canadá	43	69	0	112	0,8%
	Chile	2.036	7.089	0	9.125	62,8%
	Colombia	60	56	0	116	0,8%
	Costa Rica	23	21	0	44	0,3%
	Ecuador	61	43	0	104	0,7%
	Estados Unidos	275	468	4	747	5,1%
	Guatemala	27	95	0	122	0,8%
	México	72	70	0	142	1,0%
	Panamá	113	123	0	236	1,6%
	Paraguay	37	68	0	105	0,7%
	Perú	91	328	0	419	2,9%
	Trinidad & Tobago	4	4	0	8	0,1%
	Uruguay	261	998	0	1.259	8,7%
Total		3.599	10.933	4	14.536	100%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales. Este año se suma Costa Rica.



En 2023 había 85 colaboradores con diferentes tipos de discapacidad, 7 más respecto al año 2022. El mayor porcentaje se situó entre los gerentes de línea, donde el 1,4% presentó algún tipo de discapacidad, seguido por el personal administrativo (0,91%) y operativo (0,78%) y profesionales especialistas (0,78%).

% de Personas con Discapacidad (PcD) por Tipo de Cargo

Familias de Cargo	2023 % de PeSD
Alta Gerencia	0,00%
Gerentes de Líneas	1,4%
Subgerentes / Jefes Senior	0,00%
Jefaturas	0,6%
Mandos Medios	0,4%
Profesionales Especialistas	0,78%
Administrativos	0,91%
Operativos	0,78%

*Considera sólo personal en tierra.

Tipo de Discapacidad	2023 PeSD
Auditiva	11
Física	48
Mental psíquica	9
Sensorial	8
Visceral	2
Visual	7
Total	85



GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
PROPIO 5 Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral
PROPIO 6 % de PeSD por tipo de cargo
DJSI: 3.2.1 "Política de no discriminación y contra el acoso"

Capacitaciones

Ultramar promueve distintos tipos de capacitaciones técnicas, de competencias y en diversas herramientas, que tienen como fin impulsar el aprendizaje integral y transversal de sus colaboradores.



Capacitaciones por competencias:

Su objetivo consiste en impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de las realizadas en 2023 son:

- Gestión del tiempo y adaptación al cambio.
- Delegación y feedback.
- Servicio al cliente.
- Desarrollo de equipos.
- Liderazgo y gestión de capital humano.
- Cultura en seguridad y medio ambiente.
- Salud psicolaboral y gestión emocional.
- Manejo de crisis y conflictos.
- Técnicas de comunicación.
- Negociación.
- Productividad y gestión del tiempo.
- Diversidad.
- Ética y valores.
- Neuroaprendizaje para capacitadores internos.
- Presentaciones orales efectivas.

Capacitaciones de herramientas:

Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2023 se llevaron a cabo las siguientes:

- Tributación para gerentes de impuestos y contadores.
- Contabilidad y finanzas básicas.
- Normas ISO (ISO 50001:2018).
- Idiomas.
- Power BI.
- Excel.
- Elaboración de Estados Financieros.
- Inteligencia artificial como herramienta para los negocios.
- Herramientas para el reclutamiento inclusivo.
- Java para no programadores.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Nivelación NAVIS XPS.

Capacitaciones técnicas:

Desarrollan habilidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales capacitaciones realizadas durante 2023 fueron:

- Rescate hombre al agua.
- Lineamiento Stop Work.
- Cursos de operación camión tolva, plataforma Manlift, grúas prensa, grúas Gottwald, etc.
- Certificación en manejo defensivo de pesados.
- Certificaciones de operadores de autoelevador, portacontenedores, etc.
- Curso de trabajo en altura.
- Familiarización con mercancías peligrosas.
- IICL (Institute of International Container Lessors).
- Manipulación, izaje, estiba y trunca de mercancías.
- Primeros auxilios.
- Gestión aduanera.
- Supervivencia en el mar.
- Seguridad aeroportuaria.
- Seguridad de la carga y el correo aéreo.
- ASBA training.
- Gestión logística en el manejo de perecibles.
- Capacitación profesional en medio ambiente, orientado al personal HSE.
- Ciberseguridad.
- Mantenimiento de motores diésel y mantenimiento de equipos.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

En el año 2023 se dedicaron 141.577 horas para capacitar a colaboradores de diferentes familias de cargos, con un incremento de 59.838 horas respecto a 2022. Con relación a la dotación total de Ultramar, en 2023 se registró un promedio de 9,7 horas por persona, mientras que en 2022 se llegó a un promedio de 5,9.

	2022 – Horas de Capacitación				2023 – Horas de Capacitación			
			Total	%			Total	%
Directores / Ejecutivos	182	238	419	1%	48	171	262	0,19%
Gerentes	1.016	1.120	2.135	3%	952	1.051	2.128	2%
Mandos Medios	13.286	15.830	29.115	36%	2.942	2.656	6.137	4%
Profesionales / Especialistas	9.988	2.636	12.623	15%	2.194	3.471	5.654	4%
Ventas / Comerciales	579	527	1.106	1%	464	467	909	1%
Áreas de Soporte y Administrativas	8.300	2.455	10.755	13%	2.793	1.710	4.761	3%
Auxiliadores de Servicios Básicos	106	215	321	0%	189	270	690	0,49%
Operarios / Operativos	7.801	15.996	23.797	29%	3.094	25.052	52.817	37%
Eventuales	51	67	118	0%	87	107	224	0,16%
Embarcados	90	1.259	1.349	2%	186	249	435	0,31%
Totales	41.398	40.341	81.739	100%	20.218	93.426	141.577	100%

A su vez, tanto a nivel corporativo como en diversas UEN, se apoya a varios colaboradores en el ámbito académico a través de la entrega de becas para cursar carreras técnicas, finalizar estudios, realizar especializaciones o postgrados, entre otras opciones.

Tipo de Estudios			Total	%
Pregrado	69	63	132	79%
Postgrado	15	21	36	21%
Total	84	84	168	100%

Programa de Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo

Los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo tienen como objetivo preparar a los colaboradores para liderar exitosamente a la organización en los próximos años, entregándoles conocimientos que les permitan potenciar el compromiso con la cultura, el propósito y los valores de Ultramar, además de fortalecer y potenciar el networking.

Entre los focos claves de los programas se encuentran:

- Identificar y dar visibilidad a los colaboradores.
- Brindar un acompañamiento a los participantes en su proceso de formación en las diferentes temáticas abordadas.
- Comprometer a los colaboradores en su proceso de desarrollo profesional y con la organización.

Ambas iniciativas tienen como guía el modelo de las “5 Declaraciones del Líder”, el cual muestra las competencias necesarias que debe tener desarrollado un colaborador para ejercer un puesto de liderazgo dentro de Ultramar, tomando como base la cultura, los valores, el propósito, la estrategia organizacional y los pilares de sostenibilidad de la compañía.

5 Declaraciones del Líder 5 Pilares de Sostenibilidad



Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	57



En marzo del 2023, se realizaron dos encuentros presenciales para las graduaciones de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo 2022. El objetivo de ambas instancias fue dar un cierre formal a sus ciclos formativos online, y generar espacios de aprendizaje, intercambio de ideas y networking.

Estos dos encuentros se llevaron a cabo en Santiago de Chile y reunieron a 44 participantes del Sello de Liderazgo y 20 de Jóvenes Profesionales, provenientes de distintas UEN de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Panamá y Uruguay. Cada graduación tuvo una duración de dos días, en los cuales los participantes visitaron operaciones de Ultramar en:

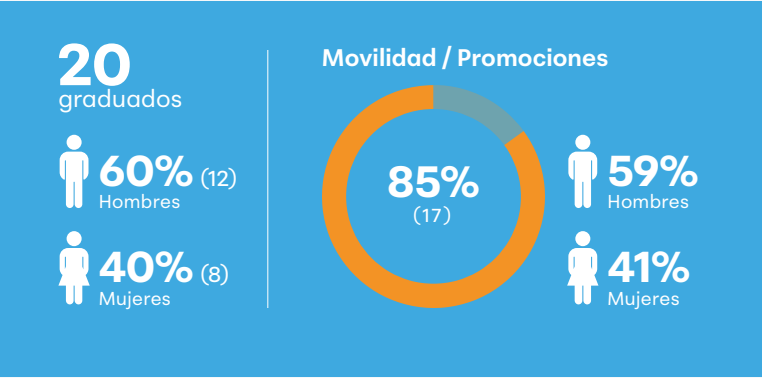
- Valparaíso: Terminal Pacífico Sur (TPS) y Sitrans Curauma.
- Santiago: Sitrans San Bernardo y UASL / TEISA / Depocargo.

Adicionalmente, fueron parte de una jornada de charlas realizadas por distintos gerentes corporativos y un taller con apoyo externo.

Algunos indicadores de los graduados de 2022 son:



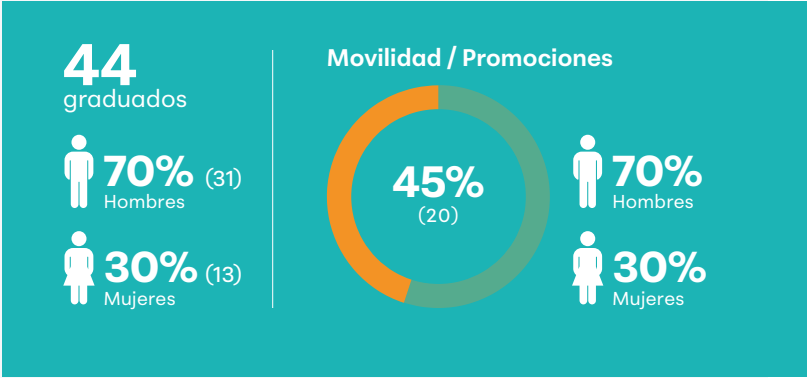
Jóvenes profesionales / Especialistas



En agosto de 2023 se realizó el Kick Off del nuevo ciclo de ambos programas. Este espacio reunió a 249 personas provenientes de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, Perú y Uruguay. Fue un momento de bienvenida en el que se dio a conocer la nueva malla formativa, compuesta por talleres online a cargo de la consultora Seminarium y cursos e-learning en la plataforma online Crehana.



Sello de Liderazgo / Líderes



Los temas abordados en los distintos talleres online durante el ciclo formativo del año 2023 fueron, según el programa:

Jóvenes Profesionales: Innovación y Transformación Digital, Introducción al Liderazgo, Diversidad e Inclusión en el Contexto Laboral, entre otros.

Sello de Liderazgo: Diseño de Experiencias (CX), Liderazgo Sostenible, Diversidad e Inclusión en el Contexto Laboral, entre otros.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

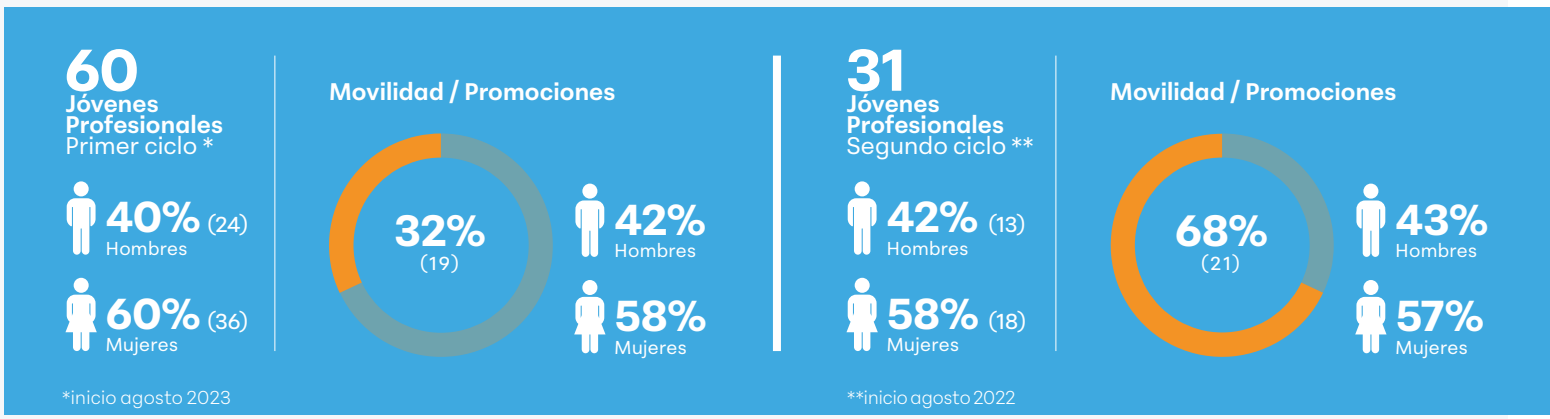
Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



Algunos Indicadores de los participantes del ciclo 2023 de los programas son:



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

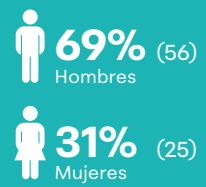
Cuidado
del Planeta

Índice GRI

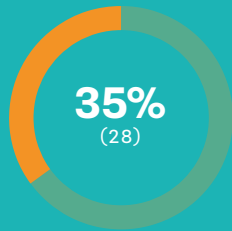
Anexos



81
Líderes
Primer ciclo *

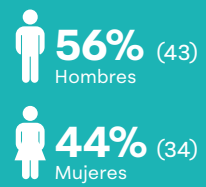


Movilidad / Promociones

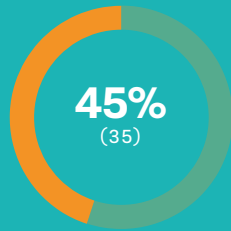


*inicio agosto 2023

77
Líderes
Segundo ciclo **



Movilidad / Promociones



**inicio agosto 2022

DJSI: 3.4.2 "Programas para el desarrollo de los empleados"
GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado
PROPIO 10 Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado
PROPIO 11 Iniciativas del Sello de Liderazgo
PROPIO 12 Programa de Jóvenes profesionales
DJSI: 3.5.5 "Incentivos de largo plazo para los empleados"

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

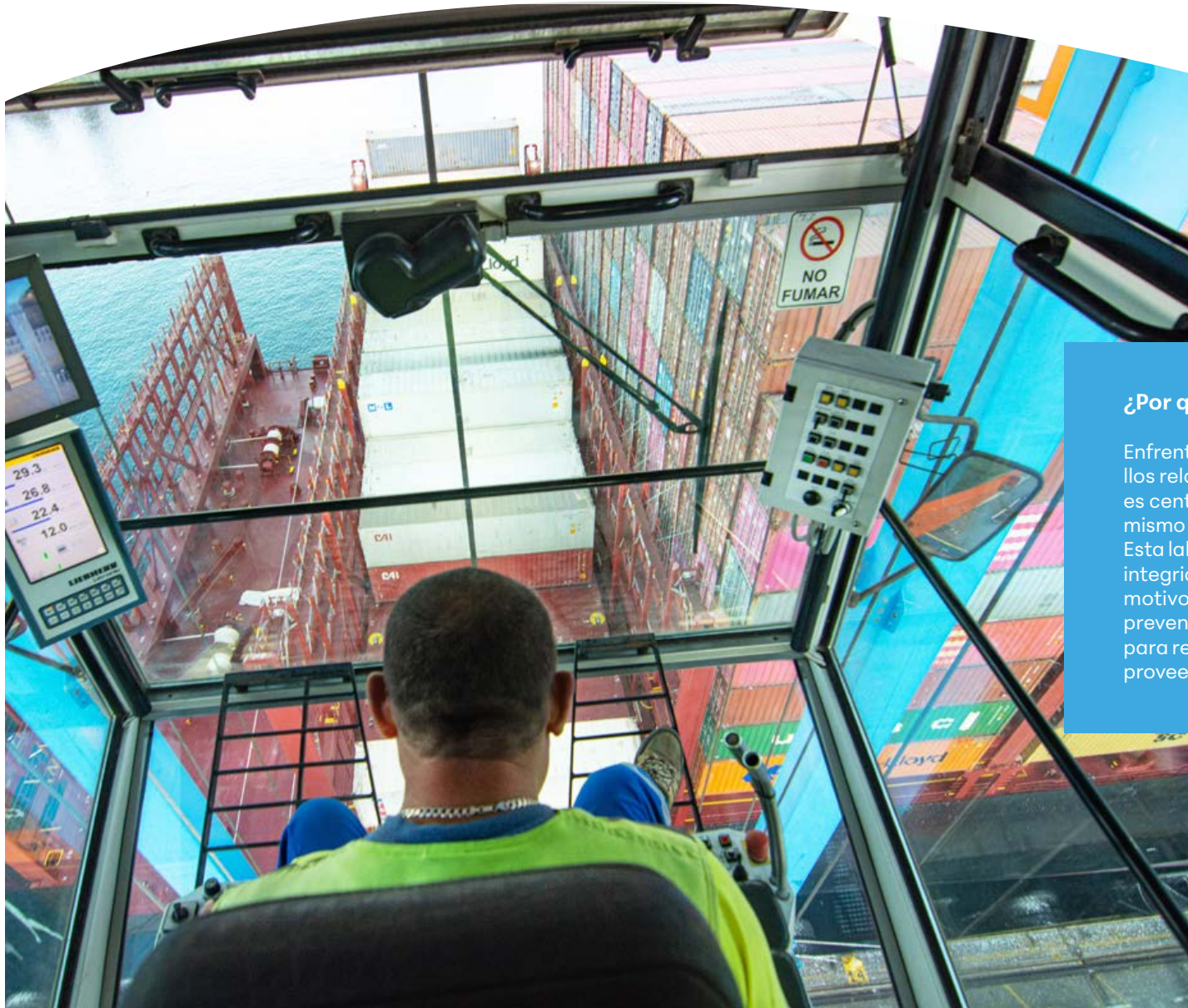
Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Cumplir con los Más Altos Estándares de Seguridad

¿Por qué es un tema material relevante?

Enfrentar adecuadamente los riesgos económicos y aquellos relacionados con la salud y seguridad de las personas es central para mantener la continuidad operacional y, al mismo tiempo, llevar a cabo nuevos proyectos o iniciativas. Esta labor permite evitar incidentes que puedan afectar la integridad física y la salud mental de las personas. Por este motivo, en Ultramar seguimos implementando medidas preventivas, protocolos y altos estándares de seguridad para resguardar al máximo a colaboradores, clientes y los proveedores que nos visitan.

Desde el año 2015 Ultramar define la seguridad como un valor fundamental del grupo. A partir de ello estructuró una estrategia para que todas las Unidades de Negocio logren la excelencia en este ámbito, sin accidentes, manteniendo la promesa de “ser un socio en quien confiar”. Esto se hizo homologando nuestros estándares a los mejores niveles internacionales de la industria, implementando medidas y protocolos que ayuden a evitar accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo.

Indicadores de Salud y Seguridad

Durante 2023 los principales riesgos críticos que se vieron afectados por accidentes, involucrando a colaboradores y contratistas fueron: golpe (24%), atrapamiento (18%), caída a distinto nivel (11%) y caída al mismo nivel (10%). Respecto de los incidentes en los que sólo se vieron afectados los activos fijos de las operaciones, los principales fueron: aplastamiento (38%), choque (19%) e incendio (9%).

A pesar de la atención que nuestras empresas ponen diariamente en los protocolos y acciones de seguridad en las operaciones, lamentablemente este año se produjeron cuatro accidentes fatales, uno en Argentina y tres en Chile. Los riesgos críticos asociados a ellos fueron: "Hombre al agua", "Contacto con atmósfera peligrosa" y "Aplastamiento".

A raíz de estos accidentes fatales, se revisaron internamente los procesos operacionales, adecuando protocolos y procedimientos relacionados con los procesos operativos. Junto con ello, se reforzaron las capacitaciones pertinentes a las tareas específicas y se desarrollaron charlas de inicio de jornada sobre los riesgos críticos y aprendizajes de las distintas maniobras. Esto llevó a tomar acciones relacionadas con la salud de colaboradores y contratistas, como a la incorporación de nueva tecnología que permita operar de forma más segura.



Indicadores corporativos:

Categoría	Colaboradores	Contratistas
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad	164.598	109.269
Número de horas trabajadas	27.199.404	12.245.731
Número de incidentes totales (con y sin tiempo perdido)	452	149
Número de fallecimientos por accidente laboral	4	0
Tasa de fallecimientos resultantes por accidente laboral	0,15	0
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	10	5
Tasa de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0,37	0,41
Número accidentes laborales con tiempo perdido	129	60
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido	4,74	4,9
Número de accidentes laborales sin tiempo perdido	323	89
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido	11,88	7,27
Número de días perdidos por accidente laboral	4.042	2.014

Durante el período se reforzó el “Protocolo de Interacción Hombre-Máquina”, donde se identifican aquellos procesos operativos en los que los colaboradores están en contacto o interactúan con una maquinaria. Además, se reforzó también el “Protocolo de Reportabilidad”, para tener un mejor entendimiento de los accidentes y una mejor gestión sobre los mismos, y el “Protocolo de la Organización Frente a una Emergencia”, que establece los lineamientos y estándares de seguridad mínimos en la planificación, organización y gestión de los recursos frente a situaciones de este tipo.

Además, se reforzó el "Lineamiento de Stop Work", a través del cual cada colaborador, contratista o visitante que sienta que su integridad se ve amenazada por algún proceso operativo inseguro, tiene la facultad de levantar la mano para su corrección. Este lineamiento entrega las herramientas y empodera a los colaboradores a detener la operación frente a un potencial riesgo.

Todos los incidentes y accidentes, incluidos los de pequeña envergadura, están incluidos en las siguientes estadísticas. Se consideran los accidentes con tiempo perdido, sin tiempo perdido y cuasi accidentes de trabajadores propios y contratistas.



Indicadores IF e IG*

Línea de Negocio	IF CTP	IF STP	IF (CTP + STP)	IG	Cuasi Accidentes
DAIS	2,1	3,6	5,6	59	32
KAPTAN	5,9	6,9	12,7	208,5	187
NELTUME PORTS	5,6	15,2	20,7	173,1	1.176
Consolidado	4,8	10,4	15,2	153,5	1.395

Notas: IF (Índice de Frecuencia), N° de incidentes x 1.000.000 /HH.
IG (Índice de Gravedad), N° días perdidos x 1.000.000 /HH.
CTP (con tiempo perdido), incidentes laborales que impiden retomar actividades por uno o más días, por indicación médica.
STP (Incidentes sin tiempo perdido), incidente laboral donde el trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales.
Datos incluyen personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Número de Accidentes (CTP y STP)

Línea de Negocio	Número de Accidentes CTP	Número de Accidentes STP	Número de Accidentes CTP + STP
DAIS	20	34	54
KAPTAN	53	62	115
NELTUME PORTS	116	316	432
Consolidado	189	412	601

*Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Tasa de Accidentabilidad

Línea de Negocio	CTP	STP	CTP + STP
DAIS	0,03	0,05	0,08
KAPTAN	0,1	0,12	0,22
NELTUME PORTS	0,08	0,21	0,28
Consolidado	0,07	0,15	0,22

*Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Prevención de Riesgos

Cada UEN levanta su propia matriz de riesgos, en la que se integran aquellos relacionados con la seguridad y el medio ambiente propios de cada operación. Con este insumo se generan controles que permiten minimizar o eliminar la exposición de los colaboradores a riesgos en su trabajo.

Cuando existen incidentes o accidentes de alto potencial, las UEN deben enviar al Corporativo de Ultramar una alerta de seguridad en la que se exponen las causas raíces de estos hechos, así como de las acciones correctivas que se aplicarán. De esta forma, se genera una comunidad de aprendizaje entre las diferentes UEN.

Asimismo, las empresas de Ultramar cuentan con comités paritarios en los que participan los colaboradores. A través de ellos se pueden realizar consultas y dialogar acerca de la salud y la seguridad laboral, además de hacer propuestas para mejorar las condiciones en los lugares de trabajo. La empresa promueve también asesorías de prevencionistas de riesgos, con el objetivo de cumplir a cabalidad con la normativa vigente en esta materia.

Línea de Negocio	Tienen un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Nº de Comités Existentes	Frecuencia de reuniones	% cobertura
DAIS	24	36	Mensual o semestralmente	95%
KAPTAN	14	30	Mensual o semestralmente	100%
NELTUME PORTS	15	26	Mensual o semestralmente	96%
Consolidado Global	53	92	Mensual o semestralmente	97%



En 2023,
Ultramar
contó con

92

comités paritarios,
entre todas las
Unidades Estratégicas
de Negocio,

en los que
participaron, en
promedio, el

97%

de la dotación.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Los procesos de participación en estos comités de trabajadores están abiertos y son promovidos con un enfoque de puertas abiertas para canalizar proposiciones, ideas e iniciativas en diferentes temas. Entre ellos destacan:

1. Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar la salud de las personas en el lugar de trabajo.
2. Monitoreo y vigilancia de los factores ambientales y prácticas laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores.
3. Planificación y organización del trabajo para impactar positivamente en la salud y la seguridad de los trabajadores: diseño de los lugares de trabajo; selección, mantenimiento y estado de los equipos y la maquinaria para el trabajo, así como de los equipos de protección individual y colectiva y las sustancias peligrosas o no peligrosas utilizadas en las operaciones.
4. Desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas laborales, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos en relación con la salud.
5. Participación en la elaboración de planes y programas de emergencia-contingencia para el caso de siniestros dentro de la empresa.
6. Participación en el análisis de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, llevando un registro estadístico de los mismos.
7. Medidas de rehabilitación profesional y adaptación del trabajo a las características de los equipos y los colaboradores.
8. Colaboración en la difusión de informaciones, la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
9. Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

Formación de Trabajadores Sobre Salud y Seguridad en el Trabajo



Línea de Negocio	N° de cursos de salud y seguridad dictados a colaboradores	Horas de formación en salud y seguridad a colaboradores	N° de colaboradores capacitados en salud y seguridad	N° de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	Horas de formación en salud y seguridad a contratistas
DAIS	588	15.314	2.633	63	518
KAPTAN	201	33.764	3.124	105	8.862
NELTUME PORTS	6.630	114.700	4.947	205	3.977
Consolidado Global	7.419	163.777	10.704	373	13.357

- El 84% de las 94 UEN consideradas en el proceso de reportabilidad, facilitaron el acceso de los colaboradores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, a través de beneficios, seguros, fondos de ayuda y convenios deportivos, entre otras herramientas.
- El 80% realizó capacitaciones y/o aplicó medidas especiales para fomentar la salud y el bienestar de sus colaboradores, tales como horario de trabajo flexible, home office, opciones de trabajo a tiempo parcial, instalaciones o beneficios de guardería o lactancia/lactancia materna, entre otras.

Prevención y/o Mitigación de Impactos Negativos Significativos

Para la prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, Ultramar cuenta con planes anuales personalizados para las distintas UEN. Estos son revisados exhaustivamente por el Corporativo a través de un “Assessment HSE”, para el establecimiento de brechas y oportunidades de mejora para el siguiente período.

Dichas mejoras permiten consolidar nuestra cultura, junto con afianzar el Foco de Salud y Seguridad en la compañía.

El plan contempla los siguientes cuatro focos críticos:

1

Gestión de Cumplimiento y Revisión de Protocolos y Procedimientos

2

Alineamiento de Mandos Medios y Supervisores.

3

Trabajo en Competencias.

4

Liderazgo.

Algunas de las iniciativas implementadas en los planes para la prevención de los impactos negativos, son las campañas de información que tratan tópicos como: Reglas de Oro, ergonomía, seguridad en las operaciones, reportabilidad de accidentes/incidentes, observaciones de conducta y situación, casi accidentes, inducción en salud y seguridad para nuevos colaboradores, simulacros de emergencia en conjunto con las autoridades, cursos de primeros auxilios/RCP, sobrevivencia en el mar para el personal de abordaje a buques, entre otros.





Cobertura del Sistema de
Gestión de la Salud y la
Seguridad en el Trabajo

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	2.965	99%	623	52%
KAPTAN	2.879	100%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.550	86%	7.134	91%
Consolidado Global	14.394	95%	9.220	78%

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados internamente

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	2.180	97%	682	50%
KAPTAN	2.879	100%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.545	86%	7.134	91%
Consolidado Global	13.604	94%	9.279	77%

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados externamente

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	1.864	96%	599	53%
KAPTAN	2.660	91%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.545	85%	7.134	91%
Consolidado Global	13.069	91%	9.196	78%

- PROPIO 13
- GRI 403-1
- GRI 403-2
- GRI 403-3
- GRI 403-4
- GRI 403-5
- GRI 403-6
- GRI 403-7
- GRI 403-8
- DJSI: 3.7.4
- TR-AF-310a.2
- GRI 403-9
- GRI 403-10
- Indicadores de seguridad propios
- Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
- Servicios de salud en el trabajo
- Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
- Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
- Promoción de la salud de los trabajadores
- Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales
- Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- "Muertes en el trabajo"
- "(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato"
- Lesiones por accidente laboral
- Las dolencias y enfermedades laborales



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

NETUME PORTS TPS



Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión

88
colaboradoras,
que representan un
histórico 21,5% de
dotación femenina
frente al 13% que
había en 2018.

Terminal Pacifico Sur (TPS) fortaleció su Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con el fin de promover un enfoque inclusivo en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y trabajadoras. La empresa cuenta hoy con 88 colaboradoras, que representan un histórico 21,5% de dotación femenina frente al 13% que había en 2018.

Entre otras iniciativas, en 2023 se inauguraron salas de lactancia en las áreas Administrativa y Operativa, y se implementó el Programa Piloto “Mujeres a Bordo”, enfocada en brindar apoyo

y contención a las trabajadoras de la organización que se desempeñen en cargos de alta responsabilidad. TPS también incrementó la presencia de Gestores de Diversidad que, con 20 personas, cumplen un rol clave en la identificación de oportunidades de mejora e información de los avances del Programa DEI al resto de la organización.

Junto con estos proyectos, se llevó a cabo el programa TPS Plus, diseñado para que los colaboradores y colaboradoras puedan canjear puntos por tiempo libre, para así tener la oportunidad de

equilibrar la vida personal y laboral de una manera más beneficiosa. Además, como parte del Programa DEI, TPS le dio la oportunidad a egresados de liceos técnicos de Valparaíso para realizar pasantías al interior de la organización.

Para el año 2024, TPS continuará consolidando otras iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión como la actualización de su Política de Recursos Humanos y la realización de capacitaciones en estos temas para colaboradores y colaboradoras.

DAIS NAVEMAR

Se puso en marcha una serie de iniciativas de desarrollo sostenible para promover la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras.

Iniciativas para una Mejor Calidad de Vida y Cuidado Ambiental

Navemar y sus empresas, puso en marcha una serie de iniciativas de desarrollo sostenible. Estos proyectos a cargo del Departamento de Recursos Humanos, tienen como principal objetivo promover la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras, fomentar una vida sana, además de capacitar y concientizar sobre la preservación y el cuidado del medio ambiente.

Gracias a su implementación, Navemar mantuvo las certificaciones ISO 45.001 de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ISO 14.001 de Gestión Ambiental. A ello se sumó un positivo impacto en la satisfacción y el compromiso de los

trabajadores, lo que se tradujo en un aumento de la productividad y en una mejor retención de talento.

Para esto, se llevaron a cabo servicios de orientación médica y administrativa para la aplicación de protocolos de enfermedades de todo tipo; servicios de teleconsultas médicas; asesoramiento médico y administrativo vía telefónica las 24 horas en situaciones especiales para colaboradores y familiares; educación virtual, a través de boletines semanales sobre seguridad y salud ocupacional; asesoramiento y acompañamiento de lactancia materna a trabajadoras embarazadas y lactantes; consultorio

médico clínico, nutricional y psicológico para toda la organización y las empresas relacionadas; entre otras iniciativas.

En relación al cuidado ambiental se pusieron en marcha acciones de diferenciación y reducción de los residuos, disminución de papel en los procesos administrativos, prevención de contaminación en las embarcaciones y tratamiento de aguas servidas. Además, se controló el consumo de combustible en toda la flota operada por la compañía y se realizaron entrenamientos en la prevención de la contaminación por derrames de hidrocarburos y líquidos contaminantes, y en la previsión y combate de incendios.





¿Por qué es un tema material relevante?

Mantener un ambiente de trabajo amigable, enriquecedor, seguro y confortable, de calidad y que promueva el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores, es un elemento fundamental de la sostenibilidad para Ultramar. Esto, además, favorece la integración entre los equipos y el intercambio de experiencias que abren puertas a nuevos desafíos, oportunidades e innovaciones.

Clima Laboral

Ultramar promueve ambientes laborales en los que todos se enorgullezcan de formar parte y aportar, basado en una cultura organizacional que valora la participación de cada persona en pro de los objetivos de un negocio sostenible, junto con un desarrollo personal y profesional gratificante.

Desde el año 2016 Ultramar mide anualmente su clima laboral, a través del índice Great Place to Work (GPTW), metodología que incluye las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. En 2023 aplicó esta herramienta entre los meses de agosto y diciembre. Participaron 94 de las 127 UEN; 8.079 colaboradores fueron invitados a responder, con una tasa de respuesta del 89%. Entre los principales resultados destaca una Media Global de 79 puntos y una Satisfacción General de 84 puntos.

Principales Resultados GPTW

	2019	2020	2021	2022	2023
Número de Unidades Estratégicas de Negocio que participaron en la encuesta	25	27	63	79	94
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General	80	88	83	83	84
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global	76	81	78	79	79

* En estos resultados se está considerando el Promedio de la Visión Área y Visión Corporativa.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

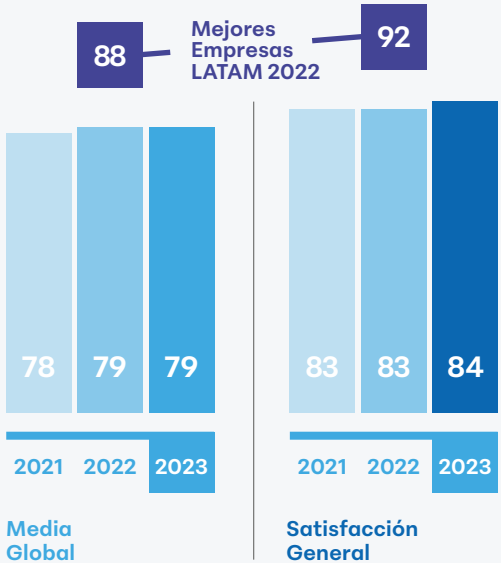
Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

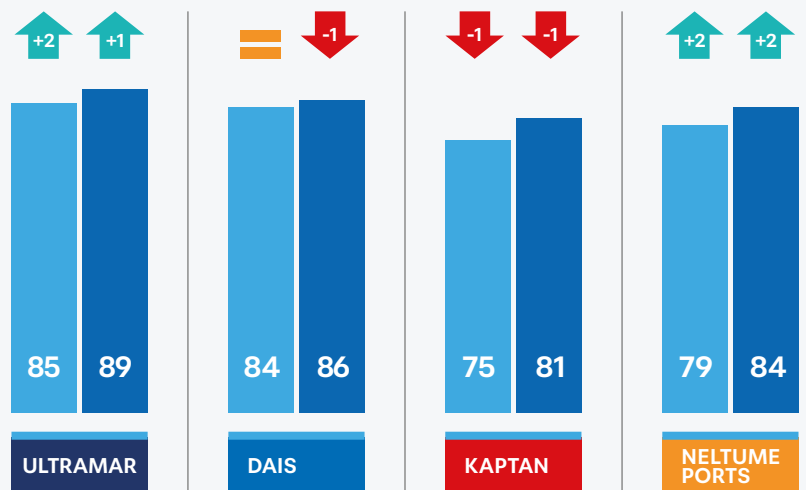


Resultados Ultramar



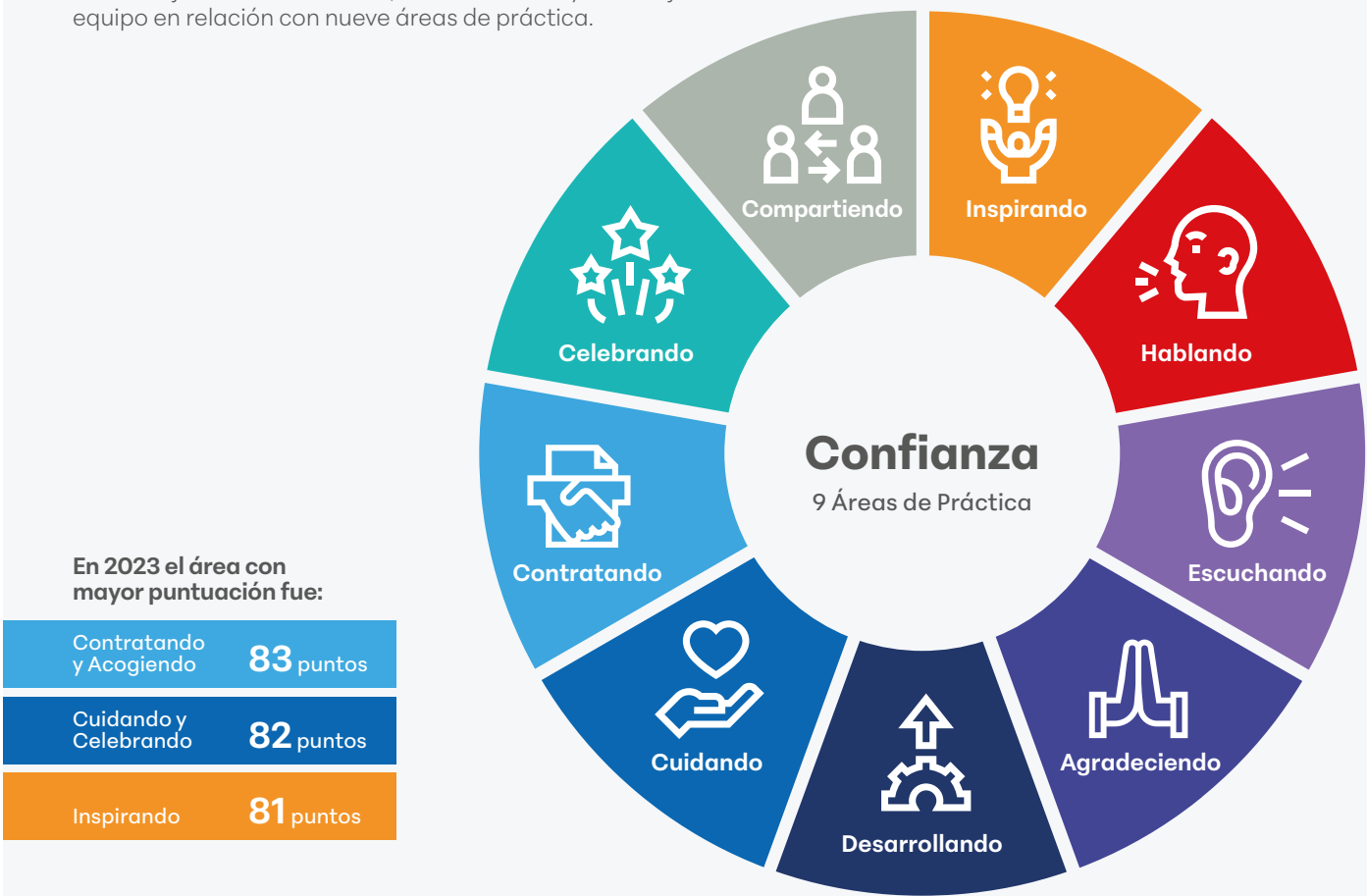
Media Global: promedio de 58 afirmaciones
Satisfacción General: afirmación: "Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar". Promedio Visión Área y Visión Corporativa.

Resultados por Línea de Negocio



Media Global
Satisfacción General

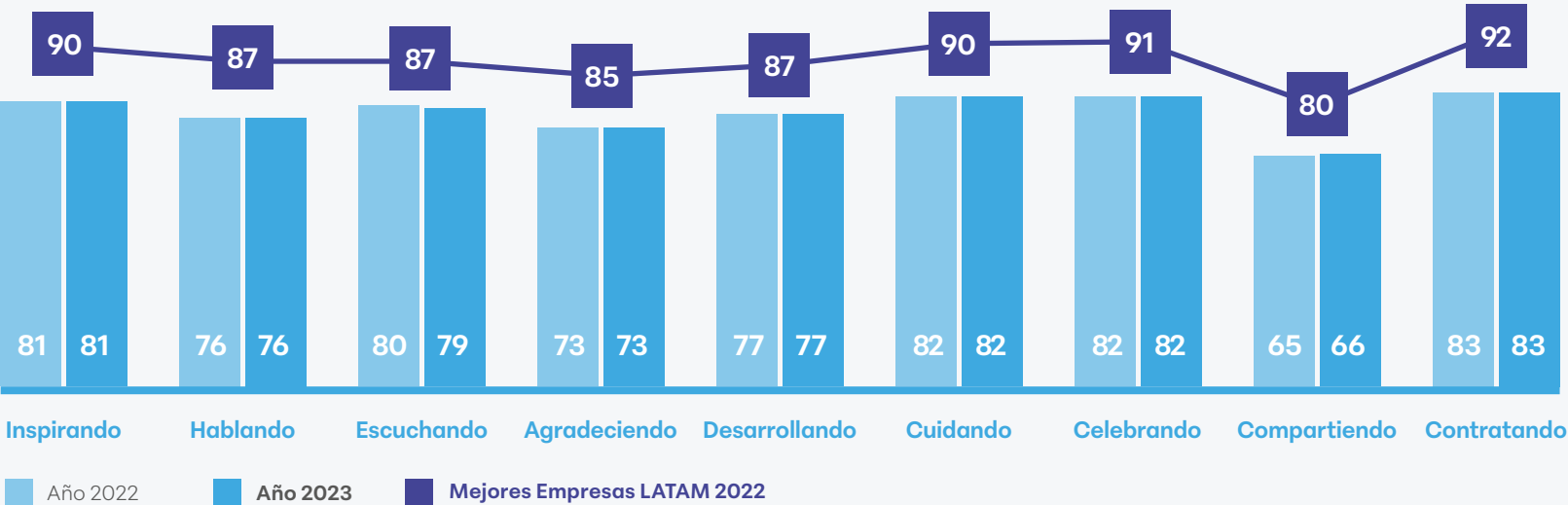
Por otro lado, el Modelo “GiftWork”, que busca definir conceptualmente el trabajo extra que los colaboradores están dispuestos a realizar por encima de sus obligaciones contractuales, mide la cultura de las empresas para hacer primar entre sus trabajadores la confianza, la colaboración y el trabajo en equipo en relación con nueve áreas de práctica.



Las 9 áreas de práctica del modelo “GiftWork” son:

- 1. Inspirando:** Ayudar a las personas a comprender cómo contribuyen a mejorar la organización. Relaciona su trabajo cotidiano con la misión, la visión y los valores organizacionales.
- 2. Hablando:** Brindar información oportuna, honesta, clara y transparente en relación a las expectativas que se tiene del desempeño de los colaboradores y de lo relevante para el trabajo.
- 3. Escuchando:** Ser accesible para que las personas puedan hacer preguntas, sugerencias y plantear preocupaciones.
- 4. Cuidando:** Demostrar preocupación e interés genuino en las personas. Ofrecer beneficios que respondan a sus necesidades.
- 5. Desarrollando:** Ayudar a los colaboradores a cultivar sus talentos en los ámbitos personal y profesional.
- 6. Agradeciendo:** Demostrar gratitud y aprecio por la contribución o el esfuerzo adicional que hacen las personas.
- 7. Celebrando:** Festejar los éxitos individuales, de equipo y organizacionales.
- 8. Compartiendo:** Comunicar los resultados del negocio de manera equilibrada entre todos los colaboradores y con la comunidad.
- 9. Contratando y Acogiendo:** Atraer candidatos con características personales que faciliten su integración cultural. Generar las condiciones que les permita a los nuevos miembros adaptarse y sentirse parte de la organización.

Resultados del Modelo GiftWork Ultramar



UEN destacadas

Mejores lugares para trabajar

Ultramar
AGENCIA MARÍTIMA

13° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile.
Año 2022

NAVES

26° Lugar, entre empresas de hasta 300 colaboradores en Colombia.
Año 2023

REMAR

6° Lugar, entre empresas de 20 a 100 colaboradores en Ecuador.
Año 2023

Mejores lugares para trabajar para mujeres

TPA
Terminal Puerto Arica

7° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile.
Año 2021

5° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile.
Año 2022





Durante el
año 2023,

46 ➤ **36%**

Unidades
Estratégicas
de Negocio
de Ultramar,
equivalentes al

del total, y el
Corporativo,
reportaron algún tipo
de actividad dirigida
al mejoramiento del
clima laboral.



Entre estas iniciativas, se pueden mencionar las siguientes:

- Actividades recreativas, lúdicas, de integración y mutuo conocimiento que reúnen a personas de las distintas gerencias para compartir en espacios de distensión y que ofrecen una oportunidad de conocimiento personal más allá del ámbito del trabajo.
- Jornadas de intercambio y capacitación, por lo menos una vez al mes, para cada equipo de trabajo en temáticas relacionadas con la cultura organizacional, las políticas de las empresas y la capacidad de gestión, entre otras.
- Celebraciones, paseos y otras actividades fuera de las oficinas y operaciones.
- Programas de liderazgo corporativo para empoderar a los líderes en su rol, generar cultura y nuevas formas estandarizadas de liderazgo en la organización.
- Reuniones de equipos entre la Alta Gerencia y las distintas áreas con mandos medios y sus equipos.
- Pautas nutricionales y rutinas de ejercicios, así como otras herramientas, para colaboradores que están sufriendo alteraciones médicas.
- Estandarización de beneficios, impactando directamente en la sensación de imparcialidad entre las distintas operaciones en lugares diferentes de un mismo país.
- Capacitación en comunicación y liderazgo para jefaturas y mandos medios.
- Ajustes en las jornadas laborales para mejorar y equilibrar la relación entre la vida laboral y la vida personal.
- Espacios dedicados exclusivamente al entrenamiento y la atención kinésica, con la disponibilidad de kinesiólogo y preparador físico.
- Becas para Estudios Superiores para los colaboradores.
- Diálogos de equipo para fomentar una comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Promoción de la movilidad interna.
- Espacios dedicados exclusivamente al entrenamiento y la atención kinésica, con la disponibilidad de kinesiólogo y preparador físico.
- Desayunos entre colaboradores y colaboradoras que no tienen hijos, así como desayunos entre la gerencia general y colaboradores de distintas áreas.
- Convenios con otras empresas y universidades.
- Sumar otro bus para los recorridos de traslado de los trabajadores.
- Planes estratégicos de comunicación interna.
- Creación y puesta en marcha de Comités de Clima por cada área, que trabajan respondiendo a las necesidades y resultados de las encuestas de clima.
- Mejoras o remodelaciones de las infraestructuras de las oficinas, salas de maternidad y comedores.
- Programas para reforzar la cultura del reconocimiento.

PROPIO 14 Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima



En 2023, el porcentaje
total de sindicalización
alcanzó un

48,1%

en promedio entre las
tres líneas de negocio.

2,7%

más que en 2022, con
un aumento importante
en la línea DAIS.

6.990

colaboradores
sindicalizados (que incluyen
eventuales y embarcados).

15,4%

84,6%



Relaciones Laborales

Para conocer de manera directa los desafíos y las necesidades de los colaboradores, es fundamental el diálogo directo con los sindicatos. Entre otros beneficios, esto ayuda a la construcción colectiva de soluciones sostenibles a las problemáticas laborales.

Línea de Negocio	Nº Sindicatos	Hombres Sindicalizados	Mujeres Sindicalizadas	Número de Colaboradores Sindicalizados	Dotación Total	% Colaboradores Sindicalizados sobre Dotación Total	Número de Grupos o Mesas Negociadoras
Corporativo	0	0	0	0	87	0,0%	0
DAIS	19	581	251	832	3.578	23%	8
KAPTAN	19	924	158	1.082	3.241	33%	13
NELTUME PORTS	55	4.406	670	5.076	7.630	67%	8
Total / promedio	93	5.911	1.079	6.990	14.536	48,1%	29

	2020	2021	2022	2023
Nº de Sindicatos	69	84	82	93
Colaboradores Sindicalizados	5.275	5.675	6.334	6.990
Mesas de Negociación	124	189	166	29



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



A lo largo
de 2023,

15 UEN > 16%

de las 94 que
reportaron,
llevaron a cabo
procesos de
Negociación
Colectiva.



UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
Montecon	Acuerdos y convenios sectoriales.
Puerto Angamos	Durante el mes de diciembre 2023, se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva anticipada, teniendo en consideración que el contrato colectivo vigente finaliza en mayo 2024 y será renovado en junio de 2024 hasta abril de 2027. Dentro de los principales beneficios acordados destacan: actualización de bonificaciones ya estipuladas en el contrato actual, cofinanciamiento del gimnasio, cancelación de bono de término anticipado y extensión de beneficios a los no sindicalizados.
Puerto Coronel	Negociación Colectiva Sindicatos Eventuales en mayo 2023 y cierre de negociación 2023-2024 por 24 meses. Negociación Colectiva con el Sindicato CCT1 (144 colaboradores contratados) cerrada el 20 de septiembre de 2023 por 24 meses.
Sagres Puerto	PELOTAS: Reajuste salarial del 5% del 1 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024. GUAÍBA: Reajuste del 4,4% de enero a abril de 2024; abono del 4,4% de mayo de 2023 a enero de 2024.
TGU	Se negoció nuevo convenio colectivo con reducción de jornales asegurados por mes para el personal fijo.
TPA	Proceso de negociación cerrado con éxito durante octubre 2023.
TPR	Se negoció un aumento por paritarias del 106% para actualizar los sueldos según la inflación del país (considerando el período anual entre marzo de 2023 y marzo de 2024).
TPS	Aumento del sueldo base, aumento de valor funciones para BT, reajustes IPC, nuevas condiciones para solicitud de préstamos internos, aumento bono de escolaridad, bono a hijos con diagnóstico de TEA o síndrome de down, aumento bono de vacaciones para BT, entre otros.

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
Axinntus	1) Negociación Colectiva Sindicato N°1 Engie. En junio de 2023 se realizó la negociación anticipada con el Sindicato de Axinntus Engie, en la comuna de Mejillones, en el cual se firmó un nuevo contrato colectivo que regirá por los próximos 36 meses. Dotación sindical: 71 colaboradores. 2) Negociación Colectiva Sindicato N° 2 Huasco. En septiembre de 2023 se realizó la negociación anticipada con el Sindicato N° 2 Axinntus Huasco, en la comuna de Huasco, en el cual se firmó un nuevo contrato colectivo que regirá por los próximos 36 meses. Dotación sindical: 41 colaboradores. 3) Negociación Colectiva Sindicato N°1 Huasco. Desde el 23 de noviembre del 2023 al 10 de enero de 2024 se realizó la negociación reglada con el Sindicato N°1 Axinntus Huasco, la cual tuvo mediación obligatoria. Concluyó con dos días de huelga y la firma de un nuevo contrato colectivo, el cual regirá por los próximos 34 meses. Dotación sindical: 107 colaboradores.
Sitrans	Se llevaron a cabo dos procesos de negociación colectiva: 1) Sindicato N°1 Conductores y Operadores Transportes Nacionales Libertador Ltda.: Primera negociación con el sindicato en la industria. Negociación cerrada dentro de los plazos regulares establecidos, sin necesidad de mediación por parte de la Dirección del Trabajo. 2) Sindicato de Trabajadores N°1 de Sitrans Ltda. Talcahuano: Negociación anticipada cerrada, sin necesidad de mediación por parte de la Dirección del Trabajo.
STF Logística	Para el caso de Ledincor S.A., cuyo centro de trabajo es TLM en el Departamento de Río Negro, se mantuvieron reuniones con el SU-PRA los días 24/05, 24/06 y 22/11 de 2023. Se pudo comunicar y avanzar con una reestructuración, incentivada por el sobrante de personal, en la que se desvincularon cinco trabajadores. Desde el 22 de noviembre se está a la espera de recibir un correo de SUPRA con las reivindicaciones del Comité de Base.
UASL-Depocargo-Teisa	Durante junio de 2023 hubo una negociación colectiva en la Empresa Teisa. Los principales resultados fueron: 1. Del total de los beneficios negociados, un 88% tuvo reajuste según lo solicitado por el proyecto presentado por el sindicato. 2. Los beneficios que se reajustaron en promedio tuvieron un incremento del 23%. 3. Se logró acuerdo y firma del nuevo contrato colectivo, sin necesidad de que los colaboradores votaran la huelga. 4. Hubo una mesa negociadora por parte del sindicato y la empresa, que permitió tener un buen trato y una buena comunicación periódicamente durante toda la negociación.
Ultramar Agencia	Se realizó una negociación con el sindicato de Bucalemu Lanchas. Dentro de lo acordado, destaca: Ajuste del bono operacional, ajuste del bono no operacional, beneficio de cinco días feriados irrenunciables y ajuste al bono por termino de negociación.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



Ultramar está comprometido con el respeto y la garantía de los derechos humanos en la empresa y en los territorios donde tiene operaciones:

- 24% de las UEN que reportaron información en 2023, declaran contar con una política de compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.
- El 11% ha llevado a cabo en los últimos tres años, un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos para identificar potenciales riesgos que puedan afectarlos.
- Un 17% declara haber hecho públicos informes sobre las acciones de mitigación y remediación relacionadas con los derechos humanos.

El 98% de las UEN que reportan información el 2023, declaran no presentar riesgos con relación a la limitación del ejercicio de la libertad de asociación o negociación colectiva. La totalidad de ellas afirma no tener riesgos significativos de casos de trabajo infantil ni de trabajo forzoso u obligatorio.

- GRI 2-30** Convenios de negociación colectiva
DJSI: 3.2.6 "Libertad de Asociación"
DJSI: 3.3.1 "Compromiso con los Derechos Humanos"
DJSI: 3.3.2 "Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos"
DJSI: 3.3.3 "Evaluación en Derechos Humanos"
DJSI: 3.3.4 "Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos"
- PROPIO 8** Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación
GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo
GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

**Cientes y
Excelencia
Operacional**

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

03. CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL

Excelencia

Mejorar día a día la excelencia y sostenibilidad de nuestras operaciones es un elemento fundamental para responder a los desafíos de las cadenas de suministro globales y así garantizar la satisfacción de nuestros clientes.

Principales Rubros de Actividades y Servicios por Línea de Negocio

Ultramar tiene 127 Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), con operaciones que se extienden por las Américas desde el Cono Sur hasta Canadá. Distribuidas en tres líneas de negocios, ofrecen una amplia gama de servicios y soluciones integrales, eficientes e innovadores, integrando calidad y sostenibilidad.

Durante el año 2023 Ultramar destacó por sus buenos resultados en un contexto mundial marcado por dificultades en las cadenas de suministro, la inflación y la guerra entre Rusia y Ucrania. De esta manera, afianzó la relación con sus clientes y pudo desarrollar nuevas oportunidades comerciales.





Principales Industrias a los que Ultramar presta Servicios, por Línea de Negocio

DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS
Agenciamiento y Soluciones Integrales	Logística Industrial	Puertos
Minería	Minería	Minería
Agropecuario	Construcción	Agroindustria
Hidrocarburos	Energía	Hidrocarburos
Agroindustria	Líneas Aéreas	Energía
Alimentos Congelados	Agroindustria	Retail
Ganadería	Alimentos Congelados	Ganadería
Celulosa	Acuicultura	Celulosa
Retail	Retail	Liner
Liner	Ganadería	Líquidos
Tramp	Celulosa	Alimentos Congelados
Líquidos	Exportadores	Alimentos
Cruceros	Importadores	Construcción
Contenedores	Agentes de Carga	Importadores
Energía Renovable	Navieras	Agentes de Carga
Alimentos Congelados	Automotriz	Rubro Maderero
Graneles	Transporte de Carga Especial e Izaje	Contenedores
Transporte Marítimo		Cargamentos Rodados
Logística Nacional e Internacional		Navieras
		Contenedores y Suministros para Cruceros
		Carga a Granel
		Trasnporte en Tierra
		Transporte Marítimo
		Acero

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Principales Servicios por Línea de Negocio

DAIS

Agenciamiento y Soluciones Integrales

Agenciamiento portuario, agenciamiento general y servicios documentales a naves de tráfico internacional y nacional.

Agenciamiento de buques en todos los servicios de atraque y desatraque.

Representación de líneas navieras y armadores liners certificados.

Transporte de carga.

Servicio de arriendo de contenedores, espacio en barcos para su transporte marítimo y transporte marítimo de carga Ro-Ro y Break Bulk.

Servicio de conexión y desconexión de flexibles para descarga de combustibles, incluido Ship to Ship.

Operación y representación de naves destinadas al transporte marítimo de mercancías en tráfico nacional e internacional.

Inspección y trabajos submarinos.

Cambio de tripulación y entrega de repuestos para buques.

Mantención de puertos y terminales.

Servicio de consultoría para puertos y terminales.

Transferencia de prácticos para servicios de practicaje y pilotaje.

Servicio de stand by de lanchas.

Servicio de transporte de personal.

Servicios integrales de logística Freight Forwarder: seguro, almacenaje, custodias, cross docking, etc.

Práctica de naves internacionales.

Servicio de back office.

KAPTAN

Logística Industrial

Preparación de toda la documentación para las operaciones de importación y exportación.

Gestión eficiente de la cadena de abastecimiento a clientes.

Servicios de ground handling agent, rampa y freight forwarders.

Servicios en la cadena de abastecimiento hacia y desde la minería.

Transporte de carga suelta y contenerizada, servicios a la carga, almacenaje de carga suelta y contenerizada y servicios documentales.

Inspecciones de mercancías en contenedores previas al viaje y servicio de reconocimiento del estado de carga.

Mantenimiento y reparación de contenedores refrigerados.

Almacenamiento y venta de contenedores.

Manejo de graneles sólidos y líquidos.

Mantenimiento, aseo y aspirado industrial.

Operación, mantenimiento de plantas desaladoras y alimentación de silos.

Alquiler de servicios con equipos de izaje e ingeniería de izaje.

Representaciones de líneas aéreas y agencias de carga.

Supervisión, inspección y aceptación de las cargas de exportación e importación en las bodegas de carga internacional.

Prestación de servicios de apoyo administrativo, control y gestión de recursos.

Descarga, inspección y almacenamiento de productos pharma (en frío) para la carga de importación.

NELTUME PORTS

Puertos

Servicios de estiba, servicios a buque, almacenamiento y manipulación de contenedores.

Desarrollo, mantenimiento y explotación del frente de atraque, incluyendo servicios de muellaje y almacenamiento.

Cargas a granel sólido y líquido, carga suelta y carga por proyecto.

Almacenamiento y manejo de carga (THC).

Alquiler de equipos para el Centro de Procesamiento de Vehículos (VPC).

Servicios industriales.

Depósito de contenedores vacíos (embarcadores y consignatarios).

Almacenaje de fertilizantes, carga general, pesaje y embolsados de productos variados.

Servicio de consolidación y desconsolidación de contenedores.

Operación integrada de servicios forestales.

Transporte terrestre de carga general y carga sobredimensionada, a nivel nacional e internacional.

Ingeniería de transporte, desarrollo de sistemas de carga específicos para diferentes industrias.

Estudios de ruta, verificación estructural y reforzamiento. Incluye la supervisión de las obras civiles.

Servicio de aprovisionamiento de cruceros.

Alquiler de grúas móviles y otros equipos.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

KAPTAN

Logística Industrial

Descarga, inspección y almacenamiento de productos no perecibles, animales vivos, carga de importación.

Estudios de rutas y apuntalamiento de puentes.

Servicio de home delivery al interior de faenas mineras.

Dstrucción de carga en rezago o retenida por Aduanas, el Servicio de Salud o el SAG.

Logística interna y transferencia de material.

Transporte terrestre de carga general y carga sobredimensionada, a nivel nacional e internacional.

Ingeniería de transporte, desarrollo de sistemas de carga específicos para diferentes industrias.

Servicio de consolidación y desconsolidación de contenedores.

Almacenamiento temporal de carga general, equipos, maquinarias y componentes.

NELTUME PORTS

Puertos

Servicio de escáner de camiones con cargas a granel y contenedores.

Servicios especializados de mantenimiento de grúas terrestres para operadores portuarios.

Servicio de hub de frío.



Cadena de Valor



46,6

Millones de toneladas
movilizadas totales



11,4

Millones de toneladas
de carga granel seca



2,1

Millones de TEUs



38.144

Faenas totales



42.068

Gestión sobre
recaladas



12.339

Vuelos Atendidos



2,9

Millones de toneladas
de carga granel líquida



11,4

Millones de toneladas
de carga Break Bulk



14,4

Millones de toneladas
de carga granel total



1,39

Millones de TEUs
en depósito



36.199

Viajes terrestres
a minería



254.455

Toneladas
Aeroportuarias



20,6

Millones de Toneladas
de Carga de
Contenedores

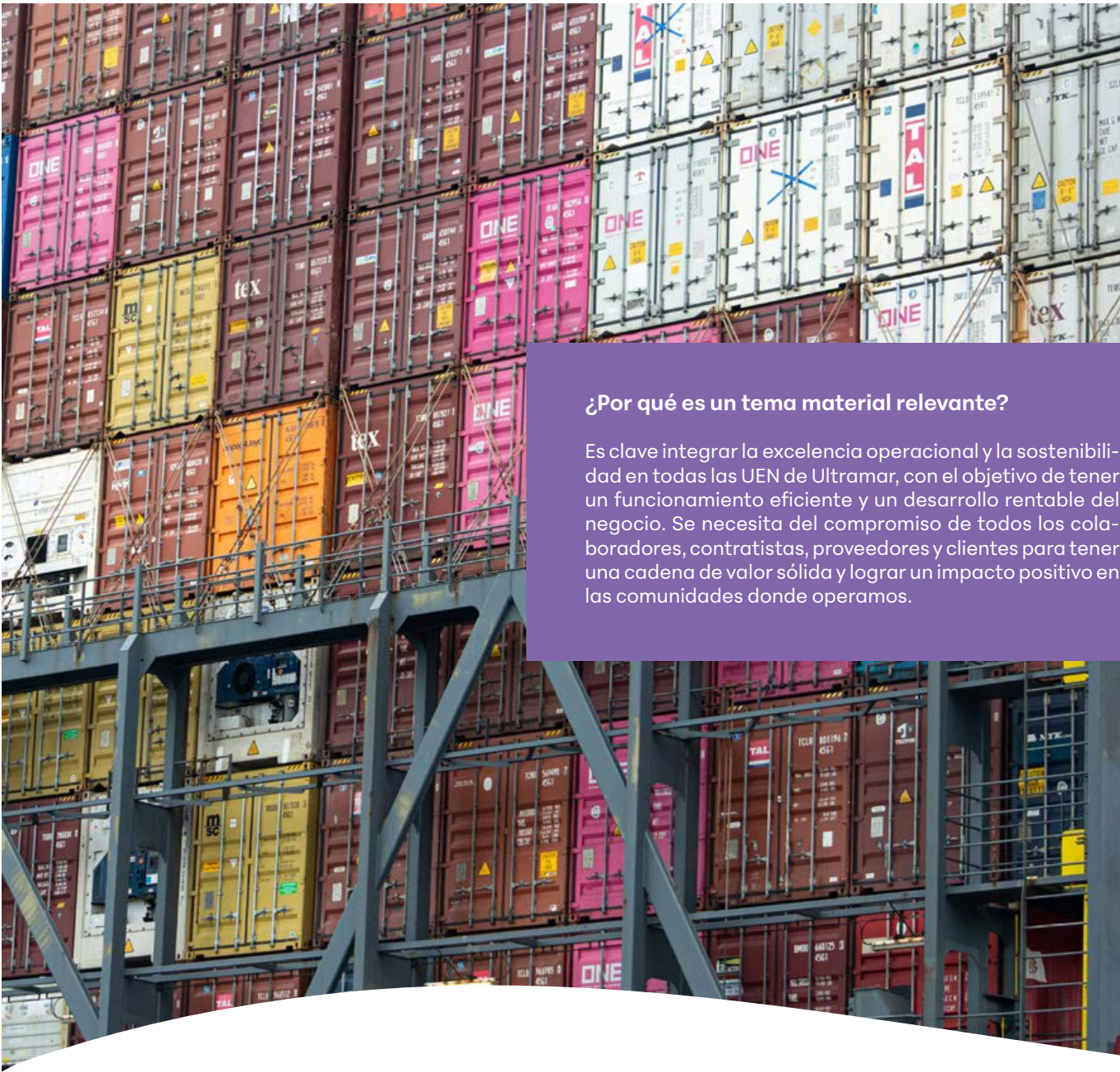


431.223

Viajes terrestres

GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales
DJSI: 0.2 "Actividades del Negocio"





¿Por qué es un tema material relevante?

Es clave integrar la excelencia operacional y la sostenibilidad en todas las UEN de Ultramar, con el objetivo de tener un funcionamiento eficiente y un desarrollo rentable del negocio. Se necesita del compromiso de todos los colaboradores, contratistas, proveedores y clientes para tener una cadena de valor sólida y lograr un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Asegurar una Gestión Eficiente y Rentable

Ultramar trabaja para mantener los más altos estándares de calidad en los servicios y procesos, para asegurar así una gestión rentable del negocio. En 2022 formó la Gerencia de Excelencia Operacional para abordar de manera coordinada, eficiente y efectiva las operaciones, procesos y potenciales riesgos relacionados con los diferentes negocios de Ultramar. Durante el año 2023 buscó consolidar el funcionamiento de esta unidad.

Ventas (Millones de USD)

	2021 Auditado	2022 Auditado	2023 Auditado
DAIS	364,33	428,34	393
KAPTAN	254,35	269,51	281
NELTUME PORTS	276,38	289,07	312
Consolidado Ultramar	872,89	961,79	960

Nota: Las ventas indicadas son consolidadas en base al criterio IFRS.

PROPIO 17 Ventas totales segmentado por línea de negocio.

Gestión de Riesgos

La gestión del riesgo es esencial para la sostenibilidad de Ultramar en el largo plazo, considerando los permanentes cambios en la industria y en los contextos de los territorios y mercados donde opera. Su adecuado manejo constituye una herramienta estratégica para la toma de decisiones, ya que le permite monitorear y anticiparse a cambios significativos para responder en forma proactiva a ellos.

Con la misión de identificar y controlar los riesgos relevantes para el grupo y sus empresas, en abril de 2023 formó la Gerencia de Control de Riesgos. Junto con ello, se estableció una metodología común para las empresas de las tres líneas de negocios, que les permite crear una cultura de riesgo y estandarizar los procesos en esta materia. La metodología comprende las etapas de identificar, evaluar y categorizar los riesgos del negocio según corresponda. Considera las siguientes definiciones:



1 Salud, Seguridad y Medio Ambiente:
Se refiere a las lesiones de colaboradores o terceros (incluyendo la obligación de atenderlo), y a los accidentes ambientales.



2 Financiero Contable: Impacto sobre la razón financiera EBITDA (ganancias de la empresa antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones).



3 Excelencia Operacional:
Es la capacidad para mejorar continuamente los procesos y sistemas, reduciendo costos, aumentando la calidad y mejorando la satisfacción de los clientes.



4 Reputacional:
Impacto o daño que pueda socavar la imagen de la organización.



5 Legal: Incumplimiento de las obligaciones legales, internas o externas.



6 Atención de los Medios: Es el impacto de la empresa en los medios de comunicación o bien que llame la atención de alguno de ellos que pueda gatillar alguna inversión.

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia 01.

Nuestras Personas 02.

Cientes y Excelencia Operacional 03.

Desarrollo Social 04.

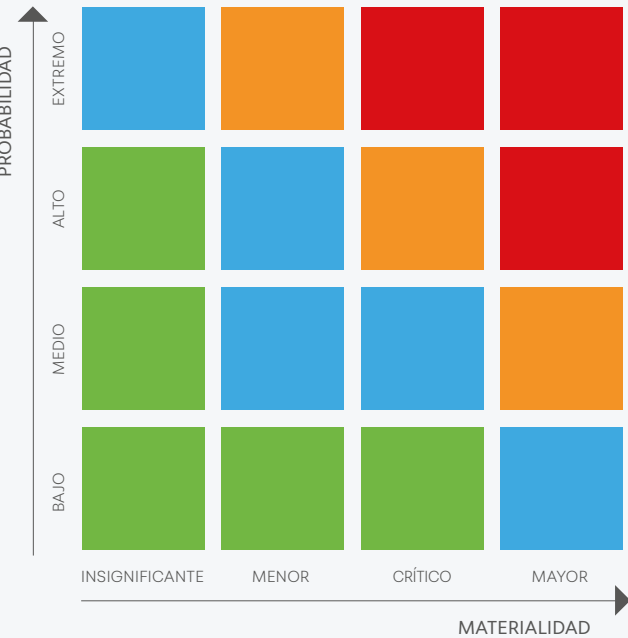
Cuidado del Planeta 05.

Índice GRI

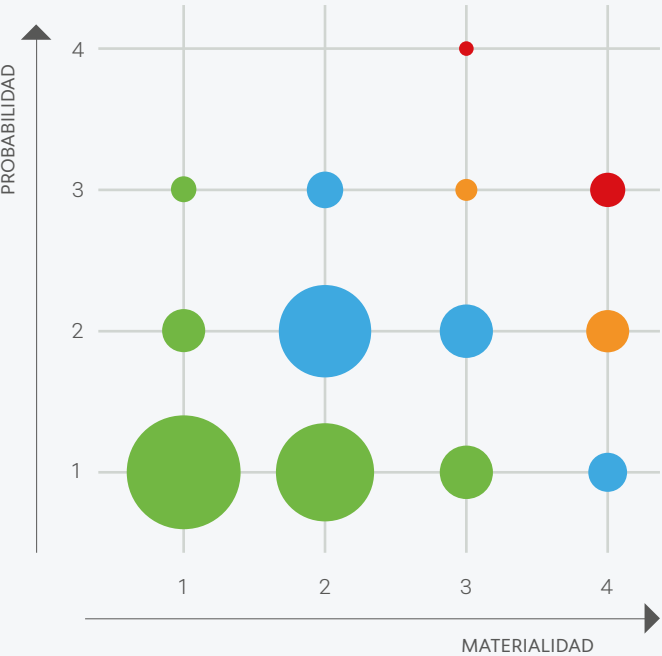
Anexos

Para gestionar los riesgos, se definió una Matriz de Riesgo. En ella, cada riesgo tiene asociado un impacto y probabilidad de ocurrencia. Se definieron cuatro niveles de materialidad para medir el impacto y cuatro niveles de probabilidad. El producto de la materialidad y probabilidad permite visualizar en forma gráfica el nivel de riesgo general y por cada línea del negocio. En consecuencia, se visualizan cuatro niveles de riesgo: extremo (rojo), alto (naranja), moderado (azul) y bajo (verde).

Matriz de Riesgo



Dispersión de Riesgo



Al cierre del 2023 se habían identificado 50 riesgos con una alta probabilidad y materialidad de ocurrencia.

Las UEN son las responsables de identificar, analizar, controlar y monitorear los riesgos de sus negocios. Su labor es apoyada a nivel corporativo por la Gerencia de Control de Riesgo, la cual supervisa los avances y mejoras de estos procesos, e informa al Comité de Riesgo respectivo y a los Directorios de Ultramar y NELTUME PORTS sobre los cambios más significativos que se presenten en este ámbito.

Las UEN que participaron de este proceso de gestión de riesgos en 2023, representan el 95% del EBITDA de Ultramar. Además, con el fin de fortalecer la cultura de riesgo y crear una visión unificada, la Gerencia de Control de Riesgo lideró un Risk Assessment, considerando a las tres líneas de negocio de Ultramar. Se planificaron 36 talleres en 11 países; participaron 80 empresas, equivalentes al 92% del EBITDA de Ultramar.

DJSI: 1.3.1 "Gobernanza relativa a los riesgos"
GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
DJSI: 1.3.4 "Cultura del riesgo"

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

**Cientes y
Excelencia
Operacional**

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Alineamiento Corporativo

En junio y agosto de 2023, la Gerencia de Controller Corporativo organizó dos reuniones para las gerencias de Administración y Finanzas de las distintas Unidades de Negocio, con el objeto de intercambiar experiencias, criterios, revisar temas contingentes, desafíos y alinearse con el propósito de Ultramar.

Además de ofrecer una visión actualizada y la proyección a futuro en este ámbito, el encuentro generó un espacio de networking entre los profesionales de las UEN. De esta forma, las reuniones ayudaron a incrementar la agilidad y eficiencia en la toma de decisiones, como también a incorporar directrices corporativas.



La Excelencia Operacional a Nivel Corporativo

El año 2023 Ultramar continuó trabajando con foco en la calidad y mejora continua de sus servicios bajo el liderazgo de la Gerencia de Excelencia Operacional que agrupa corporativamente a las áreas de Seguridad, Medio Ambiente y Mantenimiento. Abarca, con una mirada sistémica, temas relevantes para la operación como la especificación de equipos, la revisión y actualización de procedimientos operativos, la implementación de tecnologías de apoyo, la innovación, la automatización y la gestión de la huella de carbono para alcanzar las cero emisiones, entre otros aspectos.

La implementación de la excelencia operacional en todas las Unidades de Negocio, es llevada a cabo a través de lineamientos y protocolos que Ultramar comparte con cada operación y con un debido acompañamiento que se da a través de diversas formas.

En primer lugar, comparte buenas prácticas y genera instancias de conocimiento y capacitación. Además, ha establecido un sistema de reportabilidad de la gestión operativa, por medio del cual mantiene un permanente contacto con las UEN. Junto con ello, a través de plataformas de indicadores, boletines y mecanismos entrega información e investigación a las UEN en casos de accidentes.

Un aspecto relevante es la Auditoría o Assessment del Plan de Trabajo Anual de cada UEN. Esta se basa en los siguientes aspectos:

1. Tener claridad y estar al día con relación a las normas y los permisos pertinentes.
2. Trabajar en protocolos, lineamientos y procesos que cada UEN utiliza de acuerdo con sus necesidades.
3. Desarrollar las competencias técnicas y habilidades necesarias para que los colaboradores realicen sus funciones adecuadamente.
4. Trabajar con los mandos medios para el cuidado del medio ambiente e integridad de las personas.
5. Fomentar el liderazgo en todos los colaboradores, exigiendo acciones visibles para corregir problemas, generar cultura en relación con este tema y promover espacios de revisión de procesos en los lugares de trabajo.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

**Cientes y
Excelencia
Operacional 03.**

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Una vez al año, Ultramar evalúa la implementación de estos planes y entrega a las UEN una Evaluación Integrada de Seguridad y Medio Ambiente, que indica su nivel de madurez en cuanto a la excelencia operacional, indicando las principales brechas que deben ser subsanadas.

Un último aspecto es la focalización del trabajo del equipo de Excelencia Operacional en aquellas UEN que presentan las desviaciones más relevantes a partir de los análisis mencionados. Este acompañamiento se concentra en cerca de 25 empresas al año, con el fin de acelerar procesos de cierre

de brechas en seguridad, medio ambiente y mantenimiento. A ello se suma, en caso de ser necesario, el manejo de crisis ante la ocurrencia de un evento con sus correspondientes intervenciones para la normalización operativa.

Las UEN que recién se integran a Ultramar reciben un proceso de inducción, una evaluación de riesgos y su criticidad. Se alinean sus indicadores con las otras unidades, se unifican criterios y se les enseña a reportar de acuerdo con la cultura de Ultramar. Además, se les entrega un kit de reglamentos y protocolos transversales adaptables a las líneas de negocio.



Seminario de Excelencia Operacional

Como un paso importante en la formación de una comunidad de aprendizaje en torno a la Excelencia Operacional, los días 24 y 25 de agosto se realizó un seminario que reunió a líderes de las Unidades de Negocio de Ultramar y a sus equipos para hablar sobre seguridad, medio ambiente y mantenimiento. El evento se llevó a cabo en formato híbrido (online y presencial), contando con la participación de cerca de 300 profesionales en Santiago de Chile.

En el encuentro se revisaron tendencias, se analizaron experiencias y se compartieron aprendizajes. También se efectuó un conversatorio entre el Presidente de Ultramar, Richard von Appen, y tres gerentes generales de distintas UEN. Se presentaron cuatro casos de mejora continuo, donde se abordaron experiencias reales, a través de la implementación de soluciones sistémicas entre diversas áreas que revisaron sus procesos y protocolos para generar mejoras. Además, se efectuaron visitas a Sitrans y a las empresas del negocio aéreo (UASL, Teisa, Depocargo) para mostrar sus estándares operacionales.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Ciberseguridad

Garantizar protocolos y herramientas adecuadas para la ciberseguridad es una preocupación creciente en todas las empresas de Ultramar. Desde el año 2019 el grupo utiliza el sistema internacional Critical Security Controls (CIS) como guía y base oficial para implementar controles de ciberseguridad, sin dejar de recomendar la observación e implementación de otros estándares de ciberseguridad que cada empresa puede definir de forma autónoma con el objetivo de reforzar aún más sus condiciones de seguridad frente a ataques cibernéticos.

A nivel corporativo, Ultramar cuenta con una Estrategia de Ciberseguridad, cuya implementación está a cargo del Controller Corporativo, el Subgerente de TI y el Jefe de Operaciones TI. Dos veces al año, o con una periodicidad variable que depende de las nuevas definiciones o lineamientos del Corporativo de Ultramar, revisan los avances de cada UEN en esta materia, instancias en las que se pueden considerar la ayuda u orientación sobre distintas temáticas que las UEN consideren pertinentes.

Para enfrentar incidentes o contingencias, la empresa ha elaborado el Procedimiento de Respuesta y Manejo de Incidentes de Ciberseguridad, que planifica la realización de un DRP (Disaster Recovery Plan) anual en coordinación con el proveedor del DataCenter.

Además, en 2023 se realizaron ejercicios de Ingeniería Social Phishing (suplantación de identidad) y de Ethical Hacking a sitios web y portales web de SAP. También se llevó a cabo la campaña de concientización “FireWall Mindset”, que tuvo como objetivo transformar los hábitos y comportamiento de los usuarios en términos de ciberseguridad. Abordó temáticas como Técnicas OSINT, Suplantación de Identidad y Phishing, entre otras.



Durante el 2023 no se registraron filtraciones de datos ni brechas de seguridad u otros accidentes de ciberseguridad.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Iniciativas de las UEN para Mejorar la Eficiencia y Excelencia Operacional

Durante el año 2023 las UEN impulsaron diferentes iniciativas para lograr una gestión operacional de excelencia y eficiente. Estas se enfocaron, principalmente, en las áreas de “Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes” (84%), “Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos” (80%), y “Desarrollo de nuevos negocios” (73%).

De las 94 UEN que reportaron, 48 (51%) hicieron mejoras en infraestructuras y maquinarias; 65 (69%) incluyeron nuevas tecnologías y procesos de automatización para hacer más eficientes las operaciones y mejorar los estándares; 75 (80%) reestructuraron equipos para agilizar los procesos; 69 (73%) desarrollaron nuevos negocios y 79 (84%) mejoraron y optimizaron los procesos existentes.

Carta del Presidente
Hitos 2023
Somos Ultramar
Estrategia de Sostenibilidad
Confianza y Transparencia
Nuestras Personas
Cientes y Excelencia Operacional
Desarrollo Social
Cuidado del Planeta
Índice GRI
Anexos
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023

Línea	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
DAIS	AMI (Agencia Marítima Internacional)	●	●	●	●	●
	MSC Argentina		●	●	●	●
	Brings Austral			●	●	
	Rochamar					
	Sagres Agenciamiento Marítimo	●	●	●	●	●
	Montship		●	●	●	●
	SMI (Servicios Marítimos Integrales)	●	●	●	●	●
	Bucalemu		●	●		●
	ULOG	●	●	●	●	●
	Ultramar Agencia Marítima				●	
	Surglobal Transporte					
	NAVES	●	●	●	●	●
	Transmares				●	●
	Remar	●	●	●	●	●
	Norton Lilly CCL			●	●	●
	Norton Lilly Trinidad & Tobago					
	Norton Lilly Barbados	●				●
	Norton Lilly Panamá	●	●	●	●	●
	Norton Lily USA		●	●	●	●
	Lighthouse				●	●
	Norton Lilly Shipping Mexico	●			●	
	C.B. Fenton	●	●	●	●	●
	Transtotal Logística Selva (TLS)	●	●	●	●	●
	Transtotal Agencia Marítima (TAM)	●	●	●		●
	Global Shipping Paraguay			●		
	Unimarine Paraguay	●		●		●
	Navemar			●		●
	AMS		●	●	●	●
	Navinter (Agenciamiento General)					
	Conersa (Depósito de Contenedores)					
CONSOLIDADO	DAIS	18	36	41	40	43
%	DAIS	33%	65%	75%	73%	78%

Línea		UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad	KAPTAN	Sitrans					
		Libertador (ELB)					
		Sitrans Almacenes Extraportuarios (SIX)					
		Mintral					
		UASL					
		Depocargo					
		Teisa					
		Axinntus					
		Medlog Chile					
		Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)					
		Transmaritime Inc.					
		Stierlift y Grúas					
		STL (Sur Terminal Logística)					
		TLU					
		STF Logística					
Confianza y Transparencia	01.	CONSOLIDADO	12	15	16	13	16
		%	67%	83%	89%	72%	89%
Nuestras Personas Clientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta Índice GRI	02.	Terminal Puerto Rosario (TPR)					
		Sagres Puerto					
		Terminal Puerto Arica (TPA)					
		Puerto Angamos (PANG)					
		Terminal Graneles del Norte (TGN)					
		Puerto Mejillones (MEJ)					
		Terminal Puerto Coquimbo (TPC)					
		Terminal Pacífico Sur (TPS)					
		Puerto Coronel					
		Ultraport					
		Tidal Transport & Trading					
		Río Estiba					
		Montecon (MON)					
		Terminal Graneles Uruguayos (TGU)					
Anexos	05.	Terminal Ontur					
		Suatilco					
Anexos		Zona Franca Litoral (Ontemar)					
		CONSOLIDADO	18	14	18	16	20
Anexos		%	86%	67%	86%	76%	95%
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	94	CONSOLIDADO GLOBAL	48	65	75	69	79
		% GLOBAL	51%	69%	80%	73%	84%

Nota: La información corresponde a las 94 UEN que reportaron información en 2023.

Cambios Significativos en las Operaciones Durante 2023

Ultramar ha tenido un crecimiento paulatino, incluyendo operaciones en países como Estados Unidos, Canadá y México y otros países de Centroamérica.

El desafío de las fusiones y adquisiciones (Mergers & Acquisitions) como estas, no sólo se traduce en identificar oportunidades y potenciales socios, sino también en realizar una adecuada integración de las nuevas compañías al grupo de empresas de Ultramar, para lograr una incorporación efectiva que genere

valor. Al mismo tiempo, requiere una visión para apartarse de aquellos negocios que ya no funcionan de acuerdo con la Estrategia de Negocio Sostenible de Ultramar.

Este proceso ha sido posible gracias a las definiciones de las tres líneas de negocio, cada una con una estrategia propia y una hoja de ruta para los próximos diez a 20 años con objetivos claros sobre dónde, cómo, con quién y con qué recursos desarrollar los negocios.

Nuevos negocios, socios y servicios de las UEN

DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS
La Agencia Marítima Internacional, en su línea HMM, inicia el año con recaladas quincenales y luego semanales. Cambio en el modelo de negocios de ULOG San Antonio, debido al contexto local y de mercado. Además, se entregan bodegas arrendadas directamente por ULOG y se pasa al modelo de tercerización de los servicios de almacenaje en nuevas posiciones (Servired y Seaport). Ultramar Agencia Marítima incorpora el traslado de personas por medio de la empresa SurGlobal, creada en junio de 2023, con la finalidad de abordar este servicio en los puertos en que tenga presencia. Este nuevo negocio busca incorporar gradualmente una flota eléctrica, disminuyendo así la huella de carbono. Transmares se abre a nuevos mercados como la carga refrigerada en Estados Unidos y Europa.	Sitrans Almacenes Portuarios comienza la operación en el Terminal de San Antonio Alto, lo que implica la expansión de las instalaciones de SIX, agregando 1.000 TEUs de capacidad para almacenamiento de contenedores. Además, culmina la Fase 2 de la ISO 28.000 “Sistema de Gestión de Seguridad de la Cadena de Suministro”, en la cual la empresa es recomendada y catalogada como la primera de Sudamérica en obtener esta certificación. Axinntus consolida su apertura hacia nuevos negocios, con la entrada a la minería. Logra adjudicarse importantes contratos spot con Minera Sierra Gorda. Esta modalidad de servicios transitorios y soluciones integrales a la medida, le permite desarrollar 12 nuevas operaciones spot para clientes como Engie, Noracid, TGN, Aes, Polpaico y Puerto Angamos. Del mismo modo, en sus contratos fijos logra la readjudicación de los clientes Engie y Colbún. Medlog comienza las operaciones de transporte extraportuario en San Antonio y Valparaíso. Stierlift y Grúas afianzan la atención de servicios de transporte terrestre de carga hacia y desde Chile.	Debido a problemas climáticos que afectaron la cosecha en la Argentina, TPR tiene la oportunidad de importar carga granel de poroto de soja. Esto significa el diseño de un nuevo proceso dentro de TPR, debido a la particularidad de que la mercadería debe ser despachada en vagones de tren, luego de ser descargada de los buques. A su vez, se abre una nueva oportunidad de negocio en logística ferroviaria. Rio Estiba comienza las operaciones de mineral de hierro. Suatilco inicia sus actividades.



Nuevas tecnologías

DAIS

MSC implementa PORTAL GO para hacer más eficientes los procesos de pagos y solicitudes y el EBL, que es el contrato de transporte digital para los clientes.

Sagres Agenciamiento Marítimo adquiere un sistema de gestión de documentos en el área de Buques Tramp.

Naves desarrolla tres plataformas: Plataforma de Agenciamiento Marítimo; Plataforma de Autogestión de Clientes Importación/Exportación, facturación, emisiones, liberaciones, facturas, comodatos, cartera; y la implementación de una nueva plataforma ICS, donde se manejan los temas documentales; de equipos y facturación, mejorando la experiencia del usuario y la escalabilidad a futuro.

Norton Lilly Panamá incorpora el sistema Fairwater 1, que integra funcionalidades contables para la consolidación de los sistemas, un mejor control e identificación en tiempo real de los ingresos.

KAPTAN

ELB incorpora el primer tracto camión eléctrico de la marca Volvo que opera en Chile. Adicionalmente, emplea un sistema de gestión CRM que permite la digitalización de todos los procesos en las áreas de Acreditaciones, Mantenimiento y Operaciones, evitando fallas o errores y consolidando la trazabilidad de todos los activos y recursos en un solo lugar.

Desarrollo y diseño exclusivo para UASL Cargo el software Uline, que permite realizar operaciones de handling aéreo. Esto posibilita centralizar la información de los procesos y hacerlos más eficientes. Su debut es la implementación del módulo de importaciones, donde se puede realizar la solicitud de manifiestos y guías aéreas, las cuales se transmiten directamente a Aduanas. Se integra con los softwares de Depocargo, Teisa y líneas aéreas.

Sur Terminal Logística (STL) implementa un tótem para el ingreso de transportistas. Al llegar a la terminal, ellos pueden registrar sus datos y del contenedor que ingresa o retira, haciendo uso de pantallas táctiles. Esto genera que la congestión sea reducida y la atención se haga más ordenada.

NELTUME
PORTS

Puerto Angamos implementa el nuevo sistema operativo TOS (por sus iniciales Terminal Operating System) en abril. El cambio, que repercute en la calidad del servicio, requirió integraciones con clientes, navieras, productores de cobre metálico y de concentrados de cobre. Además, pone en funcionamiento un simulador de realidad virtual para el entrenamiento de operadores de grúa, y se instalan dispositivos de telemetría en equipos móviles, los cuales permiten obtener información operacional y hacer el checklist digital. Se incorporan también nuevas radios digitales para la operación, se modifica al proceso de CuBB y se remodela el taller de equipos móviles. En Mejillones se pone en funcionamiento el sistema Eskuad, que digitaliza todos los procesos operacionales de la sucursal, y se generan gemelos virtuales para los procesos del ácido.



Mejoras operacionales e infraestructura

DAIS

Treatmont Trade Lane Inc. abre una nueva oficina en Halifax. Pierde la cuenta de HSUD.

Servicios Marítimos Integrales (SMI) incorpora 18 buzos comerciales para realizar actividades de buceo con personal propio.

C.B. Fenton realiza cambios en el área de Agenciamiento de naves, debido a las medidas tomadas por el Canal de Panamá para afrontar la sequía que enfrenta.

TLS lleva a cabo una reingeniería de sus procesos internos, enfocándose en mejorar la productividad, eficiencia, seguridad y calidad. Esto implica el fortalecimiento del enfoque en seguridad, mediante el cambio de perfiles en los mandos medios y la configuración de la operación en dos turnos de ocho horas, en lugar de uno de 16 horas. Además, invierte USD 700,000.00 en la construcción, refuerzo y mejora de infraestructura, lo que incluye reparaciones en el almacén para garantizar su estabilidad y seguridad, la construcción de muros perimetrales y un muro de contención para evitar la erosión del agua. Realiza el reforzamiento y expansión del espigón, agregando pilotes adicionales y columnas para permitir el trabajo de grúas sobre difusores de presión, reduciendo significativamente la presión portante. También efectúa un overhaul de tres equipos importantes e implementa un plan de gestión de proveedores. Invierte en mejorar los muros perimetrales con los vecinos, demostrando un compromiso integral con la seguridad y el desarrollo del entorno comunitario.

KAPTAN

Teisa implementa la descarga de salmón paletizado, que elimina el proceso caja a caja de salmón. Con ello, el tiempo de operación se reduce en un 65%, lo que implica pasar de dos a tres horas a 45 minutos. Para poder otorgar este servicio al cliente, la cadena de suministro fue certificada por la DGAC, lo que autoriza que la carga sea escaneada solo en un 10% en vez del 100%. Esta certificación permite que el pallet llegue a su destino final sin ser desconsolidado.

TEP define avance como unidad de negocio al depósito de vacíos, procediendo con grandes cambios a nivel operativo, de seguridad y layout en la operación. Iniciará la extensión de las operaciones en 2024, sumando 2.5 hectáreas adicionales.

TLU implementa un dosificador automático para aditivos de fertilizantes, proceso que antes se realizaba manualmente.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

REPORT DE
SOSTENIBILIDAD
2023 **98**



NELTUME PORTS

Sagres Puerto introduce un cambio en su estructura operativa, al aplicar la segregación geográfica de las operaciones en contenedores y carga fraccionada. Mientras que las operaciones de manipulación de buques se mantienen en el Puerto Público, las actividades relacionadas con los contenedores, incluidos el vaciado y el desove, se transfirieron a instalaciones específicas situadas en una zona geográfica estratégica. Esta decisión está guiada por una serie de objetivos como el aumento de la seguridad operativa, la mejora del servicio al cliente, la maximización de la eficiencia operativa y la reducción de costes.

TPA implementa cambios en las operaciones. El más destacado es la incursión en un nuevo negocio relacionado con la recepción de buques factoría, iniciado en julio, con una transferencia anual estimada de al menos 80.000 toneladas (descarga-embarque) y de 1.609 contenedores reefer. Para mejorar la eficiencia de este proceso, se incorporan tres máquinas push pull y power pack. Adicionalmente, se habilita el Sitio 3 de manera exclusiva para los buques factoría. Esta iniciativa implica la realización de faenas de Operaciones Marítimas, Operaciones Terrestres y Patio de Contenedores. A su vez, con el objetivo de asegurar una gestión eficaz, se desarrollan nuevos procesos operativos para la reportabilidad con los clientes. Esto incluye la integración de sistemas y la adaptación a regulaciones como las de Sernapesca, además de la implementación de EDI Stuffing, el cual es un proceso que permite coordinar y controlar la carga de productos en contenedores, disminuyendo errores y optimizando la gestión y seguimiento de la carga.

TPC inaugura el Sitio 3 en diciembre, abriendo la posibilidad de atender portacontenedores. El compromiso como Puerto es trabajar diariamente para asegurar una continuidad que permita el desarrollo de las actividades en un marco de excelencia operacional, disminuyendo los riesgos a las personas, de downtime y respondiendo a los requerimientos de los clientes.

TPS incorpora dentro de su cultura la visión de excelencia operacional a través de la metodología Kaizen, permitiendo definir de manera común cómo hacer las cosas y poner al cliente al centro. El programa se llama "Yo Nuevo Valparaíso" y en 2023 incluyó la realización de ocho eventos Kaizen y más de 200 acciones implementadas por distintos equipos. Además, TPS participó de actividades de excelencia operacional con TPA, BTP, Panamá y Rosario.

En Arica, Ultraport se adjudica el nuevo servicio de grúas horquilla, tracto camiones, excavadoras y mini buldóceres. En Coquimbo se realizan mediciones y posteriores modificaciones a los procesos de embarque y recepción de concentrado de cobre, optimizando los tiempos de operación.

A raíz de la pérdida de dos grandes servicios (uno a fines del año 2021 y otro a mediados del 2022), a lo largo del 2023 Montecon continúa trabajando para mejorar la eficiencia de la estructura de costos. Ejecuta un plan de reestructuración para optimizar los equipos de trabajo y, además, se enfoca en reducir al máximo las áreas alquiladas dentro del puerto para ajustarse a la pérdida de volumen.

Entregar Servicios de Excelencia

Ultramar cuenta con más de 14.000 colaboradores, distribuidos en 127 Unidades Estratégicas de Negocio presentes en 17 países de Norte, Centro y Sudamérica. Su labor se basa en las definiciones estratégicas de las tres líneas de negocio, con metas, acciones y recursos definidos: DAIS en Agenciamiento y Soluciones Integrales, KAPTAN en Logística Industrial y Neltume Ports en Puertos y Estiba.

En 2023 continuó trabajando para profundizar la excelencia, manteniendo óptimos estándares en sus servicios y agregando valor a través de la adecuada gestión de sus operaciones para todos los actores y mercados del comercio internacional con los cuales interactúa.

Esto quedó manifestado nuevamente en la medición estandarizada de la satisfacción de los clientes implementada en todas las UEN. La encuesta abarcó un universo total de 4.568 clientes, de los cuales un 45,2% (2.063) la respondieron. Los resultados se mantuvieron positivos, creciendo levemente respecto a 2022. En una escala del 1 al 10, el promedio de recomendación de las UEN de Ultramar como buenas empresas para relacionarse alcanzó un 8,86, levemente superior al 8,62 del 2022.



En la encuesta de satisfacción de clientes, en una escala del 1 al 10, el promedio de recomendación de las UEN de Ultramar como buenas empresas para relacionarse alcanzó un 8,86, levemente superior al 8,62 del 2022.

Promedio de Recomendación por Línea de Negocio

	2021	2022	2023
DAIS	8,8	8,67	9,01
KAPTAN	8,4	8,73	8,55
NELTUME PORTS	8,5	8,3	8,83

¿Por qué es un tema material relevante?

Ser un socio estratégico en quien confiar es la promesa que hacemos a nuestros clientes. Trabajamos para que cada colaborador haga propia esta definición en su labor cotidiana, buscando la excelencia para responder a los distintos desafíos y requerimientos del mercado. Es así como hemos logrado que la calidad en los servicios de Ultramar se destaque en la industria como una característica esencial de la compañía y reconocida por clientes y proveedores.

El 46,23% de los clientes afirmó que es extremadamente probable (nota 10) que recomiende a Ultramar como socio estratégico. Un 22,67% lo calificó con nota 9. En general, en la encuesta de satisfacción de clientes, Ultramar alcanza un NPS de 55.

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	100

Los clientes de las diferentes líneas destacaron, en primer lugar, la flexibilidad para dar soluciones (DAIS), la puntualidad y el cumplimiento de los plazos (NLTUME PORTS), y la seguridad en las operaciones (KAPTAN), reflejando distintas prioridades para cada tipo de negocio.

Ranking de Aspectos del Servicio Mayormente Valorados por los Clientes

	DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS	KAPTAN LOGISTICS PARTNERS	NLTUME PORTS Empowering Trade
1	 Flexibilidad para dar soluciones	 Seguridad en las operaciones	 Puntualidad y cumplimiento de plazos
2	 Información proactiva a lo largo del servicio	 Flexibilidad para dar soluciones	 Flexibilidad para dar soluciones
3	 Puntualidad y cumplimiento de plazos	 Puntualidad y cumplimiento de plazos	 Seguridad en las operaciones
4	 Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna	 Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna	 Integridad y ética
5	 Integridad y ética	 Integridad y ética	 Información proactiva a lo largo del servicio
6	 Seguridad en las operaciones	 Información proactiva a lo largo del servicio	 Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna
7	 Innovación	 Cuidado del medio ambiente	 Innovación
8	 Cuidado del medio ambiente	 Innovación	 Cuidado del medio ambiente
9	 Relaciones con los grupos de interés	 Relaciones con los grupos de interés	 Relaciones con los grupos de interés

1 = MÁS IMPORTANTE
9 = MENOS IMPORTANTE



SUBE O BAJA POSICIÓN RESPECTO AL 2022

DJSI: 3.8.2 "Medición de Satisfacción de Clientes"

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

NELTUME PORTS ULTRAPORT

Entre septiembre y octubre Ultraport junto a sus clientes organizó un ciclo de diez charlas realizadas por Néstor Apaza, técnico electricista que en 2007 perdió ambos brazos tras una descarga eléctrica en su lugar de trabajo.

Sensibilización sobre Seguridad y Autocuidado

Con el fin de conversar y reflexionar sobre la importancia de la seguridad y del autocuidado en sus operaciones, entre septiembre y octubre Ultraport junto a sus clientes organizó un ciclo de diez charlas realizadas por Néstor Apaza, técnico electricista originario de la ciudad de Puno, Perú, que en 2007 perdió ambos brazos tras una descarga eléctrica en su lugar de trabajo. En cada una de ellas, Apaza compartió su testimonio y varias reflexiones sobre la prevención, el cuidado mutuo, el autocuidado y el mantenimiento de la seguridad del entorno y en la operación.

En los encuentros participaron trabajadores y trabajadoras de todas las sucursales de la compañía, además de

los integrantes de cada puerto donde opera Ultraport. Estos fueron organizados por Ultraport junto a sus clientes, desplegados desde Arica a Punta Arenas. Contaron, además, con el apoyo de la Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI). En el caso de la jornada llevada cabo en la Región de Magallanes, esta fue hecha también junto a Magallanes Puerto Sostenible, comité público-privado de la industria marítimo-portuaria de la zona.

En cada ocasión, Ultraport y sus clientes agradecieron a Néstor Apaza por compartir su testimonio, el cual permitió profundizar la mirada integral que tienen las empresas en materia de seguridad y excelencia operacional.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

NETUME PORTS PUERTO CORONEL

Gracias a esta
tecnología,
el registro es
completamente
digital,
disminuyendo
el margen de
error tanto
para los mismos
trabajadores como
para el personal
administrativo.

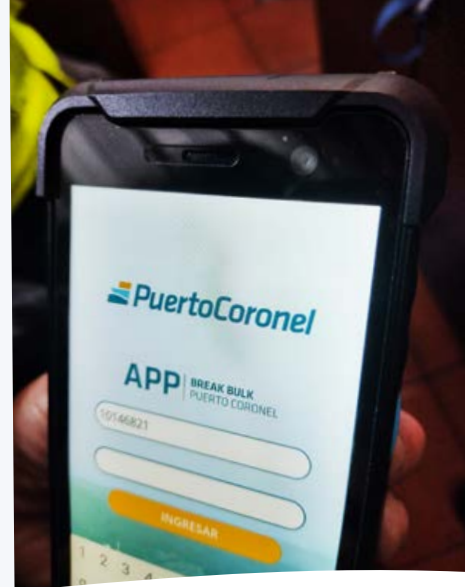
Optimización Digital, nueva App para registros de embarque

Digitalizar, optimizar los registros de embarque y reducir eventuales errores son los principales objetivos de la aplicación implementada por Puerto Coronel en marzo de 2023 para monitorear los procesos de embarque en el área de Break Bulk Celulosa. Su uso consiste en que cada turno que ingresa al muelle recibe dispositivos cargados con la App y registran a través de ella la carga embarcada, lo que luego es reportado en tiempo real en Microsoft Power BI.

Gracias a esta tecnología, el registro es completamente digital, disminuyendo el margen de error tanto para los mismos trabajadores como para el personal administrativo. De esta manera, se puede hacer gestión y tener una reacción oportuna dentro del mismo turno. Su implementación ha permitido mantener un mayor control y responder de manera eficiente a las eventualidades que surgen durante el proceso de embarque breakbulk, dando

un respaldo de calidad en el servicio a los clientes de Puerto Coronel.

La App fue diseñada en conjunto con los mismos trabajadores del puerto, quienes son los usuarios finales, tanto en el desarrollo de la interfaz como en la implementación de la misma, a través de la detección de los principales puntos a mejorar y posteriores capacitaciones sobre su uso.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

DAIS AMI

10
millones de metros
cúbicos de gas
por día serán
suministrados al
mercado nacional.



Proyecto Fénix de Gas Natural

AMI, puso en marcha el Proyecto Fénix, una de las iniciativas más importantes que tiene la compañía para el negocio de Oil & Gas en Argentina, y que producirá el gas costa afuera más austral del mundo.

El proyecto consiste en la construcción e instalación de una plataforma de producción offshore que conectará tres pozos productores de gas natural. La producción de Fénix será transportada a través de un gasoducto que se conectará a la plataforma costa afuera Vega Pléyade. El gas será procesado y acondicionado en la planta de Río Cullen, y luego ingresará al Gasoducto San Martín. Se estima que Fénix aportará hasta 10 millones de metros cúbicos de gas por día, que serán suministrados al mercado nacional. Esto representa cerca del 8% de la producción actual de gas de Argentina.

Desde 2023 y hasta fines de 2024 AMI estará trabajando con la empresa Total Austral y sus contratistas en este proyecto. Durante el período, AMI estará poniendo a disposición de Fénix servicios de agenciamiento marítimo, almacenamiento de carga, estiba, logística, procurement y provisión de personal en buques y en la planta de Río Cullen, entre otros.

Entre las operaciones que se llevaron a cabo, destaca la transferencia entre buques de caños de 24 pulgadas por 1,8 metros de largo, con un peso de 17 a 18 toneladas. La operación duró cinco días y en ella participaron supervisores de estiba de Ultraport Valparaíso y TPR, junto con un equipo interdisciplinario de AMI, con agentes de diferentes sucursales, HSE (medio ambiente, salud y seguridad) y el equipo local de Punta Quilla. También se buscó potenciar el crecimiento de los colaboradores de AMI, fomentando viajes al sitio de los trabajos.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Clientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

DAIS CB FENTON

86
capacitaciones de
manera virtual y
**15 presenciales en
países como Perú,
Ecuador y Panamá,
entre otros.**



Excelencia Operacional y Clientes al Centro

Con el fin de mantener una excelente gestión con los clientes y brindarles asesoría en tiempo real para apoyarlos en los procesos de toma de decisiones respecto de sus naves en tránsito por el Canal de Panamá, durante 2023 CB Fenton realizó una serie de capacitaciones sobre las nuevas normativas aplicables. Guiadas por el área de Agenciamiento Marítimo, estas se convirtieron en instrumentos importantes para proporcionar una mejor atención a los clientes, debido a las variaciones en las normativas del

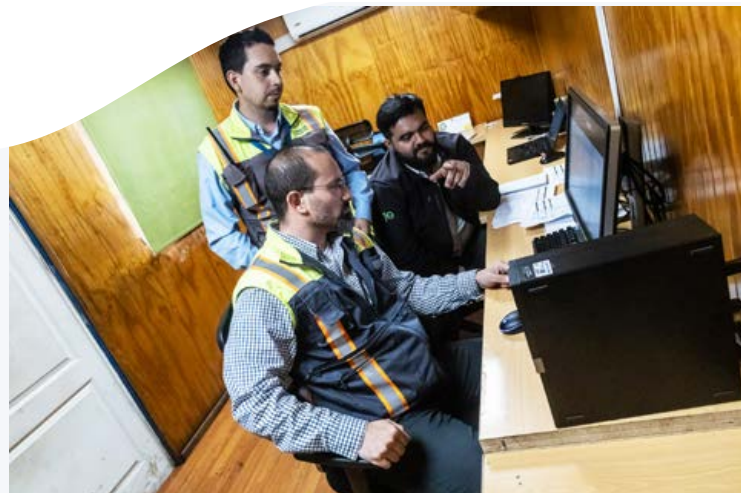
Canal de Panamá, restricciones, tiempos de espera, modificaciones respecto a las opciones para el tránsito de naves y nuevos cobros. Durante el año se realizaron 86 capacitaciones de manera virtual y 15 presenciales en países como Perú, Ecuador y Panamá, entre otros.

Por otro lado, CB Fenton fue premiada en la categoría Oro del programa "Yo Sí Cumpla" de buenas prácticas laborales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá.

El reconocimiento fue obtenido luego de participar en un proceso de auditoría sobre sus labores en administración de personas, relaciones laborales e implementación del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto muestra la preocupación de la compañía por cumplir con las exigencias de las autoridades locales en estas materias, además de seguir proporcionando ambientes de trabajo seguros y agradables para los colaboradores.

KAPTAN AXINNTUS

La incorporación de nuevas tecnologías ayuda a Axinntus a reducir la exposición a riesgos inherentes a sus actividades.



Estrategia de Excelencia Operacional

Axinntus se encuentra implementando una Estrategia de Excelencia Operacional, que en 2023 se enfocó en cuatro líneas de acción: la implementación de análisis tribológicos, con el fin de cuidar y extender la vida útil de los activos de la compañía; el desarrollo de aplicaciones y plataformas (como Power BI), que permiten monitorear en forma permanente los KPI operacionales y de mantenimiento asociados a los contratos; el monitoreo permanente, con reporte asociado, de los indicadores relacionados con el manejo de residuos industriales y la huella de carbono; y la incorporación de tecnologías vanguardistas para hacer más eficientes actividades operativas convencionales o manuales.

La primera de ellas busca preservar principalmente sus equipos móviles,

que en la actualidad llegan a más de 100, identificando en forma prematura los desgastes que presenten para implementar de manera oportuna los planes de acción correspondientes. La segunda línea de acción, en tanto, permite realizar análisis internos para tomar decisiones y, además, les permite a los clientes estar informados en tiempo real sobre la condición y situación de los recursos contractuales comprometidos, involucrándolos además en las decisiones que se puedan tomar. En particular, esta iniciativa ha sido clave en los procesos de licitación, ponderando de buena manera las ofertas técnicas. A su vez, la tercera instancia, el monitoreo permanente, ayuda a mejorar la gestión en aspectos ambientales, entregando a los clientes información con valor agregado en este ámbito.

Finalmente, la incorporación de nuevas tecnologías ayuda a Axinntus a reducir la exposición a riesgos inherentes a sus actividades. Entre los casos de innovación y/o tecnificación que se encuentran en desarrollo, destaca la implementación de carretillas eléctricas en los contratos de Colbún y Guacolda, las que permitirán disminuir riesgos de sobreesfuerzos en actividades específicas, junto con cumplir con los protocolos del Ministerio de Salud de Chile. Además, se ofertaron “servicios spot” con la participación de robots en la limpieza industrial de estanques, reduciendo al mínimo la probabilidad de incidentes por caídas en altura.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

**Cientes y
Excelencia
Operacional** **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

KAPTAN DEPOCARGO, TEISA Y UASL

Las empresas
Depocargo,
Teisa y UASL
experimentaron
un gran avance
logístico gracias a la
implementación de
softwares exclusivos.

Innovación en Logística Aérea

Las empresas Depocargo, Teisa y UASL experimentaron un gran avance logístico gracias a la implementación de softwares exclusivos, diseñados especialmente por un proveedor local de tecnología para la logística aérea.

Las plataformas Depoline, Uline y Sotline se complementan de manera sinérgica para que estas compañías optimicen la tramitación documental de las cargas, tanto de importación como de exportación, mejorando la eficiencia y la velocidad de los procesos. Esta integración

no solo agiliza los procesos, sino que también garantiza la conformidad con las regulaciones, mejorando la seguridad y la confiabilidad de las operaciones.

Entre sus ventajas, la más relevante es la capacidad que les da a los clientes para seguir de cerca el progreso de su carga de manera 100% online, incluyendo información de arribo, horarios, pesos y otros detalles relevantes. Además, estos softwares tienen conexión directa con el sistema de Aduanas de Chile y con las compañías aéreas.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Clientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



04. DESARROLLO SOCIAL

Pasión

La creación de valor compartido en los territorios donde operamos guía nuestro accionar y las relaciones con los principales actores locales, especialmente las comunidades y los proveedores.

Crear oportunidades que aporten al desarrollo y a la calidad de vida de las comunidades donde estamos insertos

¿Por qué es un tema material relevante?

Ultramar y sus empresas están comprometidas con ser actores claves en el desarrollo sostenible de todos los territorios en los cuales están presentes. Junto con generar empleo, potenciar la cadena de valor y promover oportunidades económicas en cada uno de ellos, llevan a cabo un enfoque de valor compartido que busca generar un impacto positivo en la calidad de vida de las personas y en su entorno socioambiental.

Ultramar y sus Unidades de Negocio buscan ser un “buen vecino” con las comunidades de las zonas de influencia de sus operaciones, y potenciar su desarrollo sostenible a través del trabajo conjunto con los diferentes actores locales. Esto implica una labor conjunta con diferentes grupos de interés como los colaboradores y sus familias, clientes y proveedores, autoridades nacionales y locales, y una amplia variedad de organizaciones de la sociedad civil.

Ultramar ha ido transitando desde una visión filantrópica, basada en donaciones y apoyos específicos a los vecinos de las operaciones, hacia una de valor compartido, donde las sinergias entre los actores locales y el ecosistema productivo y comercial crean oportunidades para el desarrollo sostenible.

Desde el año 2022 ha ido instalando en sus UEN un enfoque de triple impacto: económico, social y ambiental. El 66%, que corresponden a 62 de las 94 UEN que compartieron informaciones para este reporte, sostuvo haber identificado claramente a todos los grupos de interés con los cuales interactúa. A su vez, 58 UEN (62%) manifestaron contar con un Plan o Programa de Relacionamento Comunitario bien definido y 45 UEN (48%) dijeron disponer de un canal formal para recibir quejas y reclamos desde los actores comunitarios.

En tanto, 38 de las 94 UEN, equivalentes al 40%, implementaron programas basados en las necesidades de las comunidades locales, mientras que 28 UEN (30%) abrieron comités, mesas de trabajos, conversatorios y procesos de consulta digital, entre otras instancias para la participación y creación de los programas con las comunidades locales.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



62%

de las UEN cuenta con
un Plan o Programa
de Relacionamento
Comunitario bien
definido.



66%

de las UEN ha
identificado claramente
a todos los grupos de
interés con los cuales
interactúa.



2022					2023*			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO
UEN que reportan.	48	16	18	82	55	18	21	94
UEN con plan de relacionamiento comunitario definido.	31	15	15	61	25	18	15	58
UEN con mapeo de grupos de interés.	30	15	17	62	32	13	17	62
UEN con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades.	19	15	15	49	17	13	15	45
UEN con programas basados en las necesidades de las comunidades locales.	24	11	15	50	16	11	15	42
UEN con comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables.	21	7	10	38	11	8	10	29

* Este año más UEN reportaron de manera individual, siendo más precisa la información recopilada. En consecuencia, algunas cifras disminuyen respecto al año anterior.

DJSI: 3.1.1 "Reporte de indicadores sociales (cobertura)"
PROPIO 15: Número y % de UEN con Grupos de Interés identificados
PROPIO 16: Número y % de UEN con Plan de Relacionamento Comunitario
PROPIO 18: Número y % de UEN con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades
GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo

Inversión Social

Todos los años las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar realizan diversas iniciativas sociales de carácter filantrópico o vinculadas a programas y planes de relacionamiento comunitario.

	Inversión Relacionada con el Plan (USD)	Donaciones (USD)	Inversión Social Total (USD)	% Inversión Relacionada con el Plan sobre el Total	Nº Personas Beneficiadas	Nº Instituciones Beneficiadas
2019	547.493	1.165.307	1.712.799	32,0%	146.228	N/A
2020	865.943	633.270	1.499.213	57,8%	33.555	363
2021	576.787	893.720	1.470.507	39,2%	39.255	548
2022	830.284	1.752.351	2.582.635	32,1%	47.957	571
2023	970.867	1.239.688	2.210.555	43,9%	141.576	474

Durante 2023, la cantidad de personas beneficiadas por la inversión social creció fuertemente en relación a los tres años anteriores, con un alza del porcentaje de inversión social relacionada con el Plan de Relacionamiento Comunitario, que llegó al 43,9% respecto al total de la inversión social.





USD

2.210.555

fue la inversión total realizada en 2023.



Inversión Social Total por Tipología y Ámbito

Ámbito de Inversión	Inversión Comunitaria USD	Donaciones USD	Inversión Social Total USD	% Sobre la Inversión Total 2023	% Sobre la Inversión Total 2022	Variación 2022
Educación y cultura	354.313	407.573	761.886	34,47%	41,2%	-6,73%
Formación profesional y técnica	159.767	111.387	271.154	12,27%	3,41%	8,86%
Salud y deporte	161.163	219.220	380.383	17,21%	28,47%	-11,26%
Vivienda	81	4.100	4.181	0,19%	0,90%	-0,71%
Medio ambiente	79.691	3.945	83.636	3,78%	4,95%	-1,17%
Emprendimiento y trabajo	36.262	58.048	94.310	4,27%	3,46%	0,81%
Desarrollo Territorial/Social (otros)	99.974	404.727	504.701	22,83%	17,68%	5,15%
Total	970.867	1.239.668	2.210.535	100%	100%	

Durante el 2023, las áreas de inversión que tuvieron un mayor crecimiento fueron “Formación profesional y técnica”, con un 8,86%, representando un 12% sobre el total de la inversión social, y “otros ámbitos” de desarrollo territorial/social, con un 5,15% y un 22,83%, respectivamente. El aumento de la inversión en “otros ámbitos” de desarrollo territorial/social se puede asociar al avance en la identificación y segmentación para realizar inversiones más focalizadas.

PROPIO 19: Inversión Social
DJSI: 3.6.2 “Tipo de iniciativas de filantropía”
DJSI: 3.6.3 “Contribuciones filantrópicas”

Impacto territorial con valor compartido: la experiencia de las Mesas de Convergencias por el Desarrollo Local, en Mejillones y Arica.

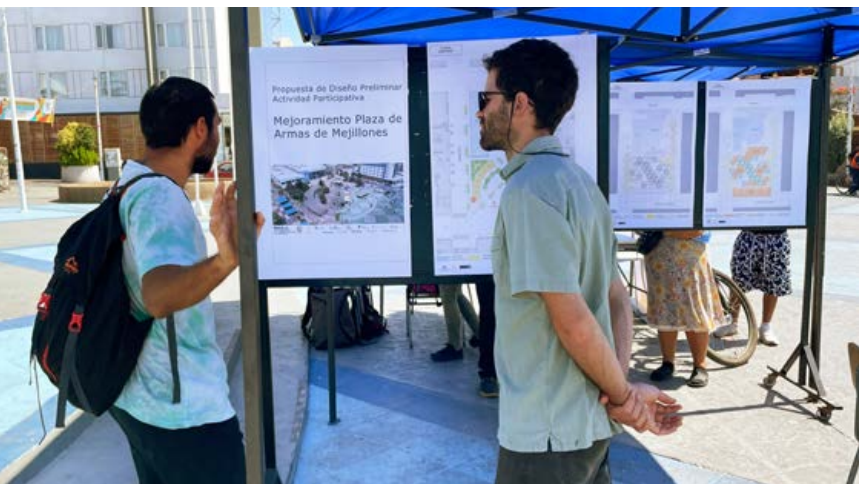
Con el apoyo de la Fundación Huella Local y el liderazgo de la Ilustre Municipalidad de Mejillones, en 2022 se puso en marcha la mesa de convergencia por el desarrollo local sostenible en la comuna de Mejillones.

Con la participación activa de varias UEN de Ultramar (Puerto Angamos, Puerto Mejillones, Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Axinntus y Noracid) y de otras empresas (CPM, Minera El Abra, Aguas Antofagasta, Bet Logística y Polpaico desde el año 2023), durante el 2023, se realizaron 11 procesos participativos con más de 1.300 vecinos y otros participantes

de Mejillones, con el fin co-diseñar y entregar insumos a los equipos técnicos del municipio, para el desarrollo de diferentes iniciativas de impacto territorial.

La cartera de proyectos priorizada por esta alianza público-privada está compuesta por 5 proyectos de mediana y gran envergadura, donde Ultramar y sus empresas, además de ser los principales promotores y patrocinadores de la instancia, se comprometieron con recursos para el diseño y formulación de los proyectos.

Proyecto	Beneficiarios	Inversión pública estimada (USD)	Vecinos en procesos participativos	Inicio de obras
Mejoramiento Plaza de Armas de Mejillones	13.467 (población total)	1.581.310	584	2025
Construcción Paseo Público Deportivo – Sector Estadio	13.467 (población total)	2.893.682	56	2024/2025
Mejoramiento Áreas Verdes 1 – 3 Plazas en Emilio de Vidts	10.130	325.496	130	2024/2025
Mejoramiento Áreas Verdes 2 – Plaza Luis Cuadra	8.004	175.444	52	2024/2025
Prefactibilidad Construcción Terminal de Buses	13.467 (población total)	1.901.035	-	2024/2025



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



Una vez concluidas las etapas, las iniciativas son postuladas por el municipio a los fondos públicos del Gobierno Regional (GORE) y la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) de Antofagasta, para la aprobación de financiamiento de la etapa de ejecución (inicio de obras y construcción).

Esta cartera de proyectos permite apalancar más de 2,2 millones de dólares de inversión pública para la comuna de Mejillones, multiplicando así 37 veces el aporte de las empresas.

En la actualidad, se trabaja en la prefactibilidad de una nueva cartera de iniciativas con el fin de renovar la alianza y los compromisos de los socios de la Mesa de Convergencia.



Con la misma metodología de trabajo, bajo el marco de la Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Arica, durante el desarrollo del proyecto “Mejoramiento Alumbrado Público Acceso Ruta 5, Av. Santiago Arata”, se realizaron 5 procesos participativos con 106 juntas de vecinos y más de 20 reuniones de coordinación con los equipos municipales.

Proyecto	Beneficiarios	Inversión pública estimada (USD)	Vecinos en procesos participativos	Inicio de obras
Mejoramiento Alumbrado Público Acceso Ruta 5, Av. Santiago Arata	255.195 (población total)	1.846.786	106 juntas de vecinos	2024

El proyecto recibió la recomendación técnica satisfactoria del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y un posterior financiamiento del Gobierno Regional por más de 1,8 millones de dólares, multiplicando así 96 veces los aportes de la mesa, integrada por Terminal Puerto Arica (TPA), las empresas Mallplaza y Cementos Bío Bío (CBB), la Municipalidad de Arica y el Consejo de la Sociedad Civil local.

Con esta iniciativa serán beneficiados todos los habitantes de la comuna, ya que la Avenida Santiago Arata es un eje estructurante, entregando seguridad vial y embellecimiento del sector.

En la actualidad, la mesa está trabajando para sumar nuevas empresas y, además, TPA se ha comprometido con patrocinar un nuevo y relevante proyecto como lo es el Mejoramiento Integral de la Av. Máximo Lira.

NELTUME PORTS TPS

3

**organizaciones
fueron ganadoras:
La Junta de Vecinos
N°36 del Cerro
Arrayán, Centro
Cultural Deportivo y
Social Enaires, Club
del Adulto Mayor
“Las Azucenas”.**



Fondos Concursables

Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) lanzó su primera versión de los Fondos Concursables TPS, que permiten financiar proyectos que contribuyan a resolver problemáticas socioambientales de la ciudad porteña. De esta forma, la empresa busca promover iniciativas de mejoramiento en la calidad de vida de los habitantes de Valparaíso, fomentar el desarrollo local y fortalecer a las organizaciones sociales.

La convocatoria fue liderada por el área de Sostenibilidad y estuvo dirigida a organizaciones territoriales, civiles y

sociales de Valparaíso con ejes de acción enfocados en la mejora de espacios comunitarios, la promoción de entornos saludables, el incentivo a la educación y la cultura medioambiental.

Postularon 37 organizaciones, entre las cuales fueron seleccionadas tres ganadoras. La Junta de Vecinos N°36 del Cerro Arrayán presentó un proyecto para mejorar la plaza de su sector, mientras que el Centro Cultural, Deportivo y Social Enaires realizó cuatro talleres medioambientales para niños y niñas de Valparaíso, y el Club del Adulto Mayor

“Las Azucenas” adquirió equipamiento para la comodidad de sus casi 50 socios.

El desarrollo de los Fondos Concursables TPS fue apoyado por la Corporación Simón de Cirene, que acompañó la implementación de los proyectos que resultaron ganadores y también garantizó el proceso en sus distintas etapas. Además, este organismo fue el encargado de administrar los recursos, que en esta versión correspondieron a un monto máximo de CLP 1.500.000 para cada iniciativa (alrededor de 1.730 USD).

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

NETUME PORTS TPA

3.500
personas
participaron de
la Media Maratón
TPA, dándoles
la oportunidad
de correr por el
Terminal.



Desarrollo Comunitario en Arica

Terminal Puerto Arica (TPA) trabaja continuamente para llevar a cabo acciones que generen un impacto positivo en la comunidad y el medio ambiente. En 2023 su estrategia se centró en tres iniciativas principales: la Escuela de Fútbol TPA, que promueve el deporte y la educación entre niños y niñas de la región; la Media Maratón TPA, que fomenta la integración, la actividad física y la salud entre los participantes; y una alianza estratégica con el Club de Costura, con el objetivo de fomentar el desarrollo local de la economía circular a través de la reutilización de materiales.

La Escuela de Fútbol TPA es un importante pilar en el desarrollo de aproximadamente 100 niñas y niños en diversas categorías. Opera como filial oficial del Club Deportivo San Marcos de Arica, integrando los valores de TPA –Pasión, Integridad, Excelencia y Seguridad– y contribuyendo significativamente a la construcción de personas comprometidas con su entorno y la sociedad.

A su vez, la colaboración con el Club de Costura implicó la recaudación de 60 uniformes, a partir de los cuales los miembros de esta organización con-

feccionaron una variedad de productos como bolsos, llaveros y souvenirs. Estos artículos fueron distribuidos como parte del lanzamiento del Reporte de Sostenibilidad de TPA. Finalmente, la Media Maratón TPA reunió a más de 3.500 personas, dándoles la oportunidad de correr por el Terminal, contribuyendo a la cohesión social y mostrando el compromiso del Puerto con el desarrollo sostenible y humano de la región.

NELTUME PORTS SUATILCO

4.200
postulaciones, de
las cuales 1.400
participaron en
el proceso de
selección.

Transformando Vidas: Inclusión Social a través del empleo

Suatilco es un nuevo operador portuario que presta servicio de estiba a la empresa UPM en el Puerto de Montevideo. En abril de 2023 comenzó a gestionar la descarga, almacenamiento y carga a buques de 2 millones de toneladas de celulosa anuales. Junto con su creación, estableció una alianza con la ONG Fe y Alegría y la Fundación Los Pinos, que desarrollan programas de formación e inserción laboral en zonas de alta vulnerabilidad social de Montevideo, con el objetivo de promover que los jóvenes participantes continúen con sus estudios y obtengan empleos dignos.

El convenio busca la selección, la formación en habilidades transversales y el acompañamiento postingreso por parte de todo el personal operativo de la empresa. De esta manera, se seleccionaron y formaron gruitas, capataces, estibadores, operadores de Terminal Tractor y Clamptruck en un proceso que garantizó que todos los aspirantes

a operadores de equipos recibieran el certificado legal habilitante para su uso. Tras el proceso de selección, el personal ingresó formalmente a la empresa y comenzó un riguroso programa de formación profesional, con la capacitación in house con foco en la seguridad y la operación apoyada con equipos propios.

En total se brindaron 25.800 horas de capacitación, en un proceso que se inició seis meses antes de la llegada de la primera carga de celulosa. Las organizaciones recibieron 4.200 postulaciones, de las cuales 1.400 participaron en el proceso de selección. De ellas, 400 personas ingresaron a la formación in house y 220 se convirtieron en personal efectivo. El 72% del personal tiene menos de 30 años. Aunque el objetivo inicial era contar con un 50% de personal femenino, se alcanzó un 33%.



NELTUME PORTS

TPC

TPC comenzó a intervenir dos espacios dentro del Zigzag de la Calle González. Este trabajo se realizó con material reciclado y estuvo centrado en el patrimonio histórico y portuario de la comuna.



Coquimbo, Ciudad Puerto

En 2023 Terminal Puerto Coquimbo (TPC) puso en marcha el Proyecto “Coquimbo, Ciudad Puerto”, que articula esfuerzos públicos y privados para intervenir artísticamente los reconocidos “Zigzag” (escaleras públicas) de la parte alta de la ciudad, con el objetivo final de generar una Ruta Patrimonial en la zona que atraiga a turistas y también a los visitantes que lleguen en los cruceros que arriban al puerto.

En conjunto con las Juntas de Vecinos Fosfato, Vicuña, Shangri-La, Riquelme

y 4 Esperanzas, la Escuela Coquimbo y la Municipalidad de Coquimbo, TPC comenzó a intervenir dos espacios dentro del Zigzag de la Calle González. Este trabajo se realizó con material reciclado y estuvo centrado en el patrimonio histórico y portuario de la comuna.

La iniciativa es gestionada por el Área de Sostenibilidad y Comunicaciones de TPC, en conjunto con la Municipalidad de Coquimbo, el Servicio Nacional de Turismo (Sernatur) y las Secretarías Regionales Ministeriales (Seremi) de Economía y de

las Culturas. Para los siguientes años continuarán interviniendo otros Zigzags, lo que permitirá posicionar a Coquimbo como un polo cultural de la región centro norte del país. Con ello se busca apoyar la declaración de Patrimonio Cultural de los Zigzag, aumentando las posibilidades de la comunidad de postular a fondos estatales que mejoren su calidad de vida y la seguridad de sus barrios, en el marco de una estrategia de sostenibilidad de largo plazo.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

**Desarrollo
Social 04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

DAIS

AMS

AMS diseñó un programa integral que abarca tres líneas de acción principales en el trabajo con los jóvenes.

Impulso Educativo para Jóvenes

AMS está comprometida en desempeñar un rol significativo en el desarrollo de los territorios donde opera, demostrando su responsabilidad social y creando valor para las comunidades a partir del ámbito educativo. En este contexto, mantiene un estrecho vínculo con la Fundación Salir Adelante, el cual intensificó en el transcurso del año, impulsando la finalización del Bachillerato en liceos públicos, la ampliación de la trayectoria educativa, la formación para el desarrollo de habilidades socioemocionales y la construcción de ciudadanía.

De esta manera, AMS diseñó un programa integral que abarca tres líneas de acción principales: asistencia en la gestión, apoyo económico y un enfoque especial en el trabajo con los jóvenes.

En gestión, la empresa brindó apoyo en la optimización de las bases de datos de la Fundación y en la mejora de la eficiencia en el seguimiento de los alumnos, tanto durante su participación en el programa como después de su egreso. En tanto, en el trabajo directo con los estudiantes se llevó a cabo un taller sobre Finanzas Personales, temática identificada como crucial para los jóvenes. Además, AMS recibió en sus oficinas a estudiantes interesados en la carrera de Contador Público, brindándoles la oportunidad de compartir experiencias con el equipo de Administración y Finanzas, y de explorar posibles caminos profesionales.



KAPTAN SITRANS

50
personas
participaron en
representación
de contratistas
externos y
administradores de
contratos internos.



Fortalecimiento de la relación con Proveedores y Contratistas

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y el vínculo con proveedores locales y empresas contratistas, Sitrans implementó una iniciativa a nivel nacional que busca estandarizar el proceso de ingreso del personal operativo contratista, brindándoles un servicio integral de reclutamiento y selección.

La iniciativa incluye diversas actividades, entre ellas, destaca la realización de charlas presenciales entre Iquique y Puerto Montt, donde se explicaron las ventajas de acceder gratuitamente a servicios de reclutamiento y selección,

lo que les permitiría contar con personal más competente y adecuado para sus operaciones. Además, se planteó un plan de mejora de competencias y profesionalización para personas en cargos operativos, y se profesionalizó el proceso de reclutamiento.

Como mandante, Sitrans también se comprometió con asesoría y apoyo en áreas claves a los contratistas, como la gestión de personas y el uso herramientas para entrevistas basadas en competencias. Finalmente, la compañía también evaluó los criterios

socioambientales utilizados por cada empresa contratista, empleando esta información como insumo para guiarlas a ser más sostenibles.

En total participaron unas 50 personas en representación de contratistas externos y administradores de contratos internos. La iniciativa fortaleció las relaciones de Sitrans con sus proveedores, contribuyendo al desarrollo social y sostenible de su red de colaboradores.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos



En 2023 hubo 43 UEN, de las 94 que reportaron información, que efectuaron un Programa de Voluntariado Corporativo, equivalente al 46%: 20 de ellas fueron de la línea DAIS, 15 de KAPTAN y 8 de NELTUME PORTS. La cantidad de horas dedicadas al voluntariado aumentaron considerablemente,

pasando de 4.034 a 21.633, aunque el porcentaje de colaboradores disminuyó en comparación con 2022. Es así como se mantiene el desafío de involucrar a un mayor número de ellos en actividades asociadas al relacionamiento comunitario por sobre instancias filantrópicas.

	Número de Colaboradores que Participaron en el Programa de Voluntariado	% Respecto a la Dotación Total de la UEN que Reporta	% Respecto a la Dotación Total Ultramar	Número de Horas Totales de Voluntariado	Promedio de Horas de Voluntariado por Colaborador
2020	414	---	3%	437	1
2021	463	13,3%	3,6%	2.476	16,4
2022	1.852	22%	13,2%	4.034	3,6
2023	1.452	32%	10%	21.633	13,7

Voluntarios en Acción en Ultramar

Este año destacaron las actividades del voluntariado “Voluntarios en Acción”, desarrolladas en conjunto con la Fundación Trascender. Se realizaron con los estudiantes del Colegio Claudio Matte, de la comuna de La Granja, Región Metropolitana de Santiago. Participaron 22 colaboradores, correspondiente a un 24% de la dotación total del corporativo de Ultramar, con un promedio de cinco horas de voluntariado por colaborador.

Ultramar invirtió USD \$ 17.313 en la ejecución de esta iniciativa y, además, sumó 116,5 horas donadas, valoradas en más de USD \$ 9.233.

En el 2023, se logró un aumento significativo del compromiso de los colaboradores con la iniciativa, lo que permite planificar el próximo año, destinando más horas de voluntariado.



PROPIO 21: Iniciativas de voluntariado corporativo

Beneficiarios por actividad de voluntariado

Actividad	Número de Sesiones	Número de cupos de voluntarios	Número de beneficiarios	Beneficiarios
Lanzamiento Voluntariado Corporativo	1	20	N/A	Colaboradores de Ultramar
Club de Matemáticas	8	12	10	Estudiantes del Colegio Claudio Matte
Club de Inglés	5	6	10	
Jornada Sombras	1	11	7	
Jornada Insalco	1	1	60	
Reforzamientos Insalco	2	2	4	

Horas de voluntariado donadas

Actividad	Número de voluntarios únicos	Número de cupos de voluntarios	Número de horas de inducción	Número de horas de preparación y ejecución	Número de horas en total
Lanzamiento Voluntariado Corporativo	20	20	0	1	20
Club de Matemáticas	6	12	0,5	2,5	33
Club de Inglés	4	6	0,5	2,5	17
Jornada Sombras	11	11	0,5	3	38,5
Jornada Insalco	1	1	0	2	2
Reforzamientos Insalco	2	2	0	3	6
Total				14	116,5



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos



Fundación Choshuenco

La Fundación Educacional Choshuenco es una organización chilena sin fines de lucro, que busca impactar positivamente a todos los actores involucrados en la educación inicial. Desarrolla y ejecuta programas educativos y de formación continua, administra jardines infantiles y centros de familia, utilizando un Modelo de Gestión Pedagógica que busca el crecimiento de líderes perseverantes y creativos.

Enfoca su trabajo en aspectos fundamentales para el desarrollo de los niños y las niñas como una educación de calidad, la participación de las familias como primeros educadores, y políticas públicas eficientes que les permitan desarrollar las habilidades, condiciones y herramientas necesarias para lograr sus sueños y aspiraciones.

NIÑO/A LIDER, PERSEVERANTE Y CREATIVO/A

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	GESTIÓN INTERNA
Proporcionar una educación inicial de calidad, a través de experiencias de aprendizaje desafiantes, que permitan un pleno desarrollo socioemocional, cognitivo y psicomotor.	Currículo High Scope	Academia: Especialización permanente de los equipos pedagógicos. Evaluaciones internas y externas en pro de la mejora continua. Liderazgo pedagógico e innovación.
	Interacciones adulto - niño/a cálidas y de calidad	
	Énfasis en el desarrollo del lenguaje oral.	
	Estrategia de Lenguaje Choshuenco (ELC).	
	Desarrollo de las Ciencias a partir de la Pedagogía Indagatoria.	
Acompañar a las familias contribuyendo en su labor como primeros educadores, a través del Centro de Familia e incorporándolos en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas.	Fomento de la creatividad mediante el desarrollo de las artes y del juego.	Sistematización de procesos administrativos y pedagógicos. Gestión eficiente de recursos.
	Programa de desarrollo de habilidades parentales (Triple P)	
	Creciendo juntos en virtudes	
	Charlas y talleres de desarrollo personal	
	Desarrollo de habilidades parentales	

MODELO DE GESTIÓN CENTROS EDUCATIVOS CHOSHUENCO

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



En 2023 construyó su cuarto Centro Educativo (jardín infantil), ubicado en la comuna de La Pintana. Comenzará su operación el año 2024, acogiendo a más de 180 niños, niñas y sus familias.

Además, continuó con la instalación de los Centros de Familia, iniciativa enfocada en mejorar las habilidades parentales y que ha contribuido al enriquecimiento educativo de 3.570 niños, niñas y sus familiares. En 2023 la Fundación Llegó a 49 centros en todo Chile.

Después de 13 años se renovó la imagen de la fundación, con un nuevo logo que refleja su constante compromiso con la educación inicial y la adaptación constante para ofrecer experiencias educativas de calidad.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

En tanto, la iniciativa “Juntos por una educación inicial 2030 para el futuro de Chile”, que busca generar impacto de largo plazo en la calidad y equidad de la educación para la primera infancia, siguió avanzando a través de la conformación de una red de colaboración entre diferentes organizaciones de la sociedad civil y la academia, trabajando juntos en la construcción y ejecución de un plan estratégico de largo plazo y alcance nacional para la educación temprana.

El proyecto surge del interés y preocupación de un grupo de más de 20 organizaciones educacionales, en su mayoría gestores de salas cunas y jardines infantiles gratuitos, e instituciones interesadas en investigar y aportar a la calidad de la educación inicial de los sectores vulnerables de Chile. Es coordinado y liderado por la Pontificia Universidad Católica de Chile y la Fundación Educacional Choshuenco.

Al alero de esta iniciativa, en 2023 se hizo un diagnóstico de la educación inicial en Chile, enfocado en las temáticas de cobertura y valoración de este nivel educativo. El documento, desarrollado junto a las diferentes instituciones que forman parte de esta red, fue presentado en un seminario en la Pontificia Universidad Católica de Chile. Adicionalmente, junto a las organizaciones participantes, se desarrolló un proceso de planificación estratégica que permitió definir los ejes de trabajo para el periodo 2024-2026.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

**Desarrollo
Social 04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Ser Socios de Nuestros Proveedores, Creando Espacios de Innovación y Emprendimiento

¿Por qué es un tema material relevante?

Ultramar comenzó como una pequeña empresa local que se convirtió en una compañía con presencia internacional en las Américas. A lo largo de las décadas, su crecimiento se ha basado en un fuerte compromiso estratégico con todos sus socios y proveedores. Este vínculo se mantiene vigente en una coyuntura global desafiante para el equilibrio de los diferentes actores de las cadenas de valor.

Durante 2023 Ultramar continuó fortaleciendo el enfoque de relacionamiento estratégico con sus socios y proveedores, a través de herramientas como la Política de Gestión de Proveedores y Contratistas y la Guía de Recomendaciones para la Gestión de Proveedores y Contratistas.

La Política de Gestión de Proveedores y Contratistas aplica para todas las empresas filiales y coligadas de Ultramar, y busca ser un apoyo para sus relaciones de negocio. Sus objetivos son:

- Declarar los principios bajo los cuales se guían las acciones para el desarrollo sostenible en las cadenas de suministro de insumos y servicios en las cuales operamos.
- Promover la gestión y el desarrollo de nuestros proveedores y contratistas, especialmente locales, con el fin de garantizar los estándares requeridos por Ultramar, optimizar los procesos de nuestras operaciones y responder a los desafíos que demanda el entorno.
- Fomentar la construcción de alianzas de largo plazo, resaltando las oportunidades para fortalecer la relación con proveedores y contratistas.
- Incorporar prácticas sostenibles en los procesos, en conjunto con nuestros proveedores y contratistas, para mitigar riesgos y generar valor compartido.
- Estandarizar los procesos internos de homologación, registro, calificación, control y evaluación de proveedores y contratistas.

	¿Cuenta con políticas o programas propios de desarrollo de proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN (Línea y Ultramar)	¿Cuenta con Código de Conducta para proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN (Línea y Ultramar)	¿Cuenta con caracterización interna de proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN (Línea y Ultramar)
DAIS	17	21%	32	40%	21	26%
KAPTAN	10	45%	14	64%	8	36%
NELTUME PORTS	7	29%	15	63%	10	42%
Consolidado	34	27%	61	48%	39	31%

Nota: Los porcentajes están calculados en base al total de las UEN de Ultramar: 80 UEN en DAIS, 22 en KAPTAN y 24 en NELTUME PORTS.





Las empresas de Ultramar cuentan con el apoyo de

20.395 > **95%**

proveedores y contratistas en América, de los cuales son locales¹.



Línea de Negocio	Descripción	Proveedores y Contratistas Locales	Proveedores y Contratistas Nacionales / Internacionales	Proveedores y Contratistas Totales	% Proveedores y Contratistas Locales
DAIS	Número total de proveedores y contratistas	8.1621	615	8.777	93%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	619	251	870	71%
	Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD)	1.383.250.332	86.967.363	1.470.217.695	94%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas	18	10	14	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas	28	14	21	
	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes)	1.967	4	1.971	100%
	Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año	103.909.706	21.113	103.930.818	100%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes	6	6	6	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes	7	7	7	

¹ Se define como proveedor local a una organización o persona que proporciona un producto o servicio a la empresa y cuya casa matriz o base de operaciones se encuentra en el mismo mercado geográfico que nuestra operación. En la línea de negocio DAIS, los proveedores locales alcanzan el 93%; en Kaptan, el 96%; y en Neltume Ports, el 97%.

			Proveedores y Contratistas Locales	Proveedores y Contratistas Nacionales / Internacionales	Proveedores y Contratistas Totales	% Proveedores y Contratistas Locales
Línea de Negocio	Descripción					
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad	KAPTAN	Número total de proveedores y contratistas	4.614	191	4.805	96%
		Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	673	86	759	89%
		Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD)	82.783.044	3.560.535	86.343.579	96%
		Días promedio de pago a proveedores y contratistas	27	15	21	
		Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas	36	20	28	
		Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes)	3.474		3.474	100%
		Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año	23.498.007		23.498.007	100%
		Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes	23	11	17	
		Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes	32	14	23	
Confianza y Transparencia Nuestras Personas Clientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta Índice GRI Anexos	NELTUME	Número total de proveedores y contratistas	6.642	171	6.813	97%
		Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	599	66	665	90%
		Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD)	284.445.537	45.083.589	329.529.126	86%
		Días promedio de pago a proveedores y contratistas	20	36	28	
		Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas	35	23	29	
		Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes)	2.920	21	2.941	99%
		Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año	22.882.106.356		22.882.106.356	
		Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes	17	6	11	
		Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes	24	12	18	

Línea de Negocio	Descripción	Proveedores y Contratistas Locales	Proveedores y Contratistas Nacionales / Internacionales	Proveedores y Contratistas Totales	% Proveedores y Contratistas Locales
CONSOLIDADO	Número total de proveedores y contratistas	19.418	977	20.395	95%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período	1.891	402	2.293	82%
	Monto total de compras de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD)	1.750.478.913	135.611.487	1.886.090.400	93%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas	22	20	21	
	Días promedio de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas	33	19	26	
	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes)	8.361	25	8.386	
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año	23.009.514.069	21.113	23.009.535.181	100%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes	15	7	11	
	Días promedio de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes	21	10	16	

PROPIO 22: Número de UEN con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas
PROPIO 23: Iniciativas destacadas de desarrollo y/o capacitación de proveedores y contratistas
PROPIO 24: Número de UEN con Código de Conducta para proveedores y contratistas
DJSI: 1.6.1 "Código de conducta para proveedores"



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Pago a Proveedores

Ultramar impulsa la incorporación de buenas prácticas que posibiliten el desarrollo de proveedores en todas sus UEN, que incluso sobrepasen lo exigido por la legislación vigente en cada país. Una de ellas es el plazo de pago acotado para proveedores y contratistas, elemento crítico para las micro, pequeñas y medianas empresas. En el año 2023 este período bajó a 11 días promedio para proveedores MiPymes, mientras que el plazo máximo de pago a proveedores alcanzó un promedio de 26 días, disminuyendo en 6,3 días en comparación con 2022.

Pagos a MiPymes	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Promedio de pago a proveedores MiPymes	6	17	11	11
Plazo máximo de pago definido para MiPymes	7	23	18	16



En el año 2023 el monto total de compra de bienes y servicios a proveedores alcanzó más de

USD

1.800 > 93%

millones, con un

destinado a
proveedores
locales.

Compra de bienes y servicios
a proveedores

Monto Total
2022 (USD)

Monto Total
2023 (USD)

DAIS	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	1.087.190.431	1.470.217.695
	Monto de compra a proveedores locales	950.361.219	1.383.250.332
	% de compra a proveedores locales	87%	94%
KAPTAN	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	258.214.582	86.343.579
	Monto de compra a proveedores locales	237.032.018	84.445.537
	% de compra a proveedores locales	92%	96%
NELTUME PORTS	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	196.444.464	329.529.126
	Monto de compra a proveedores locales	162.868.848	284.445.537
	% de compra a proveedores locales	83%	86%
Consolidado	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	1.541.849.477	1.886.090.400
	Monto de compra a proveedores locales	1.350.262.085	1.750.478.913
	% de compra a proveedores locales	87,6%	93%

- PROPIO 26: Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales
PROPIO 27: Número y % de proveedores y contratistas locales
PROPIO 28: Número y % de proveedores y contratistas MiPymes
PROPIO 29: Número y % de UEN con caracterización interna de proveedores y contratistas
PROPIO 30: Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales
PROPIO 31: Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes
PROPIO 32: Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes)
PROPIO 33: Días de plazo máximo (y MiPymes)



Selección de Proveedores Según Criterios Sociales y Ambientales

Ultramar asegura la sostenibilidad de su cadena de valor, a través de la selección de proveedores según criterios técnicos, sociales y ambientales. En consecuencia, 27 de las 94 Unidades Estratégicas de Negocio incluidas en este reporte cuentan con criterios de selección y evaluación ambiental de sus proveedores, y 9 aplican principios sociales.

	% de nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos ambientales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos, potenciales y reales.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con las que se haya acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales significativos negativos – potenciales y reales– con las que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.
DAIS	19%	177	89	19%	20%
KAPTAN	9%	139	72	0%	0%
NELTUME PORTS	12%	57	3	0%	0%
Consolidado	13% (promedio)	373 (total)	164 (total)	6% (promedio)	7% (promedio)

Nota: La información corresponde a la entregada por 59 UEN sobre las 94 UEN que reportaron.

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	

Durante 2023, los principales impactos y/o riesgos ambientales negativos significativos, identificados en la cadena de suministro de las UEN, fueron:

- Emisión de gases de efecto invernadero.
- Contaminación del suelo y cuerpos de agua, con afectación de fauna y flora, por derrames de productos o residuos que contienen hidrocarburos.
- Disposición final, sin reciclaje, de neumáticos fuera de uso.
- Gestión inadecuada de los residuos y deterioro del suelo por acumulación de residuos sólidos no reciclables.

Los impactos y/o riesgos sociales negativos significativos identificados en la cadena de suministro fueron:

- Paralización de actividades y afectación del desarrollo normal de las operaciones.
- Alta rotación del personal.
- Deterioro de la infraestructura pública por la carga pesada que puede impactar a la comunidad.
- Accidentes que pueden afectar al personal y a terceros.



	% de nuevas empresas proveedoras y contratistas que han pasado una selección (para adjudicarse una compra o un servicio) también en base a criterios sociales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos sociales	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos, potenciales y reales	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.
DAIS	11%	127	4	17%	17%
KAPTAN	25%	231	0	25%	8%
NELTUME PORTS	13%	50	0	0%	0%
Consolidado	16% (promedio)	408 (total)	4 (total)	14% (promedio)	8% (promedio)

Nota: La información corresponde a la información entregada por 60 UEN sobre las 94 UEN que reportaron.

GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales
GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales

Encuesta de Satisfacción de Proveedores

Entre el 26 de octubre y el 23 de diciembre, con el apoyo de la empresa consultora Critería, se desarrolló la primera Encuesta de Satisfacción de Proveedores, mediante un formulario online autoadministrado que respondieron 407 empresas. El objetivo, como en el caso de los clientes, es medir periódicamente la satisfacción

para identificar brechas y mejorar la relación con proveedores en las tres líneas de negocio. Se solicitaron los datos de proveedores a 17 países, de los cuales Costa Rica, Bolivia y Guatemala no participaron. Entre los 14 países que invitaron a sus proveedores, Barbados no obtuvo ninguna respuesta.



13 países

Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, EE.UU., México, Panamá, Paraguay, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay.



110
Grandes empresas



138
Medianas empresas



129
Pequeñas empresas



30
Microempresas

Se les pidió evaluar las siguientes dimensiones:

1. Nos caracterizamos, en general, por mantener una buena relación con nuestros proveedores.

2. Nos caracterizamos por mantener una buena relación con nuestros trabajadores.

3. Nos caracterizamos por entregar solicitudes de servicios de forma clara y completa.
4. Nos caracterizamos por responder adecuadamente sus solicitudes y mantenerlos informados del proceso.

5. Nos caracterizamos por la integridad y ética en el desarrollo de nuestros servicios.

6. Nos caracterizamos por resolver los problemas que surgen de forma eficaz y oportuna.
7. Nos caracterizamos por la seguridad que tienen nuestras operaciones.

8. Nos caracterizamos por el cuidado del medio ambiente en nuestras operaciones.

9. Nos caracterizamos por la buena relación con nuestros grupos de interés y comunidades.



Las tres dimensiones mejor evaluadas por las empresas proveedoras fueron, en este orden, la buena relación con los proveedores, la integridad y ética en los servicios, y la seguridad en las operaciones.

Estas tres dimensiones fueron las primeras en la línea DAIS y en KAPTAN; en KAPTAN, la seguridad alcanzó el segundo lugar. En tanto, para la línea NELTUME PORTS las primeras tres fueron la buena relación con los proveedores, la seguridad en las operaciones y el cuidado del medio ambiente.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Buena relación con los proveedores	66%	27%	2%	1%	4%
Integridad y ética en los servicios	61%	31%	3%	1%	4%
Seguridad en las operaciones	61%	28%	7%	0%	4%
Cuidado del medio ambiente	58%	29%	9%	0%	4%
Buena relación con grupos de interés y comunidades	56%	31%	8%	0%	4%
Solicitud de servicios clara	55%	34%	8%	0%	4%
Buena relación con los trabajadores	54%	31%	11%	0%	4%
Responder solicitudes y procesos informados	53%	34%	4%	3%	5%
Resolución eficaz de los problemas	52%	34%	8%	1%	4%

Nota: "De acuerdo con su experiencia como proveedor, por favor, indique qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre nuestra empresa".

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

También se preguntó si los proveedores han tenido problemas con el personal de Ultramar y sus UEN. El porcentaje de la respuesta “Ninguno” alcanzó un total de 86%.

		Total	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa
Problemas con el personal	Ninguno	86%	89%	85%	83%	93%
	Pocos	13%	11%	14%	16%	7%
	Muchos	1%	0%	1%	2%	0%

En cuanto a los problemas de retraso con los pagos desde las empresas de Ultramar, el porcentaje de “Ninguno” llegó al 76%.

		Total	Gran empresa	Mediana empresa	Pequeña empresa	Microempresa
Retrasos con los pagos	Ninguno	76%	72%	75%	79%	83%
	Pocos	22%	25%	22%	19%	17%
	Muchos	2%	3%	3%	2%	0%



Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	136



Otra pregunta importante fue sobre los aspectos a mejorar en la relación con los proveedores. Se muestran las sugerencias de mejora (%), usando categorías que emergen a partir de la codificación de la pregunta abierta.

	ULTRAMAR	DAIS	KAPTAN	NELTUME
Ninguna	59%	58%	63%	57%
Comunicación más clara y fluida	19%	22%	14%	21%
Entregar mayor información	10%	10%	10%	9%
Relaciones humanas y trato	9%	9%	9%	8%
Acordar menores plazos de pagos	6%	6%	7%	5%
Agilizar facturaciones	5%	3%	10%	5%
Mantenición y renovación de tecnologías	4%	2%	2%	7%
Participación en la toma de decisiones	4%	5%	3%	2%
Fidelizar empresas proveedoras	3%	3%	1%	5%
Más oportunidades de trabajo	2%	2%	3%	3%

También se estimó la probabilidad de recomendación, tanto a través del NPS, Net Promoter Score, calculado como diferencias entre los “promotores” (calificaciones de 9 a 10) y los “detractores” (calificaciones de 1 a 6), como en base al cálculo promedio a partir de la cantidad de respuestas para cada calificación divididas por el número total.



NPS se calcula como la diferencia entre promotores (calificaciones 9 a 10) y detractores (calificaciones 1 a 6)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NPS
ULTRAMAR	0%	0%	0,2%	0%	1%	1,5%	3,2%	8,6%	18,9%	66,6%	82,8
DAIS	0%	0%	0%	0%	1,2%	0,6%	3,5%	9,9%	23,3%	61,6%	83,1
KAPTAN	0%	0%	0%	0%	0%	1,9%	4,8%	1,9%	18,1%	73,3%	89,5
NELTUME PORTS	0%	0%	0,8%	0%	1,5%	2,3%	1,5%	12,3%	13,8%	67,7%	76,9

Nota: Valores son % de respuesta por cada calificación.

Se calcula un promedio a partir de la cantidad de respuestas para cada calificación, divididas por el total (N).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Promedio
ULTRAMAR	0%	0%	0,2%	0%	1%	1,5%	3,2%	8,6%	18,9%	66,6%	9,42
DAIS	0%	0%	0%	0%	1,2%	0,6%	3,5%	9,9%	23,3%	61,6%	9,38
KAPTAN	0%	0%	0%	0%	0%	1,9%	4,8%	1,9%	18,1%	73,3%	9,56
NELTUME PORTS	0%	0%	0,8%	0%	1,5%	2,3%	1,5%	12,3%	13,8%	67,7%	9,35

Nota: Valores son recuento de respuesta por cada calificación.



En general, Ultramar alcanza un NPS de

82,8
66,6%

de los proveedores afirma que es extremadamente probable (nota 10) que recomiende a Ultramar como cliente con el cual trabajar.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos

05. CUIDADO DEL PLANETA

Seguridad

Mitigar las emisiones y otros posibles impactos ambientales de las operaciones constituye nuestro firme compromiso para cuidar el entorno y contribuir a la lucha contra el calentamiento global.



Fomentar una Cultura de Cuidado del Medio Ambiente

¿Por qué es un tema material relevante?

Las actividades y operaciones de las empresas de Ultramar podrían tener impactos en el medio ambiente. Con el objetivo de erradicarlos, cumpliendo las normativas y estándares nacionales e internacionales, junto con responder a los requerimientos de los clientes en esta materia, Ultramar busca evitar, mitigar y revertir eventuales consecuencias negativas de sus operaciones, como también instalar una cultura organizacional de cuidado del medio ambiente y preservación de la biodiversidad.





El pilar “Cuidado del Planeta” de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, contiene compromisos que buscan anticipar y evitar, mitigar y revertir eventuales consecuencias negativas de sus operaciones, instalar una cultura organizacional de cuidado del medio ambiente, de no afectación a la biodiversidad y gestión contra el calentamiento global.

Para el cumplimiento de estas aspiraciones y alcanzar “cero incidentes” socioambientales en las operaciones, se trabaja en los siguientes focos:

- Fortalecer las relaciones de confianza con los grupos de interés, a través del diálogo y el seguimiento de los planes de acción.
- Realizar la gestión de crisis por medio de la implementación del Comité de Alerta y Crisis, con definición clara de roles y la difusión de protocolos internos.
- Robustecer la gestión de permisos ambientales, sectoriales y compromisos asociados a una Resolución de Calificación Ambiental (RCA) para los casos que aplican.
- Mantener programado y actualizado el housekeeping de cada operación asociado al plan de manejo de residuos.

- Instalar y fortalecer la cultura de la reportabilidad constante de indicadores y metas socioambientales asociadas a número de incidentes y reclamos por los canales dispuestos por cada entidad.
- Efectuar el diagnóstico y benchmarking de iniciativas de eficiencia y reducción de emisiones de gases de efecto de invernadero (GEI) con el fin de poder tomar decisiones según la realidad de cada negocio y la factibilidad técnica y económica de cada iniciativa.

Entre otras iniciativas, las UEN implementan sistemas de gestión energética, utilizan vehículos y maquinarias eléctricas, incorporan nuevas tecnologías y rediseñan los procesos para evitar accidentes que dañen el medio ambiente (como derrames de hidrocarburos), además de llevar a cabo acciones de economía circular para la correcta gestión de los residuos de sus operaciones.

Consumo Energético

La cantidad y categoría de las emisiones producidas por las UEN de Ultramar dependen, en gran medida, del tipo de fuente de energía que utilizan. Por este motivo, es importante calcular y reportar el consumo procedente de fuentes renovables y no renovables, para así reconocer aquellas áreas en las que se necesita mejorar la gestión ambiental con miras a la carbono neutralidad.

Respecto a las energías renovables, durante 2023 se evidencia una disminución respecto de lo reportado el 2022, lo cual se explica por el caso de dos Unidades de Negocios que, a pesar de contar con energías renovables, al momento de la redacción de este reporte aún no contaba con los correspondientes certificados para poder validar y verificar ese consumo; por tanto, su dato se consideró como red nacional.

Consumo de Energía en la Organización*	2021	2022**	2023
No renovable (MwH) (combustibles fósiles, hidroeléctrica de embalse)	52.371	50.606	56.408
Renovable (MwH) (solar, eólica, biocombustible, hidroeléctrica de pasada)	21.666	42.878	13.876
Consumo total de energía (MwH)	74.037	93.484	70.284

Nota (*): El cálculo está hecho en base a las informaciones compartidas por las UEN durante el cálculo de la huella de carbono (alcance 2).
Nota (**): Se ajustaron las cifras de 2022 en base a una revisión interna.

GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización
DJSI: 2.3.3 "Consumo de energía"



Reducción de la Huella de Carbono

En 2023 Ultramar calculó la huella de carbono con una metodología única y transversal para sus tres líneas de negocio, en colaboración con la consultora Carbono X bajo la metodología GHG Protocol, asociada a la cuantificación, con enfoque corporativo, de los alcances 1, 2 y 3. Además, por primer año se realizó un proceso de verificación para los alcances 1 y 2 junto a PricewaterhouseCoopers (PwC).



Un total de
114
UEN midieron
su huella de
carbono.

¿Por qué es un tema material relevante?

La lucha contra el calentamiento global es uno de los desafíos más relevantes de la actualidad, en línea con los objetivos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. En este contexto, la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) aparece como una acción prioritaria y concreta. Es así como, después de estandarizar las mediciones de la huella de carbono en sus UEN, Ultramar está transitando hacia la concreción de estrategias efectivas de descarbonización, a partir de la definición de pilares de reducción, siendo el marco para la implementación de iniciativas de mitigación. A esto, se suma el análisis y monitoreo de reducción de emisiones con los diferentes proyectos, y seguimiento de emisiones de la huella global.



Unidades Estratégicas de Negocio consideradas en el nuevo cálculo de la huella de carbono

DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS
ACPS	Associated Terminals LLC	AutoMOBILE (AIT)
AMS	Axinntus	Montecon
Agencia Marítima Internacional (AMI)	Depósitos Montevideo (DPM)	Ontemar
Agencia Marítima Kenrick	Grúas y Alquileres	Ontur
Agencia Marítima Kenrick Perú	Logística Río Arriba (LRA)	Puerto Angamos
Agenciamiento Uruguay	Medlog (Bolivia, Chile y Medlog Extraportuarios Ltda)	Puerto Coronel
Allied Maritimes Services	Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	Puerto Mejillones
Altamarítima	Sitrans (Sitrans, ELB, SIX y Mintral)	Río Estiba
APS Brasil	STF Logística (Lidélir y Ledincor)	Sagres (TLG, TLP, TPP y TLRG)
APS (Agri Port Services)	Stierlift	Terminal Graneles Norte (TGN)
Brings Austral	Sur Terminal Logística – STL (Perkinson y Marítima Portuaria)	Terminal Graneles Uruguayos (TGU)
Brings Uruguay	TLU	Tidal Transport & Trading
Bucalemu	Transmaritime Inc.	Terminal Mejillones
C.B. Fenton	Trealship Services	Terminal Puerto Arica (TPA)
CLC Colombia	Associated Terminals LLC	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Comar	Depósitos Montevideo	Terminal Puerto Rosario (TPR)
Consersa		Terminal Pacífico Sur (TPS)
Esdras		Ultraport
Essential Port Services, LLC		Suatilco
Fidelidad (AMS)		
Global Shipping Uruguay		
Global Shipping Paraguay		
Greenwave		
Integrity		
Lighthouse		
MACS		
MACS Panamá		
Mallkira		
MARES		
Marine Transport LLC		
Montship		
MSC (Argentina, Bolivia, Chile)		
Naves		
Navinter		
Navisur		



Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	144

Se evidencia una disminución de 8,4% en las emisiones entre los años 2022 y 2023, dado el decrecimiento de emisiones del alcance 3 que se explica por la disminución en las fuentes fijas y en el transporte aguas arriba.

	Emisiones GEI	2021 Ton de CO2	2022 Ton de CO2	2023 Ton de CO2
DAIS	Alcance 1	3.827	3.662	8.507
	Alcance 2	447	939	754
	Alcance 3	26.555	67.628	51.205
	Subtotal	30.829	72.229	60.466
KAPTAN	Alcance 1	51.909	48.571	43.292
	Alcance 2	3.880	3.333	2.191
	Alcance 3	25.133	33.713	30.119
	Subtotal	80.922	85.617	75.602
NELTUME PORTS	Alcance 1	40.004	50.443	46.232
	Alcance 2	7.683	7.212	8.619
	Alcance 3	n/d	83.184	82.731
	Subtotal	47.687	140.839	137.582
Total	Alcance 1	95.740	102.676	98.031
	Alcance 2	12.010	11.483	11.564
	Alcance 3	51.688 (*)	184.525	164.055
	Total	159.439	298.684	273.650

Nota: La cuantificación de la huella de carbono se basó en la metodología establecida en el Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte del Protocolo GEI (método mercado). Los números de 2022 se actualizaron levemente este año.
(*) No incluye el Alcance 3 de Neltume Ports.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

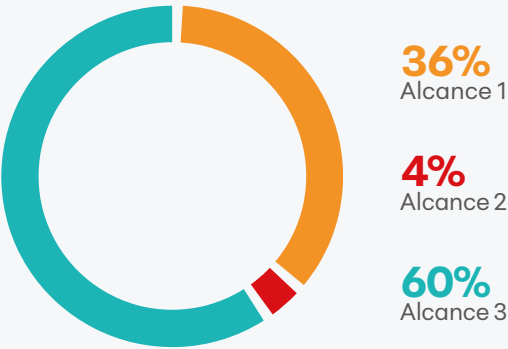
**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos



Emisiones de gases de efecto invernadero por Alcance para Ultramar 2023



Las emisiones de GEI de Ultramar alcanzaron un total de 273.650 toneladas de CO₂eq para el año 2023. Este cálculo consideró el consumo de combustibles en fuentes fijas, fuentes móviles, recargas de gases refrigerantes asociadas a pérdidas y de extintores relacionados con fugas o despresurización (alcance 1); consumo de electricidad (alcance 2); transporte y distribución aguas arriba y uso de puertos (alcance 3). Las emisiones asociadas al alcance 1 abarcaron un 36% del total, las de alcance 2 fueron de 4% y las de alcance 3 de 60%.

Alcances, fuentes de emisiones incluidos y excluidos del sistema

Alcance	Fuente de Emisión	Inclusiones	Exclusiones
Alcance 1	Fuentes fijas	▪ Equipos fijos	▪ No aplica
	Fuentes móviles	▪ Vehículos ▪ Maquinaria móvil	▪ No aplica
	Emisiones fugitivas	▪ Gases refrigerantes ▪ Extintores	▪ No aplica
Alcance 2	Electricidad	▪ Electricidad de Instalaciones y operaciones	▪ No aplica
Alcance 3	Transporte y distribución aguas arriba	▪ Transportes gestionados por Unidades ▪ Consumo de energía de embarcaciones o vehículos pesados que utilizan el puerto.	▪ Transporte de productos comprados ▪ Transporte de residuos generales ▪ Otros usos de puerto
	Uso de los servicios vendidos por puerto	▪ Consumo de energía de embarcaciones o vehículos pesados que utilizan el puerto.	▪ Otros usos de puerto

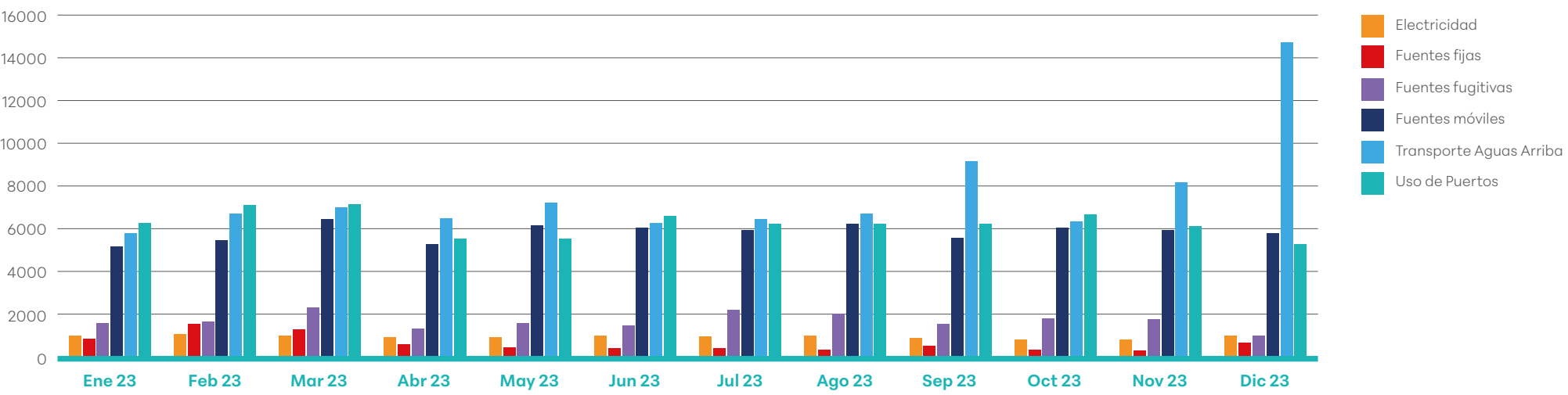
* Las exclusiones específicas son detalladas en cada uno de los informes de las Unidades de Negocio.

Resultados por Línea de Negocio de Ultramar 2023, por fuente de emisión

Línea de negocio	Fuentes fijas (tCO ₂ e)	Fuentes móviles (tCO ₂ e)	Emisiones fugitivas (tCO ₂ e)	Electricidad (tCO ₂ e)	Aguas Arriba (tCO ₂ e)	Uso de puertos (tCO ₂ e)	Total Emisiones (tCO ₂ e)
DAIS	628	7.844	35	754	51.205	-	60.466
KAPTAN	667	22.942	19.683	2.191	30.119	-	75.602
NELTUME PORTS	6.570	39.072	589	8.619	8.684	74.048	137.582
Total	7.865	69.857	20.308	11.564	90.008	74.048	273.650

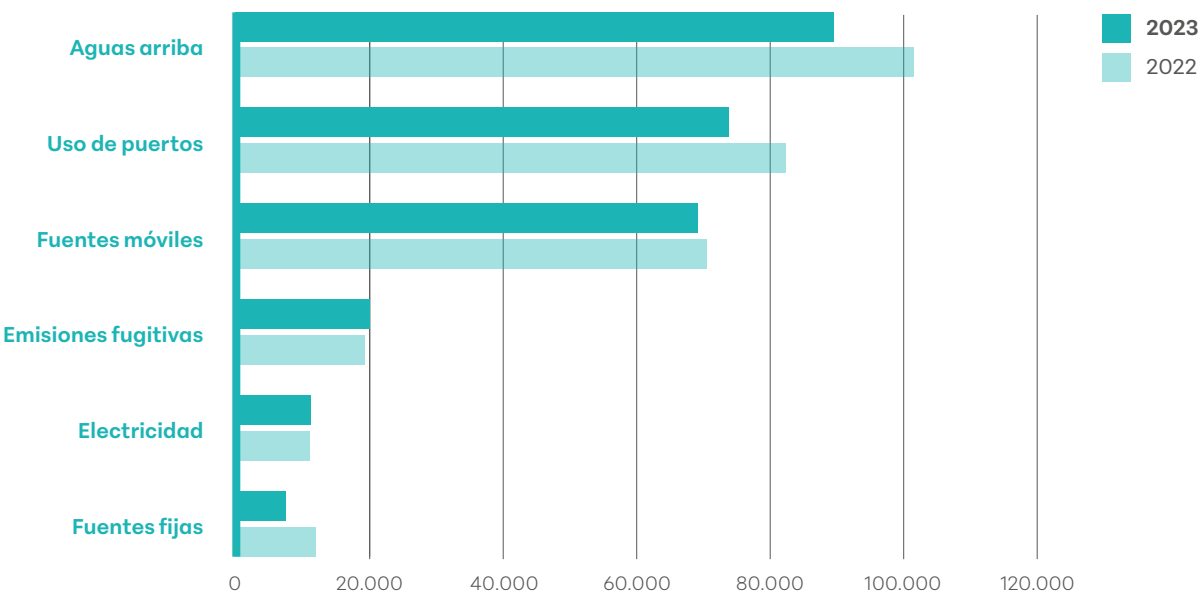


Huella de carbono mensual por fuente de emisión





Comparación emisiones por tipo de fuente 2022- 2023 Consolidado (tCO₂e)



La mayoría de las emisiones medidas provinieron de distribución aguas arriba (32,9%), uso de puertos (27%) y fuentes móviles (25,4%). La línea de negocio NELTUME PORTS fue la más significativa (50,3%), donde la principal contribución correspondió al alcance 3, asociado al uso de puertos.

En 2023 hubo una disminución de emisiones de fuentes fijas y transportes aguas arriba. La disminución de fuentes fijas se explica principalmente por la disminución del consumo de diésel de una UEN, debido al reemplazo de este combustible por electricidad, y porque otra UEN no reportó este tipo de fuente en 2022.

Respecto de las emisiones fugitivas, hubo un leve aumento que se explica principalmente porque dos UEN no reportaron esta fuente el 2022.

En relación con las fuentes móviles, estas disminuyeron levemente, principalmente en dos UEN, por la disminución en el uso de ciertas maquinarias de movilización de carga.

Acerca de la electricidad, varias UEN han desarrollado contratos o proyectos de Energías Renovables No Convencionales (ERNC); no obstante, para efectos de la medición de la huella de carbono, es necesario obtener un certificado para su verificación. En el caso de las UEN de Ultramar, varias tienen ERNC pero no todas, aún, han decidido certificarse.

Otra iniciativa de interés en relación con la electricidad se relaciona con la posibilidad de ir avanzando en la electrificación de la maquinaria, de manera de poder disminuir las emisiones de fuentes móviles. Por ejemplo, el pasar de diésel a gas licuado genera un 47% de reducción en la huella, valor que puede incrementarse a un 66% pasando de diésel a electricidad de la red nacional.

Iniciativas Relacionadas con Emisiones

En el año 2023, 28 (30%) de las 94 UEN que reportaron, desarrollaron iniciativas de mitigación y/o compensación por sus emisiones. Las principales fueron las siguientes:

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia 01.

Nuestras Personas 02.

Cientes y Excelencia Operacional 03.

Desarrollo Social 04.

Cuidado del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

REPORTES DE SOSTENIBILIDAD 2023 149

DAIS

Altamarítima México instaló celdas solares en una de sus oficinas.

C.B. Fenton puso luces de control de movimiento, con el fin de disminuir el consumo de energía.

Norton Lilly Panamá, Norton Lilly CCL y Norton Lilly Trinidad & Tobago realizaron acciones que incluyen la promoción de programas de reciclaje, buenas prácticas en el consumo de electricidad y agua, apoyo a las ONG y entidades que promueven el cuidado del medio ambiente.

Surglobal inició la evaluación de un vehículo eléctrico, que entrará en funcionamiento en 2024. El objetivo es que, a largo plazo, gran parte de la flota tenga estas características.

Naves realizó la siembra anual de árboles, con el fin de compensar las emisiones de efecto invernadero generadas por el desarrollo de sus operaciones.

Ulog y Ultramar Agencia instalaron plantas solares en diferentes sucursales, contribuyendo a un menor uso de generadores de respaldo ante cortes de electricidad.

SMI mantuvo en funcionamiento una planta fotovoltaica instalada en 2021 y un punto verde para el reciclaje de los residuos generados en las instalaciones.

AMI y Brings Austral ejecutaron acciones para la mitigación de emisiones como la renovación de artefactos eléctricos, la actualización de la flota vehicular mayor a ocho años de antigüedad, la implementación de una estación de reciclaje, la plantación de 28 árboles frutales y la compra de mochilas hechas a partir de material reciclable.

AMS implementó actividades de mitigación en las oficinas, que incluyeron la clasificación y gestión de residuos, la reducción de elementos descartables e impresiones, la promoción del uso de bicicletas entre los colaboradores, incorporando cicletteros y vestuarios, y la realización de campañas de concientización sobre el consumo responsable de agua y energía.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

KAPTAN

Axinntus llevó a cabo planes de mitigación para controlar las emisiones derivadas de la operación de equipos móviles. Se hicieron análisis tribológicos que reducen la fricción entre componentes, disminuyendo el desgaste y aumentando la longevidad de los equipos. Se instalaron estaciones AdBlue para mejorar la calidad de las emisiones y se implementó la rotación de neumáticos en camiones para alargar su vida útil y reducir residuos. Adicionalmente, se adquirió una máquina recuperadora de gas freón para evitar su liberación a la atmósfera.

TEP reforestó y recuperó áreas verdes en zonas aledañas a la operación.

STL reemplazó las luminarias de toda la terminal a LED.

En **Stierlift y Grúas** se implementó un sistema de telemetría para los indicadores del consumo de combustible y emisiones de gases CO2, con el objetivo de mejorar la eficiencia de los conductores e impactar positivamente en el medio ambiente.

Medlog definió la implementación de oportunidades energéticas respecto al resultado de emisiones de GEI y al mapa de proceso.

Los vehículos a combustión de **UASL** fueron revisados para ser cambiados por equipos eléctricos. También trabajó en la incorporación de un sistema de gestión de eficiencia energética para 2024.

En **Teisa** se logró concretar el cambio de todos sus equipos de movimiento de carga por equipos eléctricos, con baterías de litio. Además, se encontraba planificando la mejora de su sistema de refrigeración, para evitar la fuga de gas refrigerante.

NELTUME
PORTS

Sagres conformó una flota 100% eléctrica en la unidad de Guaíba y se encontraba en proceso de sustitución de la flota diésel por una eléctrica en las unidades de Río Grande y Pelotas. Además, en la Unidad de Pelotas los equipos Multidocker fueron sustituidos por equipamiento eléctrico Mantsinen.

Puerto Angamos y TGN implementaron mayor iluminación en base a energía eléctrica en zonas

operativas, lo cual disminuye el uso de luminarias móviles que consumen diésel. Además, desarrolló una estrategia ambiental para promover la eficiencia en el uso de equipos y reducir las emisiones directas.

Montecon continuó aplicando mejoras en la matriz energética de sus operaciones, a través de la renovación del parque de maquinaria, gracias a la incorporación de cuatro grúas reach stackers

con sistema Eco Mode y luces LED. Además, mantuvo el uso de comedores móviles autónomos abastecidos con paneles solares, camionetas eléctricas para actividades operativas y grúas Liebherr con sistema de acumulación de energía para aprovechar el descenso de la carga para mejorar su eficiencia.



- GRI 305-1** Emisiones directas de GEI (alcance 1)
- DJSI: 2.3.1** Emisiones directas de GEI (alcance 1)
- TR-AF-110a.1** Emisiones mundiales brutas de alcance 1
- TR-AF-110a.2** Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1
- GRI 305-2** Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)
- DJSI: 2.3.2** "Emisiones indirectas de GEI (alcance 3)"
- GRI 305-3** Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
- DJSI: 2.3.6** "Emisiones de GEI alcance 3"
- TCFD B** Reportar el Alcance 1, 2 y 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos

Estrategia de Reducción de Emisiones

Desde la primera medición de la huella de carbono en Ultramar, realizada el año 2020, la empresa ha ido perfeccionando su cuantificación, con el fin de contar con mejor información e identificar oportunidades para reducirla.

En este contexto, ha trabajado en conocer investigaciones hechas al respecto, nuevas tecnologías y sus aplicaciones. Junto con ello, ha avanzado en realizar un diagnóstico de la situación mundial, con una mirada a las tendencias en industrias referentes, del negocio, competidores, clientes y proveedores, junto a la presentación de pilares y análisis de posibles proyectos que permitan elaborar escenarios de mitigación.

En consecuencia, sus UEN han ido integrando medidas de reducción de GEI de manera estratégica, buscando el mejor momento para implementar diferentes iniciativas y tecnologías, según su viabilidad técnica, económica y los requerimientos de adaptación de infraestructura y/o procesos para su integración.

Bajo estos principios y de forma permanente, se analizan iniciativas de eficiencia y reducción de emisiones de gases de efecto de invernadero (GEI) con el fin de poder tomar decisiones según su factibilidad técnica y económica.

DJSI: 2.5.3 "Estrategia de cambio climático"





El consumo de
agua en el año
2023 fue de
más de

390
mil m³

Gestión del Agua

El agua es un recurso valioso para el desarrollo de la vida y un componente esencial para la sostenibilidad de las operaciones de Ultramar. La empresa cuida el consumo asociado a sus actividades en oficinas y operaciones para reducirlo al mínimo. Además, realiza una adecuada manipulación de productos químicos y residuos peligrosos, con el fin de no contaminar los cursos de agua, y efectúa el análisis de efluentes para garantizar su calidad.

Ultramar y sus UEN también llevan a cabo campañas de concientización sobre el uso adecuado del recurso hídrico, cuentan con iniciativas de reutilización de aguas lluvia, realizan tratamientos de efluentes para su reintegración a las operaciones y disponen de asesorías externas para hacer una adecuada planificación estratégica ambiental.

Consumo de agua 2023

Línea de negocio	(m ³)	%
DAIS	53.003,81	13,49%
KAPTAN	115.915,89	29,49%
NELTUME PORTS	224.130,08	57,02%
Total	393.049,78	100%

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia 01.

Nuestras
Personas 02.

Cientes y
Excelencia
Operacional 03.

Desarrollo
Social 04.

Cuidado
del Planeta 05.

Índice GRI

Anexos

Debido a la diversidad de su matriz, Ultramar presenta distintos tipos de extracción, consumo y vertido de agua. A continuación, se describen brevemente por línea de negocio y UEN:

Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
DAIS	AMI	Red de Agua Potable	Servicios básicos	Red de Agua Potable
	Brings Austral	Red de Agua Potable	Servicios básicos	Red de Agua Potable
	Rochamar	Red de Agua Potable	Servicios básicos	Red de Agua Potable
	Sagres Agenciamiento Marítimo	Concesionario	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	SMI	S/I	Pruebas hidrostáticas	El agua es derivada a la planta de tratamiento de agua del cliente, quien realiza su tratamiento y posterior reutilización. No se realizan vertidos.
	Ulog	Distribuidor autorizado	Operación y servicios básicos	Distribuidor autorizado
	Naves	Red de acueducto local	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Remar	Red de Agua Potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly CCL	Arrendatarios	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly Trinidad & Tobago	Arrendatarios	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
KAPTAN	Norton Lilly Barbados	Arrendatarios	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly Panamá	Arrendatarios	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Depocargo	Pozo administrado por la Dirección General de Aeronáutica (DGAC)	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas Almar Water Services Latam. Una vez tratadas, se descargan en el Estero Las Cruces.
	Teisa	Pozo administrado por la Dirección General de Aeronáutica (DGAC)	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas Almar Water Services Latam. Una vez tratadas, se descargan en el Estero Las Cruces.
	Axinntus	Arrendatarios	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Medlog	Red de agua potable	Operación y servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	TEP	Pozo	Operación y servicios básicos	Red municipal
	STL	Red pública	Operación y servicios básicos	Planta de tratamiento y humedad que, mediante un proceso anaeróbico, facilita la descontaminación del agua.
	TLU	Obras sanitarias del Estado	Operación y servicios básicos	En caso de análisis químico dentro de la norma, los vertidos van al sistema de alcantarillado. En caso de valores no admisibles, los líquidos se extraen con un servicio tercerizado.

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.

Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
NELTUME PORTS	Sangres Puerto	Captación de agua de lluvia, agua tratada y agua suministrada por la concesionaria de abastecimiento.	Operación y servicios básicos	Primero, a la planta de tratamiento de aguas servidas (PTA) y, después del tratamiento, a las cisternas para ser reutilizadas en el lavado de maquinarias. Su eliminación final es gestionada por una empresa externa.
	TPA	Red de agua potable	Servicios básicos	Alcantarillado
	Puerto Angamos	Empresa distribuidora	Operaciones y servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas
	TGN	Empresa distribuidora	Operaciones y servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas; no existen descargas a cuerpos de agua, dado que el agua residual se utiliza para regadío de áreas verdes luego de pasar por el sistema de tratamiento.
	Puerto Mejillones	Camión aljibe	Servicios básicos	Plantas de tratamiento de aguas servidas
	TPC	Red de agua potable	Servicios básicos	Alcantarillado
	TPS	Sin información	Operación	Planta de tratamiento de riles
	Puerto Coronel	Red de agua potable	Servicios básicos	Alcantarillado
	Rio Estiba	Red de agua potable	Operación	El agua se vierte en tanques donde se separan los sólidos y los aceites por decantación y el resultante es levantado por la barométrica (habilitada) y llevada a los tanques del vertedero municipal.
	Montecon	Red de agua potable	Servicios básicos	Alcantarillado
	TGU	Red de agua potable	Servicios básicos	Alcantarillado
	Suatilco	Sin información	Servicios básicos	Sin información
	Zona Franca Litoral (Ontemar)	Proveedor estatal	Servicios básicos	Alcantarillado

(*) Según los estándares normativos de vertido de efluentes, de acuerdo con las regulaciones locales o regionales correspondientes, así como con la legislación ambiental vigente en cada uno de los países donde operamos.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos

Con el fin de mitigar los impactos de las operaciones asociadas al uso del agua, se trabaja en conjunto con distintos grupos de interés, enfocándose especialmente en los siguientes aspectos:

- Aplicación del “Protocolo de Reportabilidad e Investigación de Incidentes Ambientales”. Se pone a prueba cuando ocurre un incidente en cualquier matriz ambiental (agua, suelo, aire, fauna, etc.).
- Compromiso de informar a los diferentes grupos de interés, especialmente a clientes y autoridades, para que posterior a la investigación se proceda a tomar las medidas pertinentes.
- Difusión de los protocolos de acción frente a incidentes ambientales a colaboradores, proveedores, comunidades y clientes.
- Gestionar las pérdidas de agua en las instalaciones, realizando el seguimiento de la implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Difusión y concientización de los colaboradores y proveedores sobre el uso racional de agua y medidas de prevención y mitigación.
- Disposición de recursos ante emergencias, apoyando a los clientes en las labores de contención y limpieza de derrames.
- Aplicación de criterios ambientales en la selección de proveedores, incluyendo temáticas asociadas al cuidado del recurso hídrico.
- Capacitación de operadores portuarios y logísticos.

GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
DJSI: 2.3.4 "Consumo de agua"
GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua



Gestión de Residuos

Durante 2023 la gestión y valorización de los residuos se mantuvo como uno de los principales pilares de las acciones sostenibles de varias UEN de Ultramar. Estas implementaron estrategias y acciones para reducir su generación, como también iniciativas de economía circular, en combinación con aliados externos, para reciclar o reutilizar ciertos residuos provenientes de las operaciones o del entorno.



Residuos generados (en toneladas métricas)

	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Metales	-	-	-	-
Aceites, aditivos, material contaminado con aceite	0*	42	148	190
Aceites minerales no aptos para el uso al que estaban destinados	989	10	102	1.101
Paños contaminados	1	4	164	169
Borra contaminada	-	-	7	7
Filtros usados	0	6	17	23
Cartuchos de tóner	0	0	0	1
Residuos contaminados con hidrocarburos	1	-	68	69
Aguas y tierra contaminadas	-	2.337	774	3.111
Solventes usados	-	-	-	-
Envases vacíos	-	3	-	3
Neumáticos	-	1	6	6
Material contaminado	-	16	87	103
Baterías, pilas y aparatos electrónicos	3	3	17	23
Otros	6	48	597	651
Total de residuos	1.000	2.470	1.987	5.457



Residuos
Peligrosos



	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Plástico	0	55	22	77
Cartón	0	16	155	171
Orgánico	0	9	0	9
Metales	-	104	749	853
Papel	1.435	1	1	1.437
Vidrio	-	0	2	2
Suministro de oficina	1	-	-	1
Residuos industriales	-	-	429	429
Aluminio	-	0	0	0
Madera	-	116	2.091	2.207
EPP contaminados	0	-	-	0
Asimilables a domésticos	3	-	389	392
Material en desuso (manteletas, sillas de oficina, sacas, carga general, etc.)	-	-	276	276
Neumáticos	0	17	73	90
Reciclables	8	12	0	20
No Reciclables	9	0	0	9
Otros	4	1.111	8.768	9.883
Total de residuos **	1.461	1.454	15.540	18.453

Notas: * Números aproximados sin decimales.
** Se consideran datos de 60 de las 94 UEN que reportan informaciones para este Reporte: 28 de las 55 de DAIS, 13 de las 18 de KAPTAN y 19 de las 21 de NELTUME PORTS. Varias de las empresas de Ultramar, además, no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos, sólo declaran el volumen total de residuos. Esto lleva a que el monto final de residuos sea mayor a la sumatoria de los valores de los diferentes métodos de eliminación considerados.

Residuos generados por tipo de valorización o eliminación (en toneladas métricas)

		DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Residuos Peligrosos	Reciclados	7*	49	373	429,32
	Compostados	1	86	-	87
	Incinerados (sin recuperación energética)	-	-	10	10
	Incinerados (con recuperación energética)	0	-	294	294
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos	10	45	107	162
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas	5	2.404	939	3.348
	Total de residuos	23	2.584	1.723	4.330
Residuos No Peligrosos	Reciclados	6	164	2.645	2.815
	Compostados	-	19	46	65
	Incinerados (sin recuperación energética)	-	-	1	1
	Incinerados (con recuperación energética)	-	-	7.646	7.646
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos	228	1.647	4.099	5.974
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas	2	17	846	883
	Total de residuos * *	236	1.849	15.283	17.384

Nota: * Números aproximados sin decimales.
** Varias de las empresas de Ultramar, además, no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos, sólo declaran el volumen total de residuos. Esto lleva a que el monto final de residuos sea mayor a la sumatoria de los valores de los diferentes métodos de eliminación considerados.

Entre las acciones de gestión de residuos efectuadas en 2023, destacan las siguientes:

- Implementación de sistemas de separación y recolección selectiva de residuos, tanto en las oficinas como en las operaciones.
- Mecanismos para el control de la generación, almacenamiento temporal y eliminación de desechos peligrosos.
- Establecimiento de acuerdos con empresas especializadas en la gestión de residuos, para garantizar la correcta clasificación, el buen tratamiento y su adecuada disposición final.
- Promoción de la reducción de residuos y la reutilización de materiales, mediante la implementación de medidas de eco-eficiencia y la difusión de prácticas sostenibles.
- Establecimiento de planes de contingencia para enfrentar posibles vertidos o accidentes que puedan afectar al medio ambiente, y garantizar una respuesta rápida y efectiva en caso de emergencia.
- Realización de campañas de sensibilización y educación ambiental, con el fin de concienciar a los colaboradores sobre la importancia de la gestión adecuada de los residuos.

GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
DJSI: 2.3.5 "Disposición de residuos"
GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
GRI 306-3 Residuos generados
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado **05.**
del Planeta

Índice GRI

Anexos

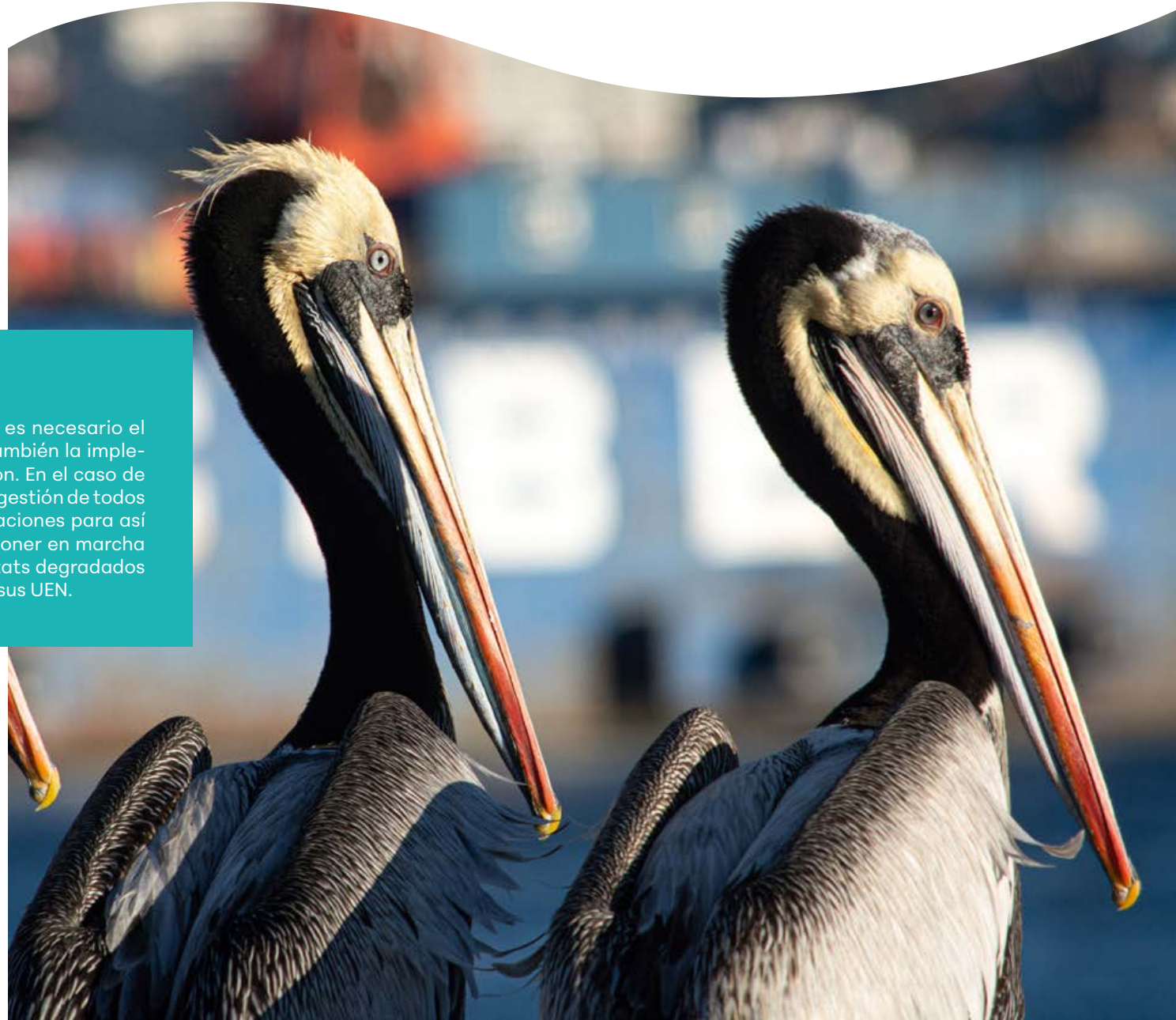
Proteger la Biodiversidad, Especialmente en el Borde Costero y en los Ecosistemas Más Vulnerables

¿Por qué es un tema material relevante?

Para neutralizar y paliar la pérdida de biodiversidad, es necesario el monitoreo constante de su comportamiento, como también la implementación de procesos de preservación y regeneración. En el caso de las operaciones de Ultramar, esto implica una correcta gestión de todos los insumos, maquinarias y herramientas de sus operaciones para así no afectar suelos, recursos hídricos y aire, junto con poner en marcha proyectos de preservación o recuperación de los hábitats degradados en aquellos ecosistemas en los cuales se desempeñan sus UEN.

Si bien la preservación y restauración de las áreas ricas en biodiversidad es esencial para la conservación de los ecosistemas, hasta el momento Ultramar no ha elaborado una política y una estrategia a nivel corporativo para abordar en forma transversal este desafío que, sin embargo, se encuentra entre sus compromisos estratégicos.

En 2023, siete de las UEN realizaron estudios de impacto de sus operaciones en la biodiversidad para promover su protección y conservación.



Las siguientes 16 UEN cuentan con operaciones o infraestructuras dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad. Su compromiso con la preservación de estos sitios es de especial relevancia y representa un ejemplo a seguir para toda la compañía.

Ubicación	UEN	Área protegida	Distancia del área protegida
Argentina	AMI	Áreas protegidas en la Antártida: (1) Zonas Antárticas Especialmente Protegidas (ZAEP), (2) Zonas Antárticas Especialmente Administradas (ZAEA) y (3) Sitios y Monumentos Históricos (SMH)	1.000 km.
Brasil	Sagres (Río Grande / Pelotas)	Estuario de la Laguna Dos Patos	0,5 km.
		Canal São Gonçalo	0,5 km.
Chile	Sitrans	Reserva Nacional Lago Peñuelas	50 m.
		Parque Laguna Carén	10 m.
	Axinntus	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata)	3 km.
		Estero el Manco	200 m.
	Ultraport	Área de nidificación de la golondrina de mar negra (Hydrobates markhami)	20 km.
	TPA	Área de nidificación de tortugas verdes en Puntilla Chinchorro	1,6 km.
		Gaviotín monja	0 km.
	Puerto y Terminal Mejillones	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata)	4 km.
	Puerto Angamos y TGN	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata)	0,4 km.
Costa Rica	Transmares	Parque Nacional Cahuita, Parque Nacional de Tortuguero, Refugio Nacional de Vida Silvestre Gandoca-Manzanillo	50 km
		Humedal Estero de Puntarenas y manglares asociados, Humedal Marino Playa Blanca, Humedal Lacustirno Pejeperrito, Parque Nacional Isla San Lucas, Parque Nacional Manuel Antonio	3 a 5 km
EE.UU.	Tidal Transport & Trading	Bolsa Bay State Marine Conservation Area	5.9 km
		Alki Beach Seacrest Coves 1, 2 and 3	1,5 km
Panamá	Norton Lilly Panamá y Norton Lilly CCL	Bosque Protector de Arraiján	25,8 km.
		Bosques tropicales húmedos nativos	25,8 km.
		Isla Galeta	6,3 km.
Perú	TLS	Río Ucayali	Dentro del área
		Bosque Nacional Alexander Von Humboldt	15 km
Uruguay	Ontur	Río Uruguay	Dentro del área
	Río Estiba	Rio de la Plata, Bahía del Puerto de Montevideo	Dentro del área



De las 51 especies incluidas en la lista roja de la IUCN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) y que están identificadas por las UEN de Ultramar, 47 (equivalentes a un 92%) están próximas a las operaciones portuarias de la línea NELTUME PORTS, mientras que el 8% restante (4 especies) corresponde a las operaciones de agenciamiento y soluciones integrales de la línea DAIS.

En el siguiente cuadro se muestra el número de especies presentes en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación, cuyos hábitats se ven afectados por las operaciones de la compañía, clasificadas según su nivel de riesgo y de acuerdo con la identificación hecha por las UEN en las tres líneas de negocio:

Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación, cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones

	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Nro. Especies en peligro crítico	1	0	0	1
Nro. Especies en peligro	3	0	4	7
Nro. Especies vulnerables	0	0	3	3
Nro. Especies casi amenazadas	0	0	8	8
Nro. Especies con preocupación menor	0	0	22	32

Áreas Protegidas y/o Restauradas

A continuación, se describen iniciativas de protección de la biodiversidad implementadas por Unidades Estratégicas de Negocio en Argentina, México y Chile.



■ **AMI** está asociada al Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO), organización sin fines de lucro que cuenta con miembros como propietarios, gestores navales, agentes de buques y otras partes interesadas del sector marítimo. A través de la contribución de sus afiliados, BIMCO desarrolla estudios de impacto ambiental en zonas protegidas como la Antártida y en sectores bajo la influencia de los cruceros. Ante cualquier contingencia que pueda ocurrir con los cruceros turísticos, BIMCO es responsable de informar a las autoridades pertinentes y exigirles a los armadores las acciones de restauración correspondientes sobre el impacto ocasionado. Desde AMI, en Argentina se difunden los boletines y estudios realizados por BIMCO, se gestionan permisos de navegación en zonas autorizadas y se realiza la gestión de descarga de residuos generados en la Antártida para su correcta disposición final. En el año 2023 no se registraron incidentes ambientales en la zona.

■ **Terminal Contenerizada Extra Portuaria del Pacífico (TEP)** está trabajando en conjunto con el Instituto del Medio Ambiente del Estado de Colima, México, para apoyar proyectos de restauración en 2024.

■ **Puerto Angamos y TGN** quedan a menos de un kilómetro de una de las zonas más importantes de nidificación del gaviotín chico (ave migratoria) en el norte de Chile. Es miembro de la Fundación del Gaviotín Chico, encargada de analizar y estudiar a esta especie en riesgo y que, a través de sus expertos, efectúa revisiones periódicas y recomendaciones para salvaguardar los sectores de nidificación de esta ave. Durante 2023 no hubo incidentes ambientales por las operaciones portuarias en el sector, por lo que no fue necesario implementar medidas de restauración del hábitat.

GRI 304-1 Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas

DJSI: 2.4.2 "Exposición y evaluación de biodiversidad"

GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados

GRI 304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones

Gestión de Reclamos, Riesgos e Impactos Ambientales

Minimizar la exposición a riesgos e impactos ambientales sigue siendo una prioridad para Ultramar y sus empresas. Por eso, un foco de trabajo consiste en profundizar en la realización de mejoras a nivel operacional, tecnológico de infraestructura, para así reducir los incidentes que pueden tener un impacto grave, serio o leve en el medio ambiente y las personas.

Con este fin, desde el año 2021 implementa el “Protocolo de Incidentes Ambientales”, que se suma a los “Lineamientos para la Gestión de Crisis”, anteriormente establecidos. Ambos documentos buscan asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental vigente e indican los pasos a seguir y los protocolos de reportabilidad e investigación ante una crisis en este ámbito.



Cada año las UEN actualizan su “Matriz de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales”, con la que identifican temáticas ambientales vinculadas a los procedimientos de la compañía, para determinar aquellas que pueden tener consecuencias relevantes en el entorno.

Para calcular el nivel de riesgo y si un impacto ambiental es significativo, este se evalúa en función de su frecuencia y sus consecuencias. Se consideran significativos todos los impactos ambientales con un riesgo mayor o igual a 3. Además, se califican como significativos aquellos que involucran requisitos legales, participación de partes interesadas y el ciclo de vida de los productos.

Durante 2023, las UEN de Ultramar recibieron 9 reclamos asociados con aspectos ambientales. Estos provinieron de personas u organizaciones que demandaron una solución a un problema ambiental o debido a un presunto incumplimiento de normas ambientales.

En 2023, se recibieron una multa (3.022 USD aproximadamente) y dos sanciones no monetarias relacionadas con temas ambientales.



Incidentes Ambientales



El 2023 se
contabilizaron

589

incidentes
ambientales

442

leves (75%)

47

Serios (8%)

100

Graves (17%)

Para este proceso de reporte se profundizó en todos los incidentes ambientales, incluyendo los menores. De esta forma, 30 de las 127 UEN de Ultramar informaron incidentes: cuatro en la línea DAIS, siete en la línea KAPTAN y 19 en la de NELTUME PORTS.

Hubo 569 (96,6%) incidentes que tuvieron impacto en los suelos, 16 (2,7%) en el agua, uno (0,17%) en el aire y otro (0,17%) asociado a ruidos, respectivamente, y dos (0,34%) en la bio-diversidad. El 74% ocurrió en las operaciones portuarias de NELTUME PORTS, el 25% en logística de KAPTAN y el 1% en las actividades de agenciamiento y soluciones integrales de DAIS.

Categoría de impacto	Nro. incidentes DAIS	Nro. incidentes KAPTAN	Nro. incidentes NELTUME PORTS	Nro. incidentes CONSOLIDADO	% Impacto de incidentes
Aire	0	0	1	1	0,17%
Agua	0	0	16	16	2,7%
Suelo	7	146	416	569	96,6%
Ruido	0	0	1	1	0,34%
Biodiversidad	0	1	1	2	0,17%
Consolidado	7	147	435	589	100%
% por línea	1%	25%	74%	100%	

Derrames

En Ultramar se busca tener una reacción rápida ante la ocurrencia de derrames, para así minimizar su impacto en el entorno. Una vez controlado un incidente y remediados los daños, se establecen acciones preventivas para evitar que el evento vuelva a ocurrir.

El año 2023 hubo 13 derrames de mayor magnitud*: todos sucedieron en operaciones portuarias. Las sustancias derramadas sumaron 1.658 litros y 50.755 kilos. En el 54% de los casos se afectaron los suelos, en un 38% las aguas y en el restante 8%, solo un caso, el aire.

Entre los materiales líquidos involucrados hubo aceites hidráulicos, ácido sulfúrico, aceite vegetal y ácido clorhídrico. En tanto, los materiales sólidos correspondieron a carbón, azufre, granos, clínker, entre otros.

El siguiente cuadro muestra las sustancias derramadas, lugares y cantidades, según las informaciones reportadas por cada UEN.



UEN - Ubicación	Sustancia derramada	Tipo de impacto (Biodiversidad, agua, ruido o suelo)	Lugar o sitio del derrame	Cantidad derramada (aproximada)
TGN - Ultraport	Carbón	Agua	Muelle	850 Kg.
TGN - Ultraport	Carbón	Agua	Muelle	100 Kg.
TGN	Azufre	Agua	Muelle	100 Kg.
TGN	Aceite hidráulico	Agua	Patio	50 Lts.
Puerto Angamos	Ácido clorhídrico	Suelo	Sector IMO	400 Lts.
Puerto Mejillones	Ácido sulfúrico	Suelo	Terminal de Ácido	1.000 Lts.
Ultraport Punta Arenas	Aceite hidráulico	Suelo	Patio contenedores	208 Lts.
TPA	Granos	Agua	Muelle	5.005 Kg.
TPA	Aceite vegetal	Suelo	Muelle	9.000 Kg.
TPA	Clínker	Suelo	Muelle	800 Kg.

* Definición de derrame: Liberación accidental de una sustancia líquida peligrosa que puede afectar la salud humana, la tierra, la vegetación y/o las masas de agua. Se considera significativo cuando hay consecuencias asociadas a la afectación ocurrida, reparaciones o podrían existir acciones legales involucradas.

PROPIO 1 Número de incidentes segmentados por gravedad y categoría del impacto
PROPIO 2 Número de reclamos, sanciones no monetarias y multas monetarias en temas ambientales
DJSI: 2.2.5 "Incumplimientos ambientales"
PROPIO 3 Derrames
DJSI: 2.1.1 "Reporte de indicadores ambientales (cobertura)"

NELTUME PORTS PUERTO ANGAMOS

El esqueleto está en exhibición de manera permanente y gratuita para la comunidad, y se espera que sea visitado por unas 10.000 personas al año.



Promoviendo el Cuidado de la Biodiversidad en Mejillones

Puerto Angamos junto a Puerto Mejillones y Noracid, la Ilustre Municipalidad de Mejillones y la Fundación Vincula RSE, desarrolló en 2023 el proyecto “Culto a las Ballenas: Mejillones Histórico y Cultural”, que promueve el respeto y el cuidado de la biodiversidad a través de la exposición del esqueleto de una ballena jorobada, cuya estructura ósea fue intervenida para ser exhibida en la Plaza de la Cultura de Mejillones.

La iniciativa, aprobada por el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile, muestra el cuerpo de un

especimen que apareció muerto el año 2020 en la Bahía de Mejillones y cuyos restos fueron tratados para su conservación. La tarea estuvo a cargo del Centro de Investigación de Fauna Marina y Avistamiento de Cetáceos (CIFAMAC) y la Fundación Vincula RSE, con el fin de promover el cuidado de la fauna marina, apoyar la investigación científica, fomentar el turismo sostenible y poner en valor el patrimonio natural y los recursos marítimos de la Bahía de Mejillones. El esqueleto está en exhibición de manera permanente y gratuita para la comunidad, y se es-

pera que sea visitado por unas 10.000 personas al año.

Esta iniciativa se suma al acuerdo firmado en 2022 por Puerto Angamos, denominado “Código Voluntario de Navegación de Embarcaciones Mayores para Evitar la Colisión con Ballenas en la Península y Bahía de Mejillones”, que busca cuidar la integridad de los cetáceos que habitan en la zona, estableciendo una nueva ruta de entrada y salida, y la reducción de velocidad por parte de buques que ingresan a la bahía.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos

DAIS NORTON LILLY

A través del Programa Keiki Whalewatch, la fundación realiza avistamientos personalizados de ballenas de 1,5 horas de duración, dirigidos a niños desde pre kínder hasta los 12 años.

Protección de las Ballenas

Por segundo año consecutivo, el equipo de Norton Lilly en Hawái se unió a la Pacific Whale Foundation, que realiza programas de investigación, conservación y educación, para entregarles una experiencia formativa a los niños locales sobre ballenas jorobadas, especie en peligro de extinción.

A través del Programa Keiki Whalewatch, la fundación realiza avistamientos personalizados de ballenas de 1,5 horas de

duración, dirigidos a niños desde pre kínder hasta los 12 años y encabezados por el equipo educativo de la organización. En enero, Norton Lilly condujo exitosamente cinco tours de avistamientos de ballenas en la isla de Molokai, realizando labores de coordinación desde la llegada hasta la salida de los barcos, incluyendo los trámites en los puertos y las autorizaciones de seguridad para las embarcaciones, garantizando viajes con los mayores estándares.

La alianza de Norton Lilly con la Pacific Whale Foundation fortalece la misión de esta última de proteger los océanos a través de la ciencia y la difusión, al tiempo que también se alinea con la vocación de la compañía por la educación y la sostenibilidad. Ambas instituciones esperan seguir colaborando en el futuro para continuar preservando los océanos.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

**Cuidado
del Planeta 05.**

Índice GRI

Anexos

DAIS

UMAR, ULOG Y SMI

Nuevas iniciativas que promueven el desarrollo sostenible: la incorporación de una flota de vehículos híbridos y eléctricos para el traslado de personas en labores relacionadas al agenciamiento; la instalación de un Coworking Ecológico, paneles solares y puntos limpios.



Buenas Prácticas Sostenibles

Tres Unidades de Negocio del Servicio de Agenciamiento y Soluciones Integrales de Ultramar, implementaron en 2023 innovadoras iniciativas que promueven el desarrollo sostenible. Ultramar Agencia Marítima formó el 6 de junio la empresa de transporte Surglobal para el traslado de autoridades, personal de la Policía de Investigaciones y asesores de capitanes al puerto, entre otras personas, para liberar así a los boarding agents de este tipo de funciones y enfocarlos en sus labores de agenciamiento de naves. El 15 de junio comenzó a operar su primer vehículo en Talcahuano, perteneciente a una flota que incorpora unidades híbridas y eléctricas.

A su vez, Ulog San Antonio inició la transformación de su Centro Logístico Ulog Malvilla, para promover el bienestar de su personal y de los contratistas, además de reducir su huella de carbono y disminuir su impacto ambiental. Instaló, en colaboración con la Fundación Revalora, un Coworking Ecológico construido con materiales hechos a partir de plástico reciclado. Además, puso paneles solares y puntos limpios de reciclaje para gestionar adecuadamente los desechos. Al mismo tiempo, efectuó campañas para promover prácticas sostenibles entre sus colaboradores y la comunidad, reforzando el compromiso de Ulog de ser una empresa ambientalmente responsable.

En tanto, Servicios Marítimos Integrales (SMI) se unió en noviembre a la iniciativa de "Limpieza del Fondo Marino de Playa El Durazno", en colaboración con la Municipalidad de Quintero y la Capitanía de Puerto local, desplegando un ROV (Remote Operated Vehicle) y buzos comerciales para retirar elementos del fondo marino y promover la conciencia ambiental. Un mes después participó nuevamente en otra actividad de "Limpieza de Playas y Fondo Marino". En ambos eventos SMI retiró desechos, destacando el papel de la tecnología y de la acción humana en la promoción de prácticas sostenibles.

KAPTAN STL Depot

La disponibilidad de la información en tiempo real permite la realización de análisis de consumos más precisos y seguros.

Nuevo Sistema de Abastecimiento de Lubricantes

STL Depot implementó el Sistema de Abastecimiento LFC 6000, que permite reponer lubricante en los equipos en forma eficiente e innovadora, con dosificación automática y control digital de los insumos.

Hasta el momento, esta tarea se realizaba manualmente, a través de un procedimiento que suponía algún riesgo para la integridad de los colaboradores y la provocación de pequeños derrames. A su vez, el registro de las cargas también

era manual, dificultando el seguimiento en tiempo real y con precisión de los consumos de cada máquina.

En contrapartida, el nuevo equipamiento viene provisto con un sistema LFC Enterprise, que permite registrar en forma precisa y automática todos los consumos por máquina, tipo de lubricante y el técnico que interviene en la operación. Más allá de las mejoras en cuanto a la seguridad de las personas y el medio ambiente, la disponibilidad de

la información en tiempo real permite la realización de análisis de consumos más precisos y seguros, facilitando la toma de decisiones para alcanzar la eficiencia y seguridad deseadas.

La implementación del nuevo sistema fue acompañada por otras mejoras como la instalación de pisos de goma antideslizante, nuevos pallets, bandejas de contención secundaria y un puente grúa para la manipulación segura de los tanques de 200 litros.



KAPTAN MEDLOG

15.370
kilos de residuos se
reciclaron gracias al
programa.

Cultura para el Reciclaje

A través de su área de Sostenibilidad y en conjunto con el área de Operaciones, la empresa lanzó el segundo trimestre el programa “MEDLOG Circular” para generar una nueva cultura en torno al reciclaje de residuos industriales y domiciliarios, poniendo énfasis en la participación de todos los colaboradores de la compañía.

“MEDLOG Circular” busca estructurar un plan de ordenamiento ambiental y de manejo integral de los residuos que permita reducir, recuperar, reciclar, reutilizar y disponer, en forma ordenada

y sin afectar el entorno, los residuos industriales sólidos generados en la operación y los desechos domiciliarios traídos por los colaboradores desde sus hogares, para los cuales se instaló especialmente un punto limpio piloto en Valparaíso, fabricado a partir de un contenedor de 40 pies.

El programa cuenta con el apoyo de Bendito Residuo, empresa que apoya en educación ambiental, implementación de la iniciativa, retiro y revalorización de residuos, la realización de informes de gestión y de trazabilidad, entre otras

labores. Gracias al programa, en 2023 se reciclaron 15.370 kilos de residuos, entre los que destacan, por orden de importancia, cartón, madera, chatarra de fierro, papel, plástico, vidrio y aluminio. A ello se suma la sensibilización sobre este tema entre los colaboradores y el cumplimiento legal para la empresa.



KAPTAN ELB Y MINTRAL

El tracto camión
Volvo FH eléctrico
para viajes a Minera
Centinela se suma
a otras iniciativas
que apuntan hacia
la reducción de la
huella de carbono.

Innovación y avances en electromovilidad

La empresa de transporte de carga El Libertador (ELB) y el operador logístico Mintral, suman a su flota el tracto camión Volvo FH eléctrico para atender a clientes mineros ubicados en el norte del país.

La incorporación de este innovador equipo conlleva diversos desafíos, como la instalación de una electrolinera en su terminal ubicado en el sector industrial

La Negra de Antofagasta, y otra en Centinela que permita su retorno a la base de operaciones, además de capacitaciones para los conductores que manejen este vehículo.

La iniciativa de ELB y Mintral se suma a otras que apuntan hacia la reducción de la huella de carbono, la implementación de proyectos de economía circular, el uso

de energías renovables, la instalación de plantas fotovoltaicas para proveer con energía solar a sus operaciones, el empleo de grúas horquilla eléctricas, la optimización de cargas y la utilización de contenedores “Sider”, que permiten llevar el doble de carga ahorrando en número de viajes.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Índice GRI

Índice GRI y otros indicadores considerados

Indicador	Descripción del Indicador	Página
GENERALES		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	191
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	10 y 191
GRI 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	191
GRI 2-4	Actualización de la información	191
GRI 2-5	Verificación externa	191
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	16
DJSI: 1.2.2	"Divulgación de la materialidad"	16
GRI 3-2	Lista de temas materiales	16
DJSI: 1.2.1	"Temas Materiales"	16
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	16
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	16
DJSI: 1.4.1	"Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas"	16
CONFIANZA Y TRANSPARENCIA		
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	34
DJSI: 1.1.1	"Estructura del Directorio"	34
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	34
DJSI: 1.1.2	"Presidente (no ejecutivo) del Directorio"	34
DJSI: 1.1.4	"Diversidad de género en el Directorio"	34
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	34
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	34
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	34
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	24
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	24
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	31
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	31

Indicador	Descripción del Indicador	Página
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	24
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	24
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	24
DJSI: 1.4.6	“Prácticas anti-competencia”	24
DJSI: 1.4.2	“Código de conducta”	24
DJSI: 1.4.3	“Código de conducta (cobertura)”	24
DJSI: 1.4.4	“Corrupción y soborno”	24
DJSI: 1.4.5	“Código de conducta (sistemas y procedimientos)”	24
DJSI: 1.4.7	“Casos de corrupción y soborno”	24
DJSI: 1.4.8	“Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta”	24
DJSI: 1.5.1	“Contribuciones a campañas u organizaciones políticas”	24
NUESTRAS PERSONAS		
GRI 2-7	Empleados	42
DJSI: 3.2.2	“Desglose de la fuerza laboral por género”	42
DJSI: 3.2.4	“Otras minorías”	42
DJSI: 3.2.5	“Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género”	49
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	42
GRI 2-19	Políticas de remuneración	49
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	79
DJSI: 3.2.6	“Libertad de Asociación”	79
DJSI: 3.3.1	“Compromiso con los Derechos Humanos”	79
DJSI: 3.3.2	“Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos”	79
DJSI: 3.3.3	“Evaluación en Derechos Humanos”	79
DJSI: 3.3.4	“Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos”	79
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	42
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	45

Indicador	Descripción del Indicador	Página
DJSI: 3.5.1	“Contrataciones”	45
DJSI: 3.5.5	"Incentivos de largo plazo para los empleados"	59
DJSI: 3.5.7	“Tasa de rotación de los empleados”	45
DJSI: 3.4.2	“Programas para el desarrollo de los empleados”	59
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	68
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	68
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	68
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	68
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	68
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	68
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	68
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	68
DJSI: 3.7.4	“Muertes en el trabajo”	68
TR-AF-310a.2	“(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato"	68
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	68
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	68
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	59
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	49
DJSI: 3.5.4	“Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño”	49
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	53
DJSI: 1.1.4	“Diversidad de género en el Directorio”	34 y 42
DJSI: 3.2.1	“Política de no discriminación y contra el acoso”	53
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	79
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	79
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	79
Propio 4	Movilidad interna y promociones	46

Indicador	Descripción del Indicador	Página
Propio 5	Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral	53
Propio 6	% de PeSD por tipo de cargo	53
Propio 7	% de mujeres por tipo de cargo	42
Propio 8	Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación	79
Propio 9	Nº de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo	45
Propio 10	Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado	59
Propio 11	Iniciativas del Sello de Liderazgo	59
Propio 12	Programa de Jóvenes profesionales	59
Propio 13	Indicadores de seguridad propios	68
Propio 14	Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima	75
Propio 34	Brecha salarial hombre/mujer	49
CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL		
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	85
DJSI: 0.2	“Actividades del Negocio”	85
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	88
DJSI: 1.3.1	“Gobernanza relativa a los riesgos”	88
DJSI: 1.3.4	“Cultura del riesgo”	88
Propio 17	Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta	86
DJSI: 3.8.2	“Medición de Satisfacción de Clientes”	100
DESARROLLO SOCIAL		
DJSI: 3.1.1	“Reporte de indicadores sociales (cobertura)”	109
Propio 15	Número y % de UENs con Grupos de Interés identificados	109
Propio 16	Número y % de UENs con Plan de Relacionamiento Comunitario	109
Propio 18	Número y % de UENs con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades	109
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	109
Propio 19	Inversión Social	111

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Cientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.
Índice GRI	
Anexos	
REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023	177

Indicador	Descripción del Indicador	Página
DJSI: 3.6.2	"Tipo de iniciativas de filantropía"	111
DJSI: 3.6.3	"Contribuciones filantrópicas"	111
Propio 21	Iniciativas de voluntariado corporativo	120
Propio 22	Número de UENs con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas	129
Propio 23	Iniciativas destacadas de desarrollo (y/o capacitación) de proveedores y contratistas	129
Propio 24	Número de UENs con Código de Conducta para proveedores y contratistas	129
DJSI: 1.6.1	"Código de Conducta para Proveedores"	129
Propio 26	Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales	130
Propio 27	Número y % de proveedores y contratistas locales	130
Propio 28	Número y % de proveedores y contratistas MiPYMES	130
Propio 29	Número y % de UENs con caracterización interna de proveedores y contratistas	130
Propio 30	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas	130
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	130
Propio 31	Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas Mipymes	130
Propio 32	Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes)	130
Propio 33	Días de plazo máximo (y Mipymes)	130
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	132
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	132
CUIDADO DEL PLANETA		
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	141
DJSI: 2.3.3	"Consumo de energía"	141
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	155
DJSI: 2.3.4	"Consumo de agua"	155
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua	155
GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	162

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Indicador	Descripción del Indicador	Página
DJSI: 2.4.2	“Exposición y evaluación de biodiversidad” - consultar a UENS si tienen estudios de impacto biodiversidad	162
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	162
GRI 304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la IUCN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones - si tienen caracterización de especies en sitio de protección	162
DJSI: 2.5.3	“Estrategia de cambio climático”	151
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	150
DJSI: 2.3.1	“Emisiones directas de GEI (alcance 1)”	150
TR-AF-110a.1	“Emisiones mundiales brutas de alcance 1”	150
TR-AF-110a.2	“Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1”	150
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	150
DJSI: 2.3.2	“Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)”	150
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	150
DJSI: 2.3.6	“Emisiones de GEI alcance 3”	150
TCFD B (Métricas y Objetivos)	Reportar el Alcance 1, Alcance 2 y, si es adecuado, el Alcance 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados.	150
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	158
DJSI: 2.3.5	“Disposición de residuos”	158
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	158
GRI 306-3	Residuos generados	158
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	158
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	158
Propio 1	Nº de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto	165
Propio 2	Número de Reclamos, Sanciones no Monetarias y Multas Monetarias en temas ambientales; valor de las multas monetarias	165
Propio 3	Derrames	165
DJSI: 2.2.5	“Incumplimientos ambientales”	165
DJSI: 2.1.1	“Reporte de indicadores ambientales”	165

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Anexo 1 – Trabajadores de Empresas Contratistas

Carta del Presidente		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Hitos 2023		AMI	6	Administración de personal / Implante de AMEX / Maestranza / Mesa de ayuda, soporte IT. Su tipo de contratación es a través de un proveedor, quien provee al personal que se desempeña 100% en AMI.	Liquidación de sueldos y administración de personal; gestión de reservas para viajes, vuelos y estadías; limpieza y servicio de cafetería; soporte en área IT, realizando tareas de mesa de ayuda.	n/a
Somos Ultramar		AMS	6	Trabajadores de seguridad y vigilancia, IT y limpieza de oficinas. Subcontratados a través de empresas de servicios.	En su mayoría, tareas de seguridad y vigilancia en el edificio, realizando chequeos de cámaras de vigilancia, seguridad en puerta de ingreso y recorridas. Por otro lado, una persona se dedica a la limpieza diurna de oficinas, manteniendo oficinas, baños y salas de reuniones, y otra persona desarrolla tareas de help desk en el departamento de IT.	n/a
Confianza y Transparencia	01.	Axinntus	3	Los trabajos que son realizados por personas externas a Axinntus, son personal de aseo y guardia de seguridad.	Realizan labores de aseo en las instalaciones de la Casa Matriz y Axinntus II. A su vez, hay guardia de seguridad en las instalaciones de Axinntus Colbún.	Solo reemplazo de vacaciones en períodos de verano. En promedio, incrementa la dotación en 20 personas en esos meses.
	Nuestras Personas 02.	CB Fenton	2	Mensajería y limpieza de las oficinas.	Mensajería y limpieza de las oficinas principales de la organización.	n/a
	Clientes y Excelencia Operacional 03.	Depósitos Montevideo	2	Peones contratados en forma tercerizada cuando la operación lo demanda.	Manipulación de carga y descarga de contenedores.	El período bajo de operación es entre mayo y junio, habitualmente, y es cuando no se contrata personal tercerizado.
	Desarrollo Social 04.	Factoril	8	Se contrata el servicio de forma tercerizada de personal para cubrir tareas de seguridad y limpieza.	Seguridad y limpieza.	n/a
	Cuidado del Planeta 05.	Frigorífico Frutero	3	Operarios y personal de seguridad.	Seguridad de la planta, elevadoristas, peones y supervisores que dan apoyo en la operación de embolsado y carga de la mercadería.	Existen variaciones, pero generalmente en el periodo enero-mayo no se contrata personal para la operación, ya que esta disminuye y no lo requiere.
Índice GRI		Marítima Portuaria	6	Colaboradores tercerizados para la operación de la empresa.	Operarios maquinistas.	El único período de baja actividad es el mes de enero, luego se mantiene muy estable la operación y, por ende, la cantidad de personal que se contrata.

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas	
Carta del Presidente		Medlog Bolivia	19	Personal de limpieza, seguridad física y mantenimiento.	Personal de limpieza, seguridad física y mantenimiento.	n/a	
	Hitos 2023	Medlog Chile	226	Maestranza, guardias, casino y aseo. Aseo: Limpieza de oficinas e instalaciones. Casino: Alimentación. Guardias: Control de accesos y perímetro.	Maestranza: Reparación de estructuras metálicas.	n/a	
	Somos Ultramar	Montecon	0	Contrato indefinido.	Operativos en muelle	no aplica	
		MSC Argentina	8	Limpieza y seguridad	Limpieza y seguridad en el edificio.	n/a	
	Estrategia de Sostenibilidad	MSC Bolivia	4	Personal de limpieza, seguridad física y mantenimiento.	Personal de limpieza, seguridad física y mantenimiento.	n/a	
Confianza y Transparencia	01.	MSC Chile	7	Personal de aseo provisto por proveedor externo.	Aseo de áreas de trabajo, salas de reuniones, baños y casinos en caso de que las oficinas cuenten con ellos.	No existen fluctuaciones significativas.	
	Nuestras Personas	Navemar/Paramar	0	n/a	n/a	No aplica. Contratos indeterminados en la mayoría de los casos.	
		Navinter Group	0	n/a	n/a	n/a	
		Clientes y Excelencia Operacional	03.	NLI Panamá	2	Servicios profesionales para proyectos definidos.	Revisión de reportes, creación de procesos de ventas.
	Desarrollo Social	04.	Perkinston	23	Personal tercerizado para cubrir tareas de operaciones como: maquinistas, control de contenedores y mantenimiento. También se contratan servicios de limpieza y seguridad.	Operativo, limpieza y seguridad.	n/a
Cuidado del Planeta	05.						
Índice GRI		Puerto Angamos	1.102	Tipos de trabajadores más habituales: Conductores de vehículos de transporte de personal, auxiliares de aseo, auxiliares de cocina, ingenieros, guardias de seguridad, personal de mantenimiento de infraestructura y equipos móviles, personal de operación de equipos móviles. Relación Contractual: Prestación de servicios permanentes y temporales.	Prestación de servicios de apoyo en operación y mantención de equipos móviles e infraestructura. Servicios de alimentación, transporte, seguridad y aseo.	Aumento del número de trabajadores en paradas de planta e inicio de proyectos.	
Anexos							

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente		Puerto Coronel	553	Personal operativo y técnico/especialista.	Mantenición, servicios, aseo y seguridad.	Existe una temporalidad de acuerdo al programa de mantenimiento.
	Hitos 2023	Puerto Mejillones	6.308	Los trabajadores más habituales son quienes operan y mantienen el puerto.	Los trabajos que realizan son cargue y descargue, almacenamiento, practicaje, remolque, estiba y desestiba, manejo terrestre o porteo de la carga, entre otros.	Existe un mayor número de contratistas por la etapa de reconstrucción del Sitio 1. Generalmente, sólo hay mayor flujo de contratistas en temporadas de campañas de operación.
	Somos Ultramar	Río Estiba	40	Estibadores cuando hay simultaneidad de operaciones. Se contrata a una empresa proveedora de mano de obra.	Estiba y desestiba de mercadería.	Existen de acuerdo a la simultaneidad en las operaciones.
	Estrategia de Sostenibilidad					
	Confianza y Transparencia	01.				
Nuestras Personas		Sagres	368	Se contratan terceros para las actividades descritas a continuación.	Suministro de combustible; servicios de mantenimiento y preparación mecánica de vehículos de motor; limpieza de fosas sépticas; suministro de comidas; recogida y transporte de residuos clase II; operaciones de monitoreo e instalación de sistema CCTV, AP Wifi, red de datos y fibra óptica; comercio mayorista de combustibles; recogida y limpieza de uniformes; inspección del esparcidor; mantenimiento técnico de carretillas elevadoras; mantenimiento y reparación de máquinas para levantar troncos sueltos (carga de camiones); seguimiento del levantamiento de cargas; consultoría en ingeniería; mantenimiento de aire acondicionado; control de plagas y control de insectos; realización de obras.	n/a
	Cientes y Excelencia Operacional	03.				
	Desarrollo Social	04.				
	Cuidado del Planeta	05.				
Índice GRI		Sitrans	700	Operadores y auxiliares.	Auxiliar se encarga de la recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en las agencias. Preparar pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos. Manipular cargas con carretillas elevadoras. Operadores asumen acciones relacionadas con los procesos de recolección, almacenamiento, clasificación y transporte de carga.	n/a
		Suatilco	n/d	No se cuenta con subcontratos permanentes. Los contratistas que se consideran, están vinculados a tareas específicas para el Área de Mantenimiento.	Mantenimientos específicos en equipos y/o instalaciones.	No hay períodos de zafra que requieran considerar este tipo de trabajadores.
	Anexos	TEP	5	Guardias de seguridad y auxiliar de limpieza.	Seguridad de las instalaciones y limpieza.	No hay fluctuación, se mantiene igual todo el año.

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente		TGU	35	Trabajadores de empresas tercerizadas que brindan servicios. Son empresas que facturan por su trabajo.	Trabajadores que brindan servicios al área de Mantenimiento para trabajos específicos de mecánica o electricidad. Además, se cuenta con trabajadores para servicios de portería de la planta.	En el período de zafra estos servicios aumentan.
Hitos 2023		Tidal Transport & Trading	14	Se contratan trabajadores para la limpieza de bodegas cuando lo solicitan los propietarios.	Iggy Ship: Operarios de mano de obra y limpieza HB Port Services-Port Captain: Contratista para la cobertura de Ro-Ro cuando es necesario.	Iggy Ship: Operadores de mano de obra y para equipos de limpieza. HB Port Services-Port Captain: Contratista para la cobertura de Ro-Ro cuando es necesario.
Somos Ultramar						
Estrategia de Sostenibilidad						
Confianza y Transparencia	01.	TPA	500	Movilizadores. Vigilante marítimo portuario. Operador de grúa horquilla. Operador RS. Operador tracto camión. Operador equipos móviles. Técnico de mantención. Trackista gate control. Capataz. Trabajadores internos TPA y contratistas.	Movilizadores: Ejecutar manipulación de mercancía en el recinto portuario, para lograr el cumplimiento de las labores de carga y descarga y vaciado de contenedores. Vigilante marítimo portuario: Realizar la verificación y control del personal, elementos de seguridad y flujo vehicular en el puerto. Operador de grúa horquilla: Realizar transferencia de carga con maquinaria grúa horquilla, según procedimientos de operación de equipos, de seguridad portuaria y medio ambiente. Operador RS: Realizar transferencia de carga con maquinaria RS, según procedimientos de operación. Operador tracto camión: Efectuar transferencia de carga con maquinaria tracto camión. Operador de equipos móviles: Hacer transferencia de carga con grúa muelle. Entre sus funciones principales está la transferencia de carga desde y hacia (patio–nave), ejecutando funciones de portalonero cuando corresponda. Técnico de mantención: Ejecutar las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo asignadas. Trackista gate control: Realizar el control de ingresos y despachos de carga a través de medios electrónicos y/o documentales, para lograr la verificación de las cargas físicas. Capataz: Ejecutar y comprobar las actividades operativas designadas a su cuadrilla de trabajo de acuerdo con la planificación establecida, según procedimientos operativos, de medio ambiente y de seguridad.	n/a
Nuestras Personas	02.					
Clientes y Excelencia Operacional	03.					
Desarrollo Social	04.					
Cuidado del Planeta	05.					
Índice GRI						
Anexos		TPR	40	Personal de limpieza, seguridad y operaciones que son necesarias directamente con las actividades de TPR.	Entre las diferentes empresas contratistas que realizan distintos trabajos en la terminal, las actividades más habituales son de limpieza, seguridad, reparación de contenedores, mantenimiento eléctrico, mantenimiento de infraestructura, de equipos móviles y espacios verdes.	Este efecto se puede ver reflejado en la convocatoria del personal eventual estibador, ya que según el volumen de las operaciones, se convoca a personas eventuales.

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente		TPS	889	Aseo industrial, con Ultraport como facilitador de mano de obra.	Aseo industrial, certificaciones fitosanitarias, traslados, buceo, mantenciones varias.	En temporada de fruta aumenta el número de trabajadores.
	Hitos 2023	Transmarine	n/d	Mano de obra para operaciones externas.	Mano de obra de almacén, operadores de montacargas, mano de obra de jardinería, etc.	n/a
	Somos Ultramar	Transtotal	90	1. Estiba y destiba, almacén y espigón (TLS). Contrato de tercerización. 2. Servicio de Limpieza. Contrato de intermediación laboral. 3. Servicios de seguridad y custodia. Contrato de intermediación laboral.	1. Carga y descarga de cajas. 2. Limpieza general de oficinas 3. Cuidado del ingreso y bienes de la empresa.	n/a
	Estrategia de Sostenibilidad					n/a
	Confianza y Transparencia	01.	Trealmont	3	Los tipos de contratistas tienen acuerdos de subcontratación que demuestran que son independientes y que tienen su propio seguro.	Dependiendo del giro comercial, los subcontratistas trabajan como operarios.
Nuestras Personas	02.	UASL-Depocargo	44	n/a	Principalmente, ejercen servicios de apoyo. Realizan el servicio de custodia de accesos, limpieza general de instalaciones y labores de mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones y/o equipos.	n/a
Clientes y Excelencia Operacional	03.	UASL-Teisa	68	n/a	Principalmente, ejercen servicios de apoyo. Realizan el servicio de custodia de accesos, limpieza general de instalaciones, inspección de carga con equipos de rayos x y labores de mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones y/o equipos.	n/a
Desarrollo Social	04.					
Cuidado del Planeta	05.	UASL	10	n/a	Principalmente, ejercen servicios de apoyo. Realizan el servicio de custodia de espacio de seguridad y apoyo para tripulación de aeronaves, limpieza general de instalaciones, soporte de campo para equipos computacionales.	n/a
		Ultraport	22	Trabajadores de empresas externas.	Trabajos de aseo, guardarropía y recepción.	n/a

Índice GRI

Nota: Trabajadores que no son colaboradores propios de las UEN, pero cuyo trabajo es controlado y gestionado por ellas

Anexos

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados
TR-MT-000 A Número de empleados a bordo

Anexo 2 – Evaluaciones de Desempeño

Carta del Presidente		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Hitos 2023		Altamarítima	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple Parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	No	-
Somos Ultramar						
Estrategia de Sostenibilidad						
Confianza y Transparencia	01.	AMI	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Objetivos: Medir el desempeño y productividad de cada colaborador. Estimular la productividad. Producir confianza y efectividad. Favorecer el desarrollo. Proporcionar una retroalimentación adecuada a cada persona sobre su desempeño. Detectar necesidades. Indicadores: Promedio de tiempo para alcanzar objetivos. Eficiencia. Eficacia. Cantidad de objetivos cumplidos.	Sí, en ella se consideran: a) Desempeño general b) PDP c) Seguridad d) GPTW e) Control interno	En aquellas evaluaciones donde el PDP es menor a 3, se castiga con 1 o medio punto de sueldo.
Nuestras Personas	02.					
Cientes y Excelencia Operacional	03.					
Desarrollo Social	04.					
Cuidado del Planeta	05.	AMS	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, que evalúa competencias únicamente.	Medir objetivamente el desempeño. Tener una guía que ayude al colaborador y a su jefatura en la planificación de las tareas, uniéndose a la estrategia del negocio. Evaluar competencias y conductas asociadas a la posición. Generar espacios de diálogo para brindar feedback. El PDP incluye evaluación de objetivos y competencias.	Sí	Evaluación de objetivos.
Índice GRI						
Anexos						

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad		Axinntus Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional Adicionalmente, realiza evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la que evalúa competencias únicamente.	-	No	-
	Confianza y Transparencia 01.	CB Fenton Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	Sí	A partir de puntaje, cumple las expectativas.
	Nuestras Personas 02.				
	Cientes y Excelencia Operacional 03.	Corporativo Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	El PDP permite evaluar, de manera objetiva, las competencias y sus conductas asociadas. Oreer una guía para la planificación de las tareas diarias, en línea con la estrategia de negocio. Generar diálogo constante entre jefatura y colaborador, con el objetivo de revisar distintas acciones y resultados.	No existe una política formal, pero sí el bono debe estar alineado al desempeño del colaborador del año a evaluar.	-
	Desarrollo Social 04.				
Cuidado del Planeta 05.		Global Shipping Uruguay Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	Sí	Objetivos + competencias.
Índice GRI					
Anexos		Depósitos Montevideo Se realiza Evaluación de Desempeño únicamente a los mandos medios.	Medir el liderazgo y los resultados esperados, según lineamientos generales de la organización.	No	-

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente	Hitos 2023	STL (Sur Terminal Logística)	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Medir y evaluar de manera objetiva el desempeño de los/as colaboradores/as. Es una herramienta de gran utilidad para organizar y planificar adecuadamente las tareas cotidianas y así alinear la empresa con la estrategia del negocio. Se realiza seguimiento a la tasa de participación y respuesta en las diferentes instancias que conlleva el proceso.	Sí	El bono es únicamente otorgado a gerencias y mandos medios/jefaturas. La entrega del bono está asociada a la Evaluación de Desempeño y la performance de la Unidad de Negocio.
Somos Ultramar	Adicionalmente, realiza evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, que evalúa competencias únicamente.					
Estrategia de Sostenibilidad		Medlog Bolivia	n/a	Desempeño.	Sí	Desempeño y antigüedad.
Confianza y Transparencia	01.	Medlog Chile	Cuenta con una escala de evaluación, la cual utiliza tanto para la Evaluación de Desempeño de áreas administrativas y operativas. La escala es la siguiente: Nota de 1 a 1,7 = No cumple con lo esperado. Nota de 1,8 a 2,4 = Cumple parcialmente con lo esperado. Nota de 2,5 a 3,2 = Cumple con lo esperado. Nota de 3,3 a 4,0 = Excede o va más allá de lo esperado.	Medir el desempeño de cada colaborador, evaluando tanto competencias transversales y específicas de cada rol, como objetivos y metas como principales indicadores de seguimiento. Detectar talentos y brechas para potenciar las capacidades, desarrollar personas y retener colaboradores.	No	-
Nuestras Personas	02.					
Cientes y Excelencia Operacional	03.	Montecon	La escala es la sugerida por KonectUs, alineada a un Ultramar. Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Los objetivos en primera instancia bajan en cascada acorde a los focos estratégicos de Ultramar. En base a ello, se trabaja con objetivos personales que son pensados para el desarrollo y desempeño del colaborador en el transcurso del año.	Sí	El bono lo reciben desde mandos medios hasta Alta Gerencia, de acuerdo a la nota final promedio de las evaluaciones de desempeño del año que transcurra. Asimismo, hay una escala en base a las notas.
Desarrollo Social	04.					
Cuidado del Planeta	05.					

Índice GRI

Anexos

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas		
Carta del Presidente	Hitos 2023	Somos Ultramar	MSC Argentina	Las evaluaciones de desempeño se componen en un 50% de objetivos definidos al inicio del período de evaluación, acordado entre trabajadores y líderes, y un 50% de competencias definidas iguales para cada colaborador (clasificadas en tres rangos conforme al tipo de puesto) vinculadas a los valores de la compañía y definidas en la Casa Matriz. La puntuación es a través de una escala que va del 1 al 4, donde: 1, corresponde a No alcanzó; 2, Alcanzó parcialmente; 3, Alcanzó; 4, Superó ampliamente. El rating final es el promedio de las puntuaciones obtenidas tanto de objetivos como de competencias.	Mejorar los resultados de la empresa, a través de la definición de acciones específicas, asignadas a un trabajador, basándose en su rol en la organización, y cumplibles en un tiempo definido. Detectar mejoras y motivaciones en los colaboradores, para trabajarlas individualmente. La definición de objetivos se realiza con la metodología SMART, por lo que son específicos, medibles, con acciones definidas para el cumplimiento, reales y en tiempo definido. Desde las acciones definidas, surgen los indicadores de seguimiento.	Sí	Los bonos están sujetos, en primera instancia, al resultado obtenido por la Agencia durante el año y a la aprobación desde casa matriz. En segundo lugar, están sujetos al rating final obtenido por cada colaborador en la Evaluación de Desempeño.
Estrategia de Sostenibilidad			MSC Bolivia	n/a	n/a	Sí	Con la nota y la antigüedad del trabajador.
Confianza y Transparencia			01.	Nuestras Personas	MSC Chile	Las evaluaciones de desempeño van de nota 1.0 a 4.0 3.3 - 4.0: Excede expectativas. 2.5 - 3.2: Cumple con las expectativas. 1.8 - 2.4: Cumple parcialmente las expectativas. 1.0 - 1.7: bajo las expectativas.	Medir el desempeño, contando con una visión clara y objetiva del rendimiento de los colaboradores, para contribuir al desarrollo de las personas y alinear los objetivos de la empresa y los individuales con la cultura corporativa.
Cientes y Excelencia Operacional	03.						
Desarrollo Social	04.						
Cuidado del Planeta	05.						
Índice GRI	Navemar y Paramar	Utiliza una escala de evaluación tipo Likert (Escala del 1 al 5).	El Sistema de Gestión de Personas (SGP) permite procesar de forma objetiva, la información obtenida del desempeño de cada colaborador en su puesto de trabajo.				

Anexos

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad Confianza y Transparencia Nuestras Personas Clientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta Índice GRI Anexos		Naves	Cuenta con un Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	Sí	Nota PDP superior a 3, junto con resultados de GPTW del equipo y el alineamiento cultural.
		Navinter	En el 2023 no se realizó Evaluación del Desempeño. Solamente fue evaluado el Gerente General. Cuenta con un Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	No. Se evaluará durante el 2024 y se incluirá al personal de primera línea. En 2023 solamente fue evaluada la Gerencia General.	-
	01.	NL AW Agencies	Evaluación verbal y medidas correctivas.	Veracidad de la información a los clientes. Puntualidad en la presentación de informes.	No	-
	03.	NL Panamá	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	No	-
	04.		Adicionalmente, realiza una evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual analiza competencias únicamente.			
	05.					

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad Confianza y Transparencia Nuestras Personas Cientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta Índice GRI	NLI USA		-	No	-
	ONE Argentina		Medir la performance individual, grupal y de la compañía en su totalidad, mediante metas SMART.	Sí	Es el BOD quien determina si se abonarán bonos. En caso afirmativo, la misma está directamente vinculado a la puntuación de la Evaluación de Desempeño. El monto del bono también está determinado por el BOD de acuerdo a los resultados de la compañía.
	Puerto Angamos		Medir e identificar el cumplimiento de objetivos definidos durante cada periodo, ya que a partir de sus resultados se propone la participación en el programa inspira Ultramar, financiamiento de estudios, desarrollo de carrera y promoción. Principales indicadores: Promedio de Notas y Categoría Final, además de Estado final (Con o sin Acuerdo).	No	-
	Puerto Coronel		No aplica durante este período.	No	-

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad Confianza y Transparencia Nuestras Personas Clientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta Índice GRI	01.	Puerto Mejillones	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Clientes y Stackeholders - Personas y Cultura - Seguridad y Medio Ambiente - Rentabilidad - Infraestructura y Excelencia Operacional	No	-
	02.	Remar	Utiliza la Plataforma KonectUs para las Evaluaciones de Desempeño. Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), que mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Estar alineados a la estrategia definida por la Administración, según los lineamientos establecidos por el Corporativo. Los indicadores claves a los que se hace seguimiento son los resultados mensuales de la compañía y de cada área.	No	n/a
	03.	Río Estiba	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), que mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5.	-	No	-
	04.	Rochamar	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	No	-
	05.		Adicionalmente, realiza evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.			

Anexos

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente	Hitos 2023	Somos Ultramar	Estrategia de Sostenibilidad	Sagres Agenciamiento	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP): el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional
Confianza y Transparencia	01.	Nuestras Personas	Sagres Operaciones Portuarias	Sagres Operaciones Portuarias	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional
Clientes y Excelencia Operacional	02.	Desarrollo Social	Sitrans (Sitrans, Mintral, SIX y ELB)	Sitrans (Sitrans, Mintral, SIX y ELB)	Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.
Cuidado del Planeta	03.	Índice GRI	Anexos	Anexos	Anexos
Índice GRI	04.	Anexos	Anexos	Anexos	Anexos
Anexos	05.	Anexos	Anexos	Anexos	Anexos

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente					
Hitos 2023					
Somos Ultramar					
Estrategia de Sostenibilidad					
Confianza y Transparencia	01.				
Nuestras Personas	02.				
Cientes y Excelencia Operacional	03.				
Desarrollo Social	04.				
Cuidado del Planeta	05.				
Índice GRI					
Anexos					

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente		Terminal Graneles Uruguayos (TGU)	Plataforma KonectUs y evaluación interna con puntaje del 1 al 5, siendo el 5 un puntaje excelente.			
Hitos 2023			Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Seguimiento anual de aspectos a mejorar, cumplimiento de tareas y gratificación anual. Principales indicadores: Ausentismo laboral/Productividad.	No	-
Somos Ultramar						
Estrategia de Sostenibilidad						
Confianza y Transparencia	01.	Tidal	PDX: Scale of 1 (Unsatisfactory) to 5 (exceptional). SAC: 1 to 4 scale from Improvement needed to Outstanding on (Template provided by WHENIWORK.COM/H):	a. Quality. b. Productivity. c. Job Knowledge. d. Cooperation/Commitment. e. Attendance. f. Initiative/Creativity. g. Behavior. h. Leadership. i. Commnication with customers.	Yes	1. 15% of wages/salary: 45% is given in June as a summer bonus, 55% is given in December as a Christmas bonus. 2. Performance Bonus: it is not a formal process, although: - For labor workers, it is based on the ones that consistently raise their hands to work, and show up on time with a good attitude and effort. - For managers and salaried personnel, those who consistently go above and beyond in helping to run and grow our business safely are rewarded.
Nuestras Personas	02.					
Clientes y Excelencia Operacional	03.					
Desarrollo Social	04.					
Cuidado del Planeta	05.					

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar Estrategia de Sostenibilidad		La Evaluación de Desempeño se realiza en la plataforma KonectUs (PDP-GDD).			
	Terminal Puerto Arica (TPA)	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.	El proceso comienza definiendo los objetivos a nivel gerencial, para luego ser trasmitidos a los diferentes cargos en mutuo acuerdo. En la evaluación de cargos operativos sólo se evalúan competencias	No	-
	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP). Este mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	-	No	-
	Terminal Puerto Rosario (TPR)	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5.	-	Sí	Performance del PDP.
	Terminal Pacífico Sur (TPS)	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP). Este mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.	-	No	-
Anexos					

Unidad Estratégica de Negocio		Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente	Transmares	No cuenta con ese tipo de evaluación. Aplica la Evaluación de Desempeño al nuevo colaborador, para conocer su desarrollo por los tres primeros meses, a partir de la fecha de su ingreso.	Conocer la comunicación, el desempeño en el puesto, las destrezas y habilidades blandas.	No	-
	Transmaritime	Kevin Blanchard Sutiational Leadership II Styles [e.g. D1, D2, D3, D4 with corresponding leadership styles S1, S2, S3, S4]; PDP and GDD implementation on SEP/2023 - IN PROGRESS	To improve performance and efficiency by measuring and identifying task-oriented development level and aligining them with the proper leadership level to reach the maximum potential. KPI - Qualitative Indicators.	Yes - Performance Bonus at the end of the year.	Objectives met/completed.
	Transtotal	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	NA	Sí	Con la calificación final de la Evaluación de Desempeño de acuerdo a los objetivos trazados.
		Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.			
	Trealmont	For operatives in the Company Trealship Services, we have an alternative performance evaluation held annually. The same scale is used to categorize the performance of employees though the competencies and skills evaluated are different.	In this other performance evaluation, the main objectives are performance, attendance and safety.	No	-
Índice GRI	UASL, Depocargo, Teisa.	GDD y PDP	Alinearse con la estrategia del negocio desde la contribución individual de cada colaborador. Fortalecer una cultura preventiva en seguridad. Algunos de los indicadores utilizados son: Indicador IF, seguimiento de actividades de líderes con valor, seguimiento de actividades del plan de sostenibilidad, seguimiento y cumplimiento a observaciones de auditoría.	Sí	Por cumplimiento de objetivos, según escala de notas y promedio con las competencias de cada cargo.

		Unidad Estratégica de Negocio	Número total de Contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
Carta del Presidente Hitos 2023 Somos Ultramar		Ultramar Agencia Marítima	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP): que mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Generar lineamientos para el año. Hacer levantamiento de necesidades que puedan existir, abarcándolas con las capacitaciones o soluciones respectivas, con la finalidad de entregar las herramientas necesarias para el mejor desempeño posible.	No	-
	Estrategia de Sostenibilidad	Ultraport	Cuenta con Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), el cual mide Objetivos (60%) y Competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5. En donde: 1: No Cumple 2: Cumple parcialmente 3: Satisface Expectativas 4: Excede Expectativas 5: Excepcional	Alinear los objetivos con la estrategia de la organización, estableciendo una guía integral para la planificación y ejecución de las tareas de los equipos, así como evaluar las competencias vinculadas al cargo en cuestión. Los indicadores clave para medir el rendimiento, se encuentran representados por las notas finales anuales.	La empresa cuenta con la definición de rango de bono máximo de acuerdo con el cargo/grado.	-
	Confianza y Transparencia Nuestras Personas	01.	Adicionalmente, realiza la evaluación "Gestión del Desempeño (GDD)" a su personal administrativo y operativo, la cual evalúa competencias únicamente.			
		VBT	-	-	Sí	Los criterios están siendo desarrollados.
Clientes y Excelencia Operacional Desarrollo Social Cuidado del Planeta	03. 04. 05.					

Informe de Seguridad Limitada del Profesional Independiente sobre el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Inversiones Ultramar Limitada



Santiago, 9 de mayo de 2024

Señores Socios y Directores Inversiones Ultramar Limitada

Alcance

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Inversiones Ultramar Limitada por el año terminado al 31 de diciembre de 2023, el que comprende el inventario de emisiones de Alcance 1 y 2. Este trabajo fue realizado por un equipo multidisciplinario que incluye profesionales de aseguramiento e ingenieros.

Responsabilidad de Inversiones Ultramar Limitada por el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero

La Administración de Inversiones Ultramar Limitada es responsable por la preparación del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de acuerdo con el Protocolo de Gases de Efecto Invernadero: Estándar Corporativo de Contabilidad y Reporte, del World Resources Institute y el World Business Council for Sustainable Development (en adelante, GHG Protocol). Esta responsabilidad incluye el diseño, implementación y mantención de un control interno relevante para que la preparación del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero esté exenta de representaciones incorrectas significativas, ya sea por fraude o error.

La cuantificación de emisiones de *gases de efecto invernadero* está sujeta a una incertidumbre inherente debido al inacabado conocimiento científico utilizado para determinar los factores de emisión y los valores necesarios para combinar las emisiones de diferentes gases.

Nuestra independencia y gestión de calidad

Hemos realizado nuestro trabajo de acuerdo con las Normas de Independencia y Requisitos Éticos Internacionales del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitidas por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores (IESBA, por sus siglas en inglés) que se basa en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia profesional y debido cuidado, confidencialidad y conducta profesional.

Nuestra firma aplica el Estándar Internacional de Gestión de Calidad 1, el cual requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de calidad que incluya políticas o procedimientos relacionados con el cumplimiento de requerimientos éticos, estándares profesionales y requerimientos legales y regulatorios aplicables.

Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad consiste en expresar una conclusión de seguridad limitada sobre el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero basada en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido. Nuestro trabajo fue efectuado de acuerdo con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento 3410 - Trabajos de Aseguramiento sobre Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (ISAE 3410, por su sigla en inglés), emitida por Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB, por sus siglas

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

en inglés). Esta norma requiere que planifiquemos y realicemos este trabajo a fin de obtener una seguridad limitada de que el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero está exento de representaciones incorrectas significativas.

Un trabajo de seguridad limitada de acuerdo con ISAE 3410 considera evaluar, de acuerdo con las circunstancias, la idoneidad del uso del GHG Protocol por parte de Inversiones Ultramar Limitada, como base para la preparación del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero, evaluar los riesgos de representaciones incorrectas significativas, ya sea por fraude o error, responder a los riesgos evaluados según sea necesario en las circunstancias, y evaluar la presentación general del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Un trabajo de seguridad limitada tiene un alcance sustancialmente menor que un trabajo de seguridad razonable tanto en relación con los procedimientos de evaluación de riesgos, incluyendo el entendimiento del control interno, como a los procedimientos ejecutados en respuesta a los riesgos evaluados.

Los procedimientos que realizamos se basan en nuestro juicio profesional e incluyeron indagaciones, observación de procesos realizados, inspección de documentos, procedimientos analíticos, la evaluación de lo apropiado que son los métodos de cuantificación y políticas de reporte, y la reconciliación con los registros subyacentes.

Dadas las circunstancias del trabajo, al realizar los procedimientos enumerados anteriormente, nosotros:

- Indagamos mediante entrevistas con los encargados de proveer la información requerida para el recálculo de los indicadores contenidos en el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero al 31 de diciembre de 2023, con el fin de entender los procesos y sistemas involucrados en la generación de los datos, pero sin evaluar el diseño de actividades de control ni obtener evidencia sobre su implementación ni testear su efectividad operativa;
- Constatamos, sobre la base de pruebas, que los datos utilizados para el cálculo del Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero al 31 de diciembre de 2023 son consistentes con sus documentos de respaldo y/o provienen de fuentes que cuentan con soportes verificables.
- Evaluamos si los métodos de Inversiones Ultramar Limitada para desarrollar las estimaciones son apropiados y han sido aplicados de manera consistente. No obstante, nuestros procesos no incluyeron testeo de la data sobre la cual se basan las estimaciones ni el desarrollo de proxys contra los cuales evaluar las estimaciones de Inversiones Ultramar Limitada.

Los procedimientos efectuados en un trabajo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y oportunidad respecto de un trabajo de seguridad razonable y tienen un alcance menor que dicho tipo de trabajos. Consecuentemente, el nivel de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el nivel de seguridad que se hubiera obtenido si se hubiese realizado un trabajo de seguridad razonable. Por lo tanto, no expresamos una opinión de seguridad razonable acerca de si el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Inversiones Ultramar Limitada, ha sido preparado en todos sus aspectos significativos de acuerdo con el GHG Protocol.

Conclusión de seguridad limitada

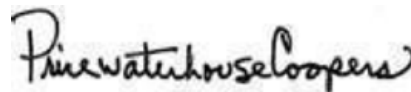
Basados en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido, nada ha llamado nuestra atención que nos haga creer que el Estado de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de Inversiones Ultramar Limitada al 31 de diciembre de 2023, no esté preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con el GHG Protocol.

DocuSigned by:



12305B69BAF4485...

Gonzalo Riederer H.
RUT: 13.757.157-9



PwC Chile, Av. Andrés Bello 2711 / piso 5, Las Condes / Santiago, Chile.
RUT: 81.513.400-1 / Teléfono: (56 2) 2940 0000 / www.pwc.cl

Carta del Presidente	
Hitos 2023	
Somos Ultramar	
Estrategia de Sostenibilidad	
Confianza y Transparencia	01.
Nuestras Personas	02.
Clientes y Excelencia Operacional	03.
Desarrollo Social	04.
Cuidado del Planeta	05.

Índice GRI	
Anexos	

Este Reporte de Sostenibilidad 2023 fue desarrollado de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), sin verificación externa y considerando también indicadores de otros estándares como el SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y el DJSI (Dow Jones Sustainability Index). Incluye las informaciones más relevantes sobre el desempeño económico, social y ambiental de la compañía entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Las tres dimensiones consideradas en este reporte tienen el siguiente alcance: (1) el 100% de la dotación de todas las Unidades Estratégicas de Negocio (filiales y coligadas) y las áreas corporativas de Ultramar; (2) en relación con la Gestión Económica, las filiales de Ultramar; (3) sobre la Gestión Social y Ambiental, todas las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), filiales y coligadas en las cuales Ultramar tiene injerencia en la toma de decisiones.

En el proceso de reportabilidad 2023 se consideran informaciones de 94 UEN, representando un 74% sobre un total de las 127 que componen a Ultramar. A continuación, se listan las UEN que participaron del proceso de Reportabilidad 2023:

Agencia Marítima Kenrick Ltda, Agencia Marítima Kenrick Perú, Allied Maritime, Altamarítima Mexico, AMI (Agencia Marítima Internacional), AMS, Axinntus, Brings Austral, Brings Uruguay, Bucalemu, C.B Fenton, CLC, Comar (Agencia Portuaria), Consersa (Depósito de Contenedores), Costa Rican Ship Suppliers S.A, Depocargo, East Coast Reefer, Esdras, Fidelidad (AMS), Global Shipping Paraguay, Global Shipping Uruguay, Greenwave, Integrity, Libertador (ELB), Lighthouse, MACS, Malkira, Medlog Bolivia, Medlog Chile, Medlog

- GRI 2-1 Detalles organizacionales
- GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
- GRI 2-4 Actualización de la información
- GRI 2-5 Verificación externa

Chile Extraportuarios Ltda, Mintral, Montecon (MON), Montship, MSC Argentina, MSC Bolivia, MSC Chile, Navegación del Pacífico Agencia Marítima, Navemar, NAVES, Navinter (Agenciamiento General), NLI US Ship & Liner, Norton Lilly Barbados, Norton Lilly CCL, Norton Lilly International (NLI US Ship & Liner), Norton Lilly Logistics, Norton Lilly Panamá, Norton Lilly Trinidad y Tobago, Praire Trucking, Puerto Angamos (PANG), Puerto Coronel, Puerto Mejillones, Remar, Ríoestiba, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimo, Sea Hawk Marine, Sitrans, Sitrans Almacenes Extraportuarios (SIX), SMI (Servicios Marítimos Integrales), STF Logística, Stierlift y Grúas, STL (Sur Terminal Logística), Suatilco, Surglobal transporte, Teisa, Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP), Terminal Graneles Norte (TGN), Terminal Graneles Uruguayos (TGU), Terminal Logístico Guaiba (TLG), Terminal Logístico Pelotas (TLP), Terminal Logístico Río Grande (TLRG), Terminal Mejillones, Terminal Ontur, Terminal Pacífico Sur (TPS), Terminal Público Pelotas (TPP), Terminal Puerto Arica (TPA), Terminal Puerto Coquimbo (TPC), Terminal Puerto Rosario (TPR), Tidal Transport & Trading, TLU, Transmares, Transtotal Agencia Marítima (TAM), Transtotal Logística Selva (TLS), Trealmont Trade Lane, Trealtport Container Services, Trealtship Services Inc, UASL, Ulog Chile, Ulog Colombia, Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Unimarine Paraguay, Zona Franca Litoral (Ontemar).

Contacto: Para realizar comentarios y/o resolver dudas respecto del presente reporte, por favor dirigirse a Daniela Muñoz, Gerente de Asuntos Corporativos, a dmunoz@ultramar.cl y/o a Daniela Celedón, Jefa de Sostenibilidad Corporativo, a dceledon@ultramar.cl

Dirección de Inversiones Ultramar Limitada: Av. El Bosque Norte 500, Piso 18, Las Condes, Santiago, Chile.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Gerencia de Personas y Sostrenibilidad
Lorena López Q.

Coordinación y Edición
Gerencia de Asuntos Corporativos Ultramar
Daniela Muñoz H.
Daniela Celedón Y.

Asistencia Metodológica y Redacción
Gestión Social

Diseño
Grupo Oxígeno

Agradecemos la colaboración de:

- Altamarítima México / Mónica Sandoval
- AMS/ Mercedes Machado
- AMI y Brings Austral / Nayla Álvarez
- Axinntus / Paula Espinosa y Evelyn Bizama
- CB Fenton / Erika Barahona
- Global Shipping Paraguay / Ricardo Robaina y Sadi Spelt
- Medlog y MSC / José Brzovic, Carolina Barraza y Consuelo Alvear
- Montecon / Loreto Aris, Florencia García y Carlos Rovetta
- Navemar / Kenia Notario y Oscar Achucarro
- Naves / Iván Pardo
- Navinter / Yesenia Miranda
- Norton Lilly Panamá / Nadhja Pedreschi y Ashlie Bonilla
- Norton Lilly USA / Kylene Hulst y Sumner Adams
- Ontur / Raúl Souza y Noelia Rigby
- Puerto Angamos y TGN / Delia Palma y Valentina Reinoso
- Puerto Coronel / Patricio Román
- Puerto y Terminal Mejillones / Gustavo Cabrera
- Remar / Andrés Hurel, José Romero, José Dávila y María Cristina Neira
- Río Estiba / Nicolas Pérez
- Rochamar / Eliane Okino
- Sagres / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sitrans, Mintral, SIX y ELB / Marcela Arnaboldi, Daniela Harrington y Alejandra Morales
- Stierlift y Grúas / Sonia Cordova, Pilar Martínez y Stefano Parraga
- STL / Emilia Zabaleta y Fiorella Giosa
- Suatilco / Juan Frizzi y Santiago Arostegui
- TEP / Nicolás Sazo y Luz María Orozco
- TGU / Celiana Olmedo y Evangelina Passarino
- Tidal Transport & Trading / Matías Sanchez
- TPA / Daniel Romero y Marcela Alfaro
- TPC / Cristián Rodríguez y María Inés Álvarez
- TPR / Enzo Carbonin
- TPS / Laura Chiuminatto, Camila Acevedo y Catalina Sandoval
- Transmares / Jessenia Barcia
- Transmaritime / Cristian Silva
- Transtotal / Valeria Bossio, Angela Torres y Kory Pérez
- Trealmont Montship y Trealship Services / Martin Edwards, Daniela Lukic, Camille Crepeau y Ryan Patulli
- UASL, Depocargo y Teisa / Loreto Cáceres
- Ultramar Agencia Chile, ULOG, SMI, Bucalemu y Surglobal / Gabriel Ramírez
- Ultraport / Fernanda Rehbein
- Unimarine / Gloria Belotto y Liz Perez
- Zona Franca Litoral / Emilia Zabaleta
- Data Comunicaciones / Gabriela Escobar
- Data Seguridad y Medio Ambiente / Teresa Matamala, María Jesús Sepúlveda y Camila Olguín
- Data Ética / Mauricio Sepúlveda y Michael Concepción
- Data Colaboradores / Carolina Ramírez y Delia Malhue
- Data Financiera / Jessica Escobar y Claudia Saravia
- Data Riesgos / Pamela Álvarez y Mauricio Miquel
- Data Ciberseguridad / Ariel Rodríguez
- Data Compensaciones / Rodrigo Rubio
- Neltume Ports / Camila Esquerré, Francisco Opaso y Macarena Huber
- Fundación Choshuenco / José Manuel Jaramillo y Elisa Vergara
- Fundación Huella Local / Gonzalo Vial y Claudia Carle.



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2023