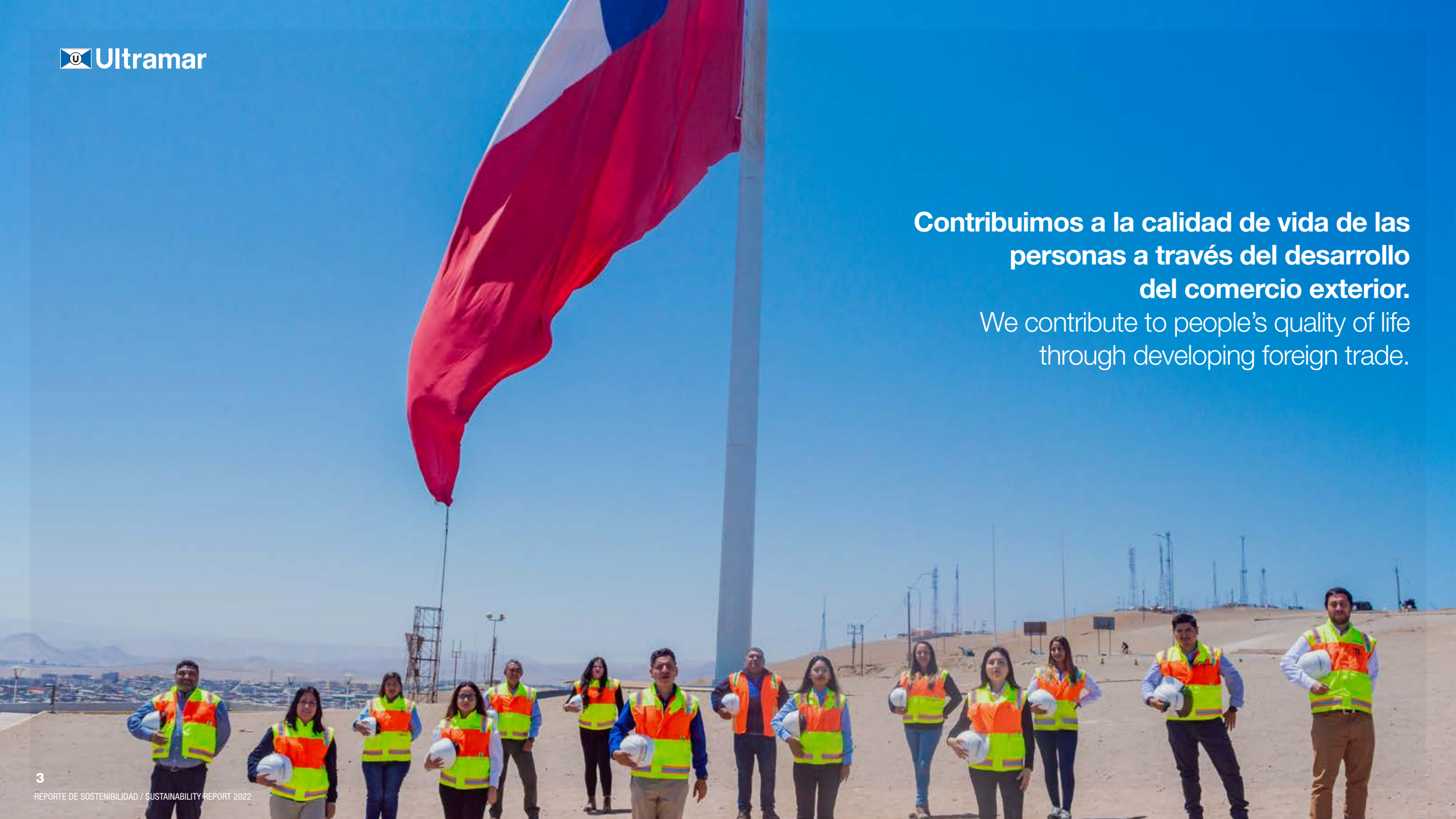
Reporte de Sostenibilidad
Sustainability Report
2022

Ultramar

Ultramar
70 AÑOS



Ultramar

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

We contribute to people's quality of life through developing foreign trade.

Índice General
General Index

CARTA DEL PRESIDENTE
Letter from the Chairman
5

Hitos 2022 / 2022 Milestones 8

Hitos Comunicacionales 2022 / 2022 Communication Milestones 9

2022: 70 Años de Ultramar / 2022: 70 Years of Ultramar 11

Somos Ultramar / We are Ultramar 12

Avances en la Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad / Materiality and Sustainability Strategy Progress 15

1. CONFIANZA Y TRANSPARENCIA
Reliability and Transparency
22

2. NUESTRAS PERSONAS
Our People
41

3. CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL
Customers and Operational Excellence
85

4. DESARROLLO SOCIAL
Social Development
107

5. CUIDADO DEL PLANETA
Caring for the planet
134

Índice GRI y otros indicadores considerados / GRI Index and other considered indicators 169

Anexos / Appendix 175

“Para Ultramar fue un buen año, no solo desde el punto de vista financiero, sino que también en los avances logrados en nuestra gestión sostenible”.

“Ultramar had a good year, not only from a financial perspective, but also due to our sustainability achievements”.

Carta del Presidente
Letter from the Chairman

Que mejor manera de concluir la conmemoración de nuestros 70 años con la publicación del Reporte de Sostenibilidad Ultramar 2022. A través de este documento buscamos dar a conocer, en las principales temáticas e indicadores sobre nuestro desempeño ASG, -ambiental, social y de gobernanza- la gestión de nuestras Unidades Estratégicas de Negocio, desde Canadá hasta el Cono Sur.

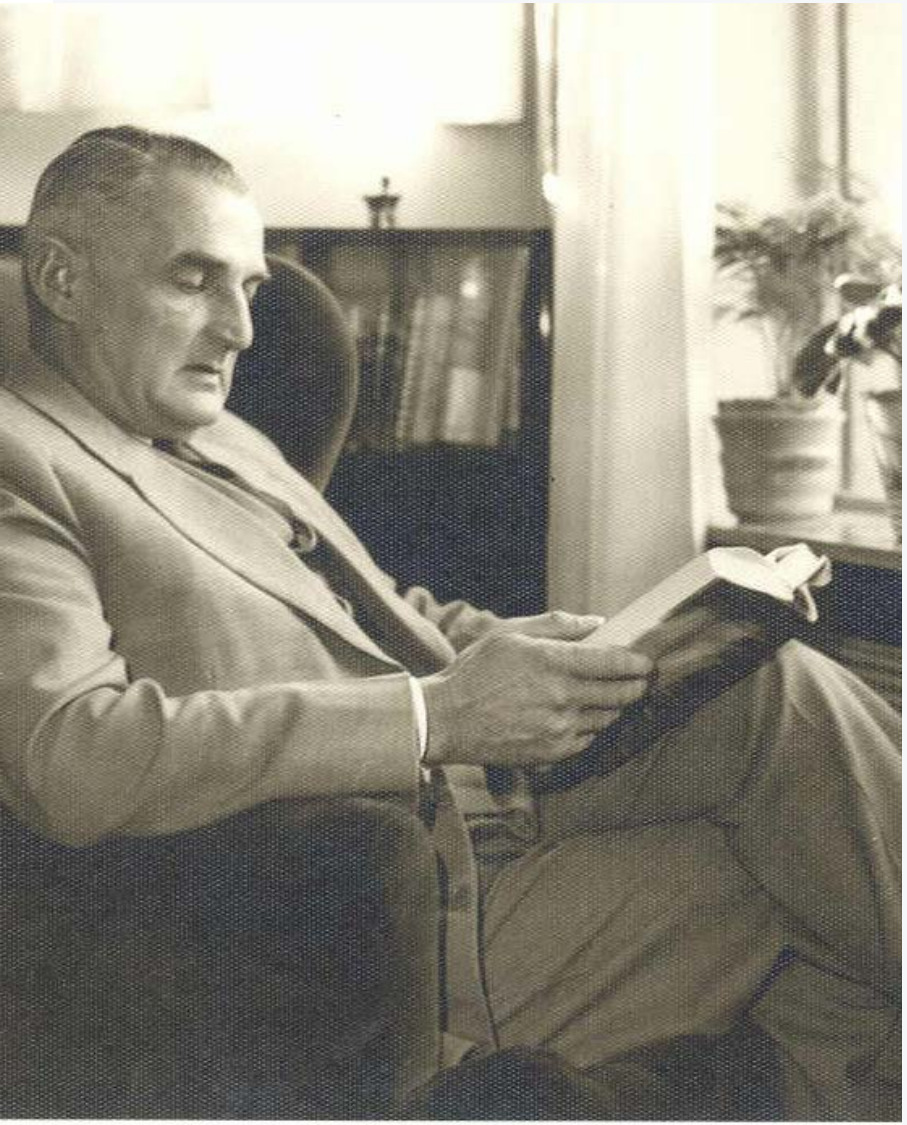
El año 2022 estuvo marcado por varios hitos a nivel global que impactaron el contexto del comercio global, sin embargo, el hecho principal que gatilló el aumento de los precios de energía y combustibles, junto con la desaceleración de las economías producto de la incertidumbre, fue la guerra entre Rusia y Ucrania. En el caso de Chile, uno de los impactos directos de este conflicto se dejó sentir sobre las exportaciones, ya que nuestro país mantiene una relación de socios comerciales tanto con Rusia como Ucrania, la que decayó conforme en cuanto avanzó el conflicto bélico. Otro impacto se evidenció en el aumento de los precios de la energía y los alimentos. Con esos antecedentes sobre la mesa, vemos un 2023 lleno de desafíos, donde tendremos que enfrentar los cambios en el mercado y el impacto en la situación energética en Europa, EE. UU. y, por consiguiente, en China.

A pesar de este escenario y de los desafíos operacionales que enfrentamos en cada una de las líneas de negocio, para Ultramar fue un buen año, no solo desde el punto de vista financiero, sino que también en los avances logrados en nuestra gestión sostenible y, principalmente, porque tuvimos la posibilidad de celebrar siete décadas de trayectoria, conmemorando y reconociendo la historia y el aporte de todas y todos quienes han visto su vida ligada a nuestra organización.

What better way to conclude the commemoration of our 70th anniversary than by publishing the Ultramar Sustainability Report 2022. This document provides information on the main issues and indicators affecting our Environmental, Social and Governance (ESG) performance and management of our Strategic Business Units from Canada to the Southern Cone.

Several global events occurred in 2022 that impacted global trade. However, the main event was the war between Russia and Ukraine, which triggered increases in energy and fuel prices, and decelerated economies due to uncertainty. Chilean exports were directly impacted by this war, since Chile has developed trading partnerships with both Russia and Ukraine, which declined as the war progressed. Another impact was higher energy and food prices. These problems will create many challenges in 2023, as we will have to face changes in the market and the consequences of energy issues in Europe, the USA and China.

Despite this scenario and the operational challenges we face in each business line, Ultramar had a good year, not only from a financial perspective, but also due to our sustainability achievements. As we were given the opportunity to celebrate seven decades of growth, and to recognize the contribution of all those whose lives have been linked to our organization.



En la conmemoración de los 70 años de Ultramar, hemos podido profundizar nuestra cultura organizacional, que ha estado marcada por los orígenes de la compañía. Una empresa familiar que tiene como foco principal "ser un socio en quien confiar", que pone a las personas en el centro de todo lo que hace, que fortalece la cercanía con el cliente, y que genera relaciones de confianza con colaboradores, sindicatos, proveedores y con las comunidades donde nos insertamos.

La seguridad ha continuado siendo un foco relevante. Los accidentes e incidentes que enfrentamos nos llaman a redoblar los esfuerzos en prevención, fortaleciendo una cultura acorde, capacitación e identificación de riesgos en cada una de las faenas. En este sentido, contamos con el compromiso colectivo e individual de cada líder y miembro de nuestro equipo.

En la conmemoración de los 70 años de Ultramar, hemos podido profundizar nuestra cultura organizacional, que ha estado marcada por los orígenes de la compañía.

En esa misma línea, hemos ido avanzando y consolidando el levantamiento de información de nuestras Unidades de Negocio y con el apoyo de la nueva Gerencia de Excelencia Operacional hemos ido profundizando nuestros procesos en mantención de infraestructura y recambio de equipos, en pos de disminuir nuestro impacto en el medio y mejorar la seguridad de nuestras operaciones.

Asimismo, queremos ser parte de la solución al cambio climático, buscando formas para disminuir nuestras emisiones, incorporando tecnología para nuestros distintos procesos basados, por ejemplo, en la electromovilidad y combustibles alternativos como el hidrógeno verde. Este es un plan que cobrará vida en 2023 y significa un atractivo desafío para nosotros.

Ultramar's 70th anniversary has strengthened our organizational culture, which began to take shape when the Company first started. It is a family company, whose main focus is "to be a partner you can trust", that puts people at the center of everything it does, that fully understands the customer, and that builds trusting relationships with employees, unions, suppliers and local communities.

Safety has always been an important focus. Accidents and incidents call us to redouble our risk prevention measures, and to strengthen a compliance, training and risk identification culture at each facility. Accordingly, we rely on the collective and individual commitment of each leader and member of our team.

Ultramar's 70th anniversary has strengthened our organizational culture, which began to take shape when the Company first started.

We have been improving information collection from our Business Units and our new Operational Excellence Department has been examining our infrastructure maintenance and equipment replacement processes, in order to reduce our impact on the environment and improve the safety of our business.

We also want to contribute to climate change solutions, by reducing our emissions and incorporating technology into our processes, for example, implementing electromobility and using alternative fuels and green hydrogen. This plan will come to life in 2023 and represents an attractive challenge for us.

Otro énfasis relevante de nuestra Estrategia de Sostenibilidad es profundizar la diversidad e inclusión.

Otro énfasis relevante de nuestra Estrategia de Sostenibilidad es profundizar la diversidad e inclusión. Estamos convencidos que el acoger distintas culturas y miradas, donde todas y todos se sientan respetados, nos ayudará a seguir construyendo un mejor futuro. La incorporación de mujeres a puestos de liderazgo y a sectores operativos tradicionalmente masculinos fue un foco para el año 2022. Trabajamos desde una mesa a nivel corporativo y se lograron importantes avances que se pueden revisar en detalle en el presente documento.

Desde el punto de vista de las relaciones con la comunidad, a la fecha contamos con más de 100 operaciones en 16 países de las Américas. Esta diversidad geográfica nos ha impulsado a identificar nuestros principales grupos de interés y las necesidades de los territorios en los que operamos, y así aportar valor desde nuestra actividad.

Estamos fortaleciendo el liderazgo de cada una de nuestras oficinas para que tengan las condiciones de relevar las inquietudes comunitarias y reforzar nuestra presencia en los lugares donde estamos insertos. Además, durante el 2022 realizamos un proceso con las distintas Unidades de Negocio para formalizar nuestro trabajo con proveedores y continuar avanzando en contribuir al desarrollo local a través de su ecosistema empresarial.

Me despido reforzando la importancia de tener a las personas en el centro. Le agradezco a cada uno de ustedes por el esfuerzo y preocupación por promover una organización conectada con las personas y que siempre tiene presente el relevante aporte que hacemos para desarrollar el comercio exterior en los 16 países donde operamos.

Un saludo afectuoso,

Richard von Appen
Presidente Ultramar

Another important focus within our Sustainability Strategy is diversity and inclusion.

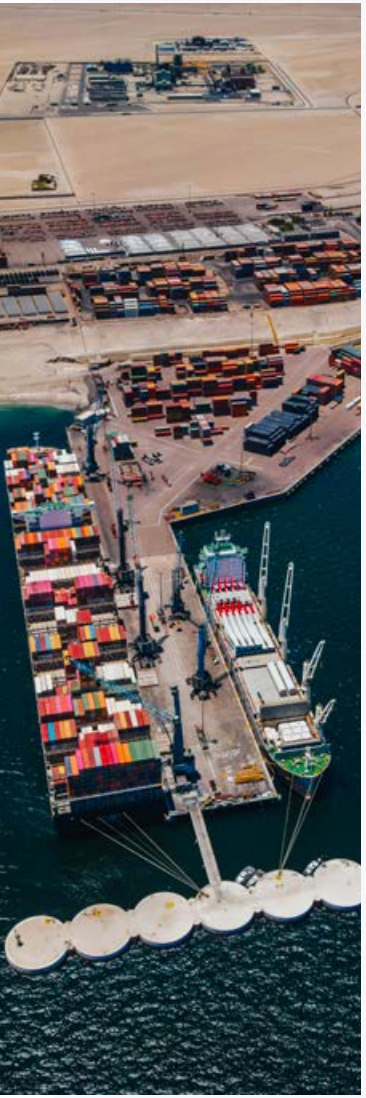
Another important focus within our Sustainability Strategy is diversity and inclusion. We are convinced that welcoming different cultures and perspectives, and helping everyone to feel respected, will help us to build a better future. A focus in 2022 was incorporating women into leadership positions and traditionally male-dominated operating sectors. We began with corporate positions and achieved significant progress, which can be reviewed in detail in this document.

We currently operate more than 100 facilities in 16 countries in the Americas. This geographical diversity has led us to identify our main stakeholders and the requirements of our local communities, as we aim to add value. We are strengthening leadership within each office and will provide the resources required to address local community concerns and reinforce our local support. We formalized our approach to our Business Units' suppliers during 2022 and contribute to local development through their business ecosystem.

Finally, I would like to reinforce the importance of keeping people at the center. I am grateful to each one of you for your dedication to building an organization that connects people and that is aware of the vital contribution we make to developing foreign trade in 16 nations.

Kind regards,

Richard von Appen
Chairman Ultramar



Hitos 2022
2022 Milestones

Enero / January

- A través de la línea de negocios de logística industrial **KAPTAN,** se conforman dos nuevas compañías para desarrollar el terminal extraportuario y la operación de depósito de contenedores en la ciudad de Manzanillo. Ésta es la primera inversión desarrollada como línea de logística en México.

- Two companies were formed within the **KAPTAN** industrial logistics business line at the beginning of the year to develop the intermodal terminal and container storage facility in Manzanillo. This is the first logistics line investment in Mexico.

- Se genera una alianza entre CMPC y **Neltume Ports,** sociedad de participación equivalente para el desarrollo y operación de un terminal portuario en el Estado de Río Grande do Sul en Brasil. Esta acción impulsa la operación de celulosa, contribuyendo así al crecimiento del comercio exterior en Brasil y a la descongestión de los puertos públicos.

- CMPC and **Neltume Ports** formed a company with ownership shared equally, to develop and operate a port terminal in Rio Grande do Sul State in Brazil. This terminal will increase the pulp business, contribute to foreign trade growth in Brazil and decongest its public ports.

Marzo / March

- **Ultramar** se asocia con la Familia dos Santos de Paraguay en las compañías Navemar y Paramar, empresas que se suman a la sociedad ya conformada a través de Unimarine Paraguay. Con esta asociación, mediante la línea de negocios de **DAIS**, Ultramar cuenta con 4 compañías en Paraguay, ampliando así las posibilidades de desarrollo, crecimiento y diversificación de los negocios con un socio local de gran trayectoria.

- **Ultramar** became associated with the Paraguayan dos Santos Family by investing in Navemar and Paramar, which added to the company already formed through Unimarine Paraguay. This association under Ultramar's **DAIS** business line will encompass four companies in Paraguay. It will broaden the opportunities to grow and diversify our business with a local partner who has tremendous experience.

Abril / April

- **Ultramar** adquiere el 25% de las acciones de **Norton Lilly International (NLI)**, con lo que llega a contar con un 100% de propiedad de NLI. Richard von Appen asume como Presidente del Directorio de la empresa.

- **Ultramar** acquired a further 25% of the shares in **Norton Lilly International (NLI),** making it a wholly owned subsidiary. Richard von Appen became Chairman of the Board of Directors.

- Se concreta la compra del 47,5% de las compañías **Transmaritime Inc**. y **Associated Terminals LLC,** logrando el ingreso al mercado de Estados Unidos a través de la línea de negocio **KAPTAN.**

- A 47.5% interest was acquired in **Transmaritime Inc.** and **Associated Terminals LLC,** which introduced the **KAPTAN** business line to the US market.

Agosto /August

- Se crea la Gerencia de Excelencia Operacional de **Ultramar**, con el objetivo de continuar consolidando la cultura de seguridad y seguir avanzando en el desempeño medioambiental en todas las Unidades de Negocio. Su responsabilidad recae en la mejora continua en Mantenimiento y en temas relevantes de la operación, como actualización de procedimientos operativos, tecnologías de apoyo e innovación, entre otras.

- **Ultramar's** Operational Excellence Department was created, with the aim of strengthening the safety culture and improving the environmental performance of all Business Units. It is responsible for continuous maintenance improvements and relevant operational issues, such as updating operating procedures, supporting technologies and innovation.

Hitos Comunicacionales 2022

2022 Communication Milestones

Enero / January

Se inicia el 2022 conmemorando los 70 años de Ultramar. Se comparte con todas las Unidades de Negocio, en los 16 países, un video corporativo donde se resume el camino transitado por la organización durante estas siete décadas, su propósito, valores y visión futura. / 2022 began by commemorating the 70th anniversary of Ultramar. A corporate video was shared with all the Business Units in 16 countries, which summarized the organization's progress over the last seven decades, together with its purpose, values and vision.

Marzo / March

8M, Día Internacional de la Mujer: conmemoramos el camino recorrido hacia la igualdad, participación e inclusión en los distintos ámbitos de la sociedad. / 8M, International Women's Day: we commemorated the road traveled towards equality, participation and inclusion in various realms of society.

Se lanza el sitio web 70 años, espacio virtual que contiene la historia, actividades e iniciativas de Ultramar en este año de celebración. / The 70th anniversary website was launched. It describes Ultramar's history, business and the initiatives to mark this celebratory year.

Abril / April

Destacamos los principales hitos de Ultramar y lo que estaba pasando en el mundo a lo largo de las décadas durante su ocurrencia. / We described Ultramar's major milestones and what was happening around the world when they occurred.

Mayo / May

Anhelos y sueños para estos 70 años de historia. Pusimos a prueba los conocimientos de nuestras personas en una entretenida trivia de los 70 años de Ultramar. / Wishes and dreams for the 70th anniversary. We tested our employee's knowledge in an entertaining trivia game on Ultramar's 70th anniversary.

Junio / June

Lanzamiento webserie de cuatro capítulos: "Todos somos protagonistas de estos 70 años". / We launched a four-episode webseries: "We are all protagonists of the past 70 years".

Lanzamiento del Reporte de Sostenibilidad Ultramar 2021. / We launched the 2021 Sustainability Report.

Julio / July

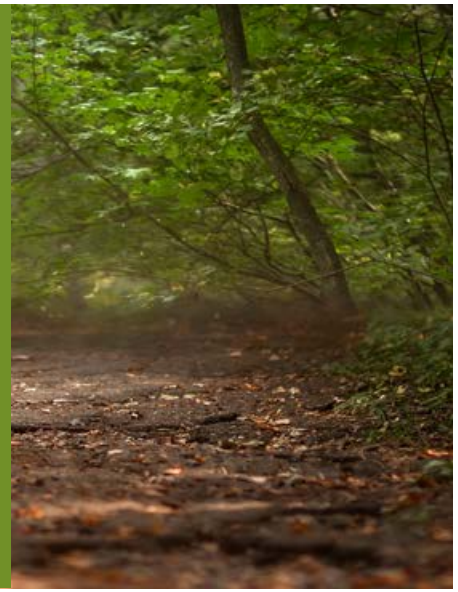
Mesa ampliada de Diversidad e Inclusión, con participación de Unidades de Negocio de los países donde operamos, para abordar buenas prácticas y trabajar en una cultura más diversa e inclusiva. / We expanded the discussion group on Diversity and Inclusion and invited Strategic Business Units in each country to participate, to address best practices and develop a diverse and inclusive culture.

Webserie 70 años "Una cultura de equidad". / 70th anniversary webseries "An equity culture".

Agosto / August

Más de 30 empresas, en siete países de América participan del voluntariado de reforestación. Alrededor de 850 colaboradores y familiares fueron parte de la plantación de cerca de mil árboles y arbustos, impactando a más de 15 mil personas de los territorios aledaños. Este voluntariado se enmarcó en los 70 años de Ultramar. / More than 30 companies from seven countries in the Americas participated in a reforestation volunteering program. Around 850 employees and their families took part in planting close to 1,000 trees and shrubs, which will benefit more than 15,000 people in the surrounding areas. This volunteering program formed part of Ultramar's 70th anniversary celebrations.

Charla virtual "Sesgos de género: de la conciencia a la acción", para impulsar el cambio cultural en nuestra organización. / Virtual chat "Gender bias: from awareness to action", to drive cultural change in our organization.



Octubre October

Webserie 70 años "Puertas abiertas al talento joven". / 70th anniversary webseries "Doors open to young talent".

Noviembre / November

Difusión de focos prioritarios de trabajo en temas de Diversidad e Inclusión. / Priorities on Diversity and Inclusion issues were published.

Webserie 70 años "Líderes que inspiran". 70th anniversary webseries "Leaders who inspire".

Charla virtual "Hablemos de discapacidad y derribemos mitos" en el marco del pilar Nuestras Personas y el compromiso por avanzar en Diversidad e Inclusión. / Virtual chat "Let's talk about disability and dispel myths" within the Our People framework and our commitment to diversity and inclusion.

Diciembre / December

Conmemoración del día oficial de la fundación de Ultramar. Conexión a través de streaming con las Unidades de Negocio, en los 16 países de América, para el lanzamiento de video resumen de la historia y visión a futuro de nuestra empresa. / Commemoration of the day Ultramar was founded. Streaming event with Business Units in 16 countries across the Americas, to launch a video summary of our Company's history and vision.

2022: 70 Años de Ultramar

2022: 70 Years of Ultramar

A lo largo del presente Reporte de Sostenibilidad se dará cuenta de las distintas actividades y celebraciones asociadas a los 70 años de Ultramar, donde participaron trabajadores, clientes, proveedores y comunidades cercanas a las operaciones.

Al cumplir 70 años, Ultramar consolida una manera de hacer negocios en los 16 países donde opera en las Américas, basada en un modelo de gestión sostenible de triple impacto: ambiental, económica y social. Su objetivo es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo del comercio exterior, la excelencia operacional y el enfoque en los clientes. Con esta visión llega a su septuagésimo aniversario como "un socio en quien confiar", para seguir así marcando hitos en el futuro.

La sostenibilidad es una tradición que se remonta al fundador de Ultramar, Albert von Appen, quien predicaba con el ejemplo cómo quería que se desarrollara esta empresa: con sobriedad, seriedad y excelencia. Su actitud fue siempre la de fomentar y cultivar el trabajo conjunto con colaboradores, proveedores, clientes y autoridades, cuidando el medio ambiente y honrando la palabra empeñada.

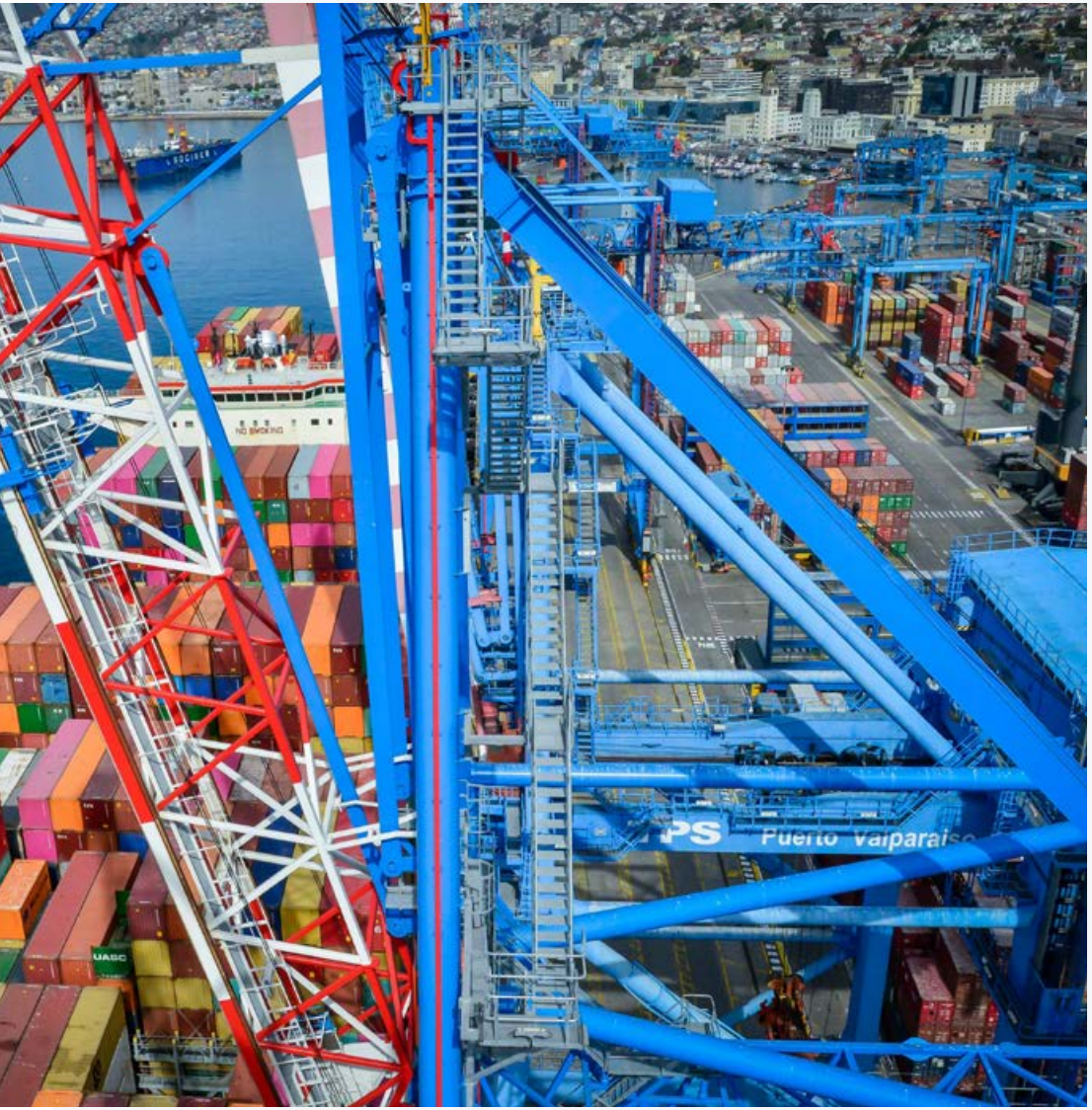
Se trata de una cultura que marca un sello para el presente y el porvenir de Ultramar donde sus más de 13 mil colaboradores distribuidos en más de 100 Unidades de Negocios en diferentes puntos de América, aportan lo mejor de sí para proyectar el futuro sostenible de la compañía.

We will report on the events and celebrations associated with Ultramar's 70th anniversary throughout this Sustainability Report, as they involved employees, customers, suppliers and local communities.

As Ultramar celebrates its 70th anniversary, it is consolidating a business approach across 16 countries in the Americas, based on a sustainable management model with an environmental, economic and social impact. Its objective is to contribute to improving people's quality of life through the development of foreign trade, operational excellence and a customer focus. It has reached its seventieth anniversary as "a partner you can trust" with this vision, and will continue to achieve milestones in the future.

Sustainability is a tradition that dates back to Ultramar's founder, Albert von Appen, who preached by example how he wanted his company to develop with sobriety, seriousness and excellence. His attitude has always been to encourage collaboration with employees, suppliers, customers and authorities, while taking care of the environment and honoring his word.

It is a unique culture that shapes Ultramar's present and future, where over 13,000 employees in more than 100 Business Units all over the Americas perform at their best to secure a sustainable future for the company.



Somos Ultramar

We are Ultramar

Las operaciones de las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar se encuentran en distintos países de las Américas, desde Canadá hasta Chile y Argentina. Su casa matriz es Inversiones Ultramar Ltda., ubicada en Santiago de Chile y controlada por Marítima Choshuenco Ltda. **Los negocios de la compañía se articulan en tres líneas:**

Ultramar's SBUs operate in several American countries, from Canada to Chile and Argentina. Its parent company is Inversiones Ultramar Ltda. in Santiago, Chile and it is controlled by Marítima Choshuenco Ltda. **The company has three business lines:**

DAIS
Agenciamiento y Soluciones Integrales
Agencies and Integral Solutions

KAPTAN
Logística Industrial
Industrial Logistics

NELTUME PORTS
Servicios Portuarios
Port Services

Las Unidades Estratégicas de Negocio cuentan con una estructura autónoma, pero se guían por el propósito común de Ultramar: **Contribuir a la Calidad de Vida de las Personas a través del Desarrollo del Comercio Exterior.** Además, comparten una misma visión y mismos valores, así como una Estrategia de Sostenibilidad Corporativa y las demás políticas y lineamientos estratégicos entregados por el Directorio, que permiten transversalizar los enfoques de trabajo y los objetivos de largo plazo.

The Strategic Business Units enjoy an autonomous structure, but are guided by Ultramar's common purpose: **Contribute to people's quality of life through the development of foreign trade.** They all share the same vision and values, a Corporate Sustainability Strategy and other strategic policies and guidelines issued by the Board of Directors that unify its business approach and long-term objectives.

Ultramar

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS

Filiales / Subsidiaries

- Agencia Marítima Kenrick
- Agencia Marítima Kenrick Perú
- Agenciamiento Uruguay
- Allied/Praire Trucking
- Altamarítima
- AMI (Agencia Marítima Internacional)
- AMS
- Brings Austral
- Brings Uruguay
- Bucalemu
- C.B Fenton
- Centro de Servicios
- CLC
- Comar
- Consersa
- Esdras (Arriendo de Equipos)
- Global Shipping Paraguay
- Global Shipping Uruguay
- Greenwave
- Integrity
- Lighthouse
- MACS
- MACS Panamá
- MARES
- Montship
- Navegación del Pacífico
- Navemar
- NAVES
- Navinter
- Navisur
- NLI US Ship & Liner
- Norton Lilly Barbados
- Norton Lilly CCL
- Norton Lilly Logistics
- Norton Lilly Panamá
- Norton Lilly Shipping Mexico
- Norton Lilly Trinidad y Tobago
- Odivesa
- Paramar
- PCPS
- REMAR
- Rochamar
- Sagres Agenciamientos Marítimos
- Sea Hawk Marine
- SMI
- Transtotal
- Transtotal Logística Selva
- Trealmont Trade Lane
- ULOG Chile
- ULOG Colombia
- ULOG Ecuador
- ULOG Perú
- Ultramar Agencia Marítima
- Unimarine Paraguay
- Unimarine Uruguay

Coligadas / Associates

- APS (Agri Port Services)
- APS Brasil
- Evergreen Shipping Agency
- MSC Argentina
- MSC Bolivia
- MSC Chile
- ONE
- PSA (Profit Share Agreement)

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS

Filiales / Subsidiaries

- Axinntus
- Depocargo
- ELB
- Grúas
- Logística Río Arriba
- Mintral
- Sitrans
- SIX
- STF Logística
- Stierlift
- STL (Sur Terminal Logística)
- Teisa
- TLU
- Trealship Services
- UASL

Coligadas / Associates

- Associated Terminals LLC
- Depósitos Montevideo
- Medlog Bolivia
- Medlog Chile
- Operadora Extraportuaria de Manzanillo (OEM)
- Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)
- Transmaritime Inc.

NELTUME PORTS Empowering Trade

Filiales / Subsidiaries

- AutoMOBILE (AIT)
- Montecon
- Ontemar - Zona Franca Litoral
- Puerto Mejillones
- Southern Cargo Handling Co
- Suatilco
- Terminal Graneles Uruguayos (TGU)
- Terminal Logístico Guaiba (TLG)
- Terminal Logístico Pelotas (TLP)
- Terminal Logístico Río Grande (TLRG)
- Terminal Mejillones
- Terminal Pacífico Sur (TPS)
- Terminal Público Pelotas (TPP)
- Terminal Puerto Arica (TPA)
- Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
- Terminal Puerto Rosario (TPR)
- Tidal Transport & Trading
- Ultraport

Coligadas / Associates

- Puerto Angamos
- Puerto Coronel
- Río Estiba
- Terminal Graneles Norte (TGN)
- Terminal Ontur

GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
Entities included in the organization's sustainability reporting

Presencia
Presence

16 países / countries

Ultramar está presente en 16 países de las Américas.
Ultramar operates in sixteen American countries.

13.962 personas / people

10.663	76%	3.299	24%
Dotación de empresas filiales / Headcount Subsidiaries Business Units		Dotación de empresas coligadas / Headcount Associates Business Units	

% Dotación por líneas de negocio
Headcount % by business line

Ultramar	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS
79	3.290	3.204	7.389
0,6%	23,6%	22,9%	52,9%

Nota: Estos datos incluyen personal en tierra, embarcados y eventuales.
These data include onshore, offshore and temporary staff.

GRI 102-4 Ubicación de las operaciones / Location of operations
GRI 102-6 Mercados servidos / Location of operations
GRI 102-7 Tamaño de la organización / Organization size

Avances en la Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Materiality and Sustainability Strategy Progress

Propósito

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

Purpose

We contribute to people's quality of life through the development of foreign trade

Avances en los Compromisos de la Estrategia de Sostenibilidad

Progress With Our Sustainability Strategy Commitments

Para el presente proceso de materialidad, a fines de 2022, se aplicó un cuestionario a las Unidades de Negocio con el fin de monitorear los avances asociados a los 13 compromisos de los cinco pilares de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar. A través de esta consulta, las 31 UENs que respondieron, pudieron establecer su nivel de avance en base a los siguientes cinco niveles, relacionados con políticas, iniciativas, KPIs y metas asociadas:

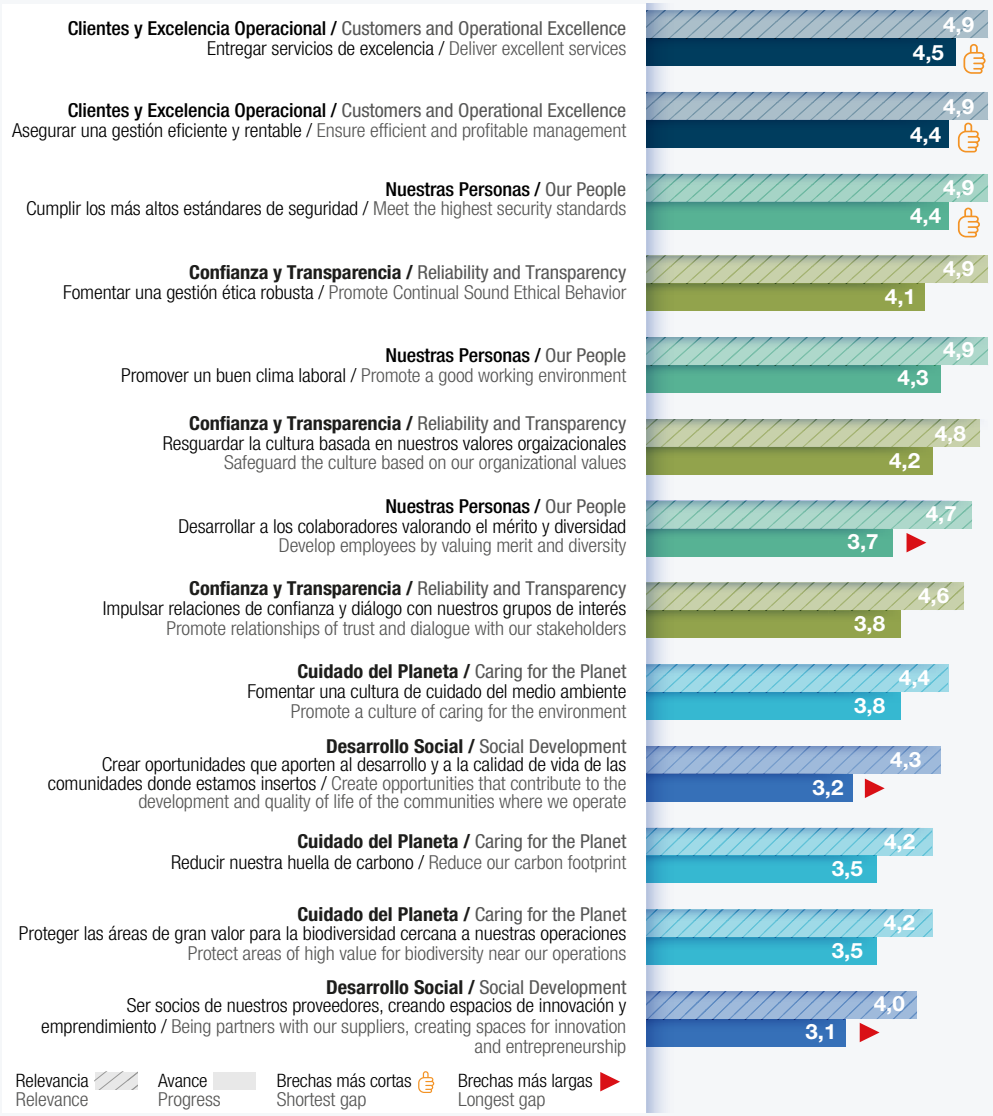
1. **Ningún Avance:** No cuenta con política y/o estrategia, ni iniciativas asociadas, ni hacen seguimiento a KPIs, ni metas asociadas.
2. **Pocos Avances:** No cuenta política y/o estrategia, tiene algunas iniciativas aisladas, pero sin seguimiento de KPIs, ni metas asociadas.
3. **Avances Intermedios:** Tiene política y/o estrategia y algunas iniciativas asociadas, pero sin seguimiento a KPIs, ni metas asociadas.
4. **Buenos Avances:** Tiene política y/o estrategia, iniciativas asociadas, hace seguimiento a KPIs, pero no tiene metas asociadas.
5. **Muchos Avances:** Tiene política y/o estrategia, iniciativas asociadas, hace seguimiento a KPIs y tiene metas asociadas.

Tal como se puede apreciar en la imagen, los compromisos: "Entregar servicios de excelencia" (4,5) y "Asegurar una gestión eficiente y rentable" (4,4) y "Cumplir los más altos estándares de seguridad" (4,4) presentan mayor nivel de desarrollo[1].

Our Business Units were surveyed to monitor progress associated with the 13 commitments of the five principles within Ultramar's Sustainability Strategy at the end of 2022 within the materiality analysis. 31 SBUs responded to this survey and we scored their progress using the following five categories, based on their policies, initiatives, KPIs and associated goals:

1. **No Progress:** There is no policy, no strategy, no associated initiatives, and both KPIs and associated targets are not monitored.
2. **Little Progress:** There is no policy, no strategy, but some isolated initiatives, and both KPIs and associated targets are not monitored.
3. **Intermediate Progress:** There is a policy and/or strategy and some associated initiatives, but both KPIs and associated targets are not monitored.
4. **Good Progress:** There is a policy and/or strategy, associated initiatives, KPIs are monitored, but there are no associated targets.
5. **Excellent Progress:** There is a policy and/or strategy, associated initiatives, and both KPIs and associated targets are monitored.

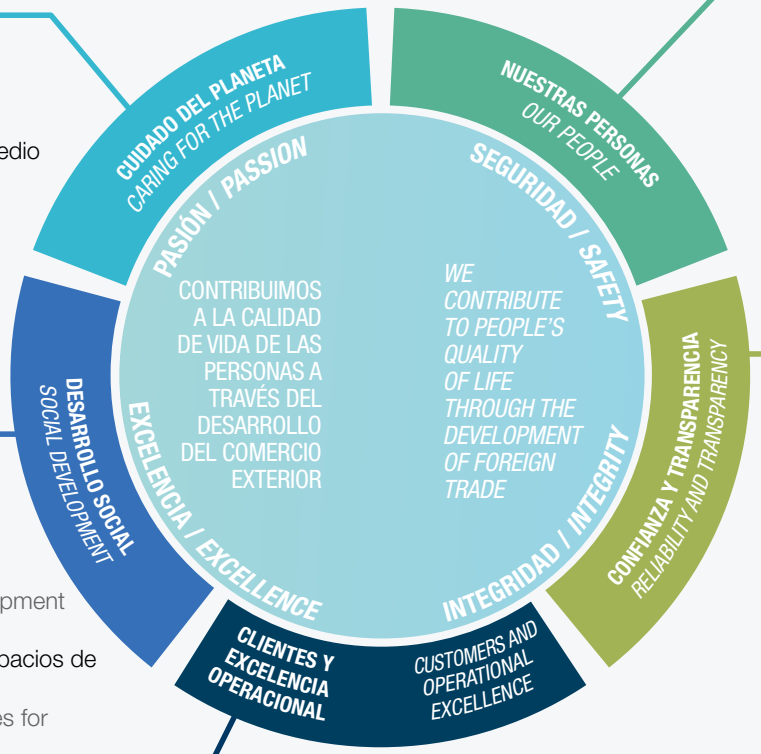
The image indicates that the commitments with the greatest progress are: "Deliver excellent services" (4.5) "Ensure efficient and cost-effective management" (4.4) and "Comply with the highest safety standards" (4.4)[1].



[1] El detalle de las iniciativas desarrolladas durante el año 2022, y los indicadores de gestión, se presentarán a lo largo de este reporte. / Details of the initiatives and management indicators for 2022 will be presented throughout this report.

Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Sustainability Strategy and Materiality



COMPROMISOS / COMMITMENTS

- Reducir nuestra huella de carbono.
  Reduce our carbon footprint.
- Fomentar una cultura de cuidado del medio ambiente.
  Promote a culture of care for the environment.
- Proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad cercana a nuestras operaciones.
  Protect areas of great value for biodiversity near our operations.

COMPROMISOS / COMMITMENTS

- Desarrollar a los colaboradores valorando el mérito y diversidad.
  Develop our employees, by valuing merit and diversity.
- Cumplir los más altos estándares de seguridad.
  Comply with the highest occupational safety standards.
- Promover un buen clima laboral.
  Promote a good working environment.

COMPROMISOS / COMMITMENTS

- Crear oportunidades que aporten al desarrollo y a la calidad de vida de las comunidades donde estamos insertos.
  Create opportunities that contribute to the development and quality of life of our local communities.
- Ser socios de nuestros proveedores, creando espacios de innovación y emprendimiento.
  Be partners to our suppliers, creating opportunities for innovation and entrepreneurship.

COMPROMISOS / COMMITMENTS

- Fomentar una gestión ética robusta.
  Promote continual ethical behavior.
- Impulsar relaciones de confianza y diálogo con nuestros grupos de interés.
  Develop reliable and cooperative relationship with our stakeholders.
- Resguardar la cultura basada en nuestros valores organizacionales.
  Secure a culture based on our organizational values.

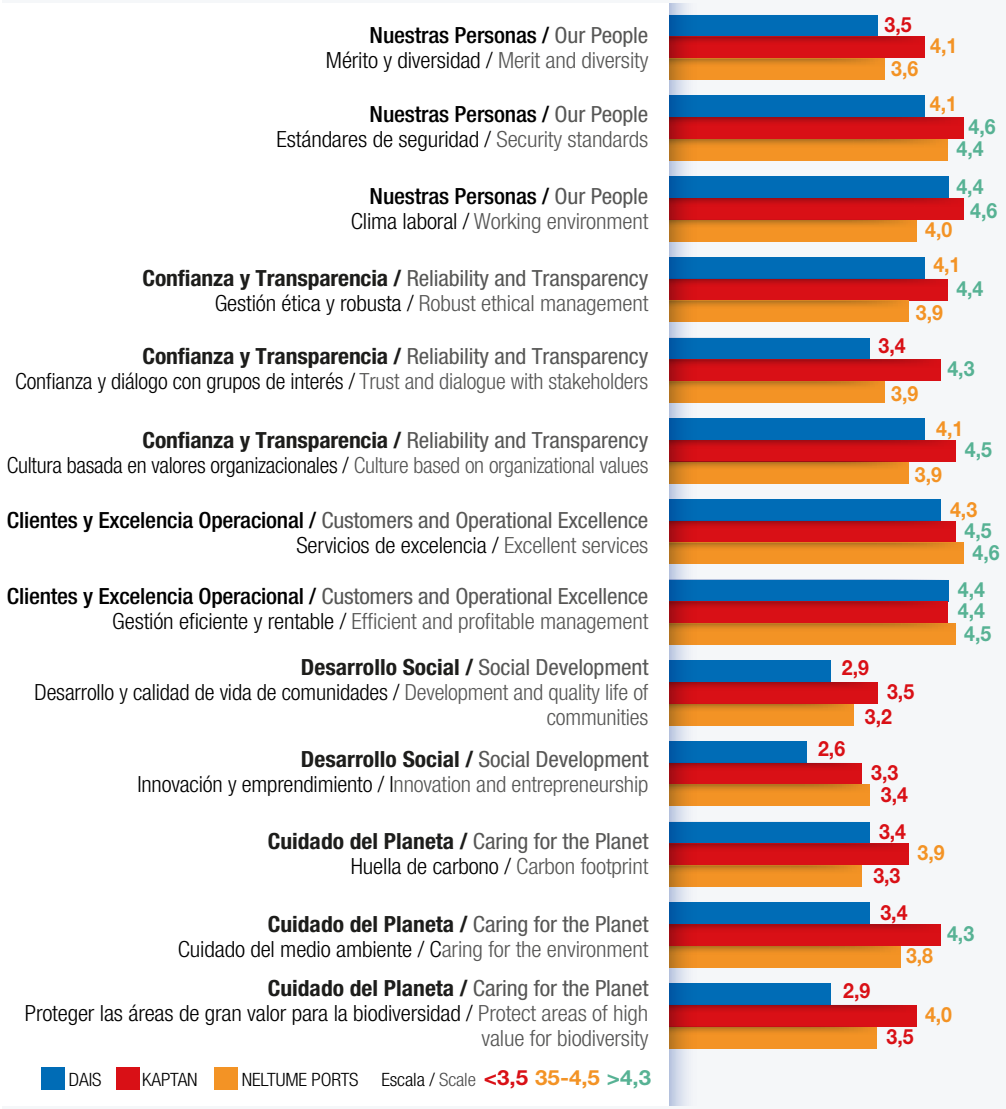
COMPROMISOS / COMMITMENTS

- Entregar servicios de excelencia.
  Deliver excellent services.
- Asegurar una gestión eficiente y rentable.
  Manage the business efficiently and profitably.

UN GLOBAL COMPACT
Red Chile
APOYAMOS

Ultramar es parte del 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 a derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción.

Ultramar has adopted the Global Compact, a network that supports the United Nations 2030 Agenda and its 17 Sustainable Development Goals (SDGs). Accordingly, we are committed to adopting these universal principles that involve human rights, labor standards, the environment and anti-corruption.



Avances por Línea de Negocio

Progress by Business Line

Analizando las respuestas de las UENs por línea de negocio, se puede apreciar lo siguiente:
An analysis of SBU responses by business line indicates the following:

DAIS

Los compromisos con mayores avances son “Promover un buen clima laboral” (4,4), “Asegurar una gestión eficiente y rentable” (4,4) y “Entregar servicios de excelencia” (4,3). Por otro lado, los compromisos con menor avance son “Ser socios de nuestros proveedores, creando espacios de innovación y emprendimiento” (2,6), “Crear oportunidades que aporten al desarrollo de las comunidades” (2,9) y “Proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad” (2,9).

The commitments with the greatest progress are “Promote a good working environment” (4.4), “Ensure efficient and cost-effective management” (4.4) and “Deliver excellent services” (4.3). The commitments with the least progress are “Become a partner to our suppliers, and create opportunities for innovation and entrepreneurship” (2.6), “Create opportunities that contribute to local community development” (2.9) and “ Protect local areas of high biodiversity value” (2.9).

KAPTAN

Los mayores avances se visualizan en “Cumplir con los más altos estándares de seguridad” (4,6), “Promover un buen clima laboral” (4,6), “Resguardar la cultura basada en nuestros valores organizacionales” (4,5) y “Entregar servicios de excelencia” (4,5). A su vez, los menores avances se registran en “Ser socios de nuestros proveedores, creando espacios de innovación y emprendimiento” (3,3), “Crear oportunidades que aporten al desarrollo de las comunidades” (3,5) y “Reducir nuestra huella de carbono” (3,9).

The greatest progress is in “Comply with the highest safety standards” (4.6), “Promote a good working environment” (4.6), “Safeguard our culture based on our organizational values” (4.5) and “Deliver excellent services” (4.5). The least progress is in “Become a partner to our suppliers, and create opportunities for innovation and entrepreneurship” (3.3), “Create opportunities that contribute to local community development” (3.5) and “Reduce our carbon footprint” (3.9).

NELTUME PORTS

Los compromisos con mayor avance guardan relación con “Entregar servicios de excelencia” (4,6), “Asegurar una gestión eficiente y rentable” (4,5) y “Cumplir con los más altos estándares de seguridad” (4,4). Por otro lado, los menores avances se relacionan con “Crear oportunidades que aporten al desarrollo de las comunidades” (3,2), “Reducir nuestra huella de carbono” (3,3) y “Ser socios de nuestros proveedores, creando espacios de innovación y emprendimiento” (3,4).

The commitments with the greatest progress are “Deliver excellent services” (4.6), “Ensure efficient and cost-effective management” (4.5) and “Comply with the highest safety standards” (4.4). The least progress is in “Create opportunities that contribute to local community development” (3.2), “Reduce our carbon footprint” (3.3) and “Become a partner to our suppliers, and create opportunities for innovation and entrepreneurship” (3.4).

Iniciativas Relacionadas a los Avances en los Compromisos

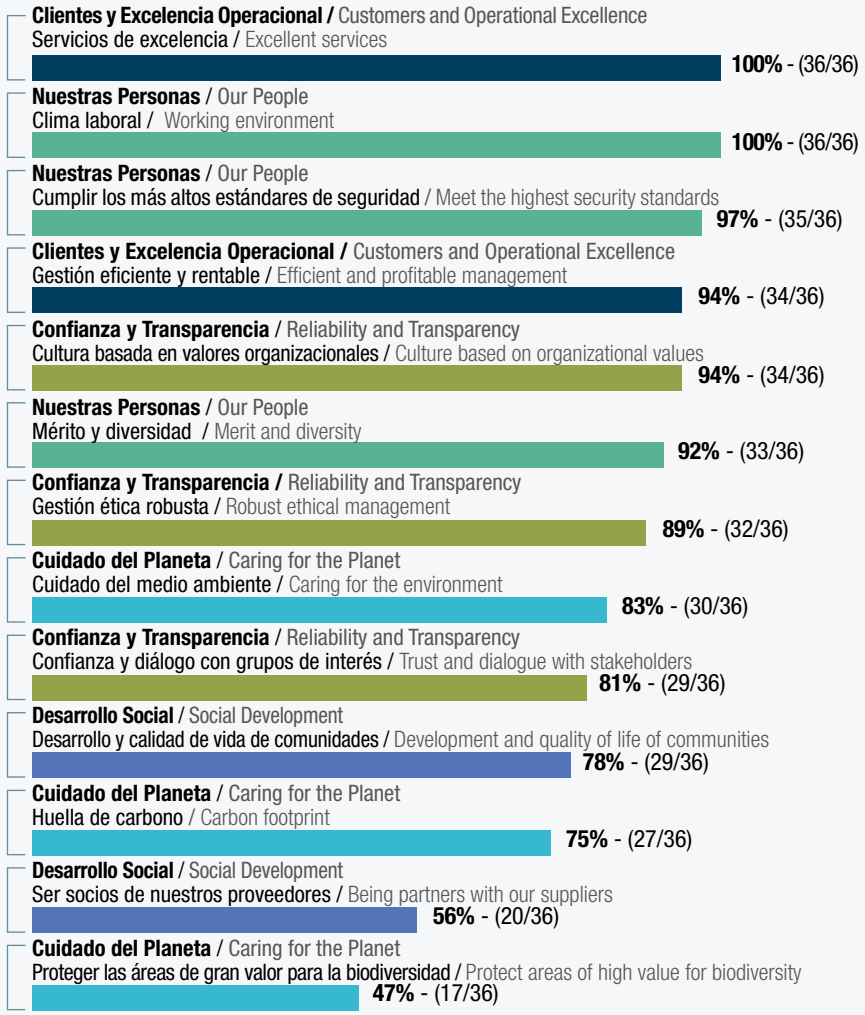
Initiatives Related to Progress on Our Commitments

Durante el año 2022, el Comité de Sostenibilidad, liderado por el Presidente de Ultramar, Richard von Appen, profundizó el trabajo asociado al pilar de Desarrollo Social, aprobando la Política de Gestión de Proveedores y Contratistas, junto con una Guía de Recomendaciones, para que las Unidades de Negocio puedan aplicarla a la realidad de su negocio y territorio.

A través de la consulta, además, solicitamos a las UENs entregar informaciones sobre iniciativas relacionadas con los compromisos de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar. De esta forma, pudimos conocer la cantidad de empresas que han desarrollado iniciativas particulares para cada compromiso. Los pilares "Clientes y Excelencia Operacional" y "Nuestras Personas" contabilizan el número más alto, mientras que "Desarrollo Social" y "Cuidado del Planeta" son los pilares con la menor proporción.

The Sustainability Committee, led by Ultramar's Chairman, Richard von Appen, continued to develop the Social Development principle during 2022, by approving the Supplier and Subcontractor Management Policy and its associated Recommendations that help Business Units to apply it to their business and locality.

We also asked the SBUs to provide information on initiatives related to Ultramar's Sustainability Strategy commitments. This process clarified which companies have developed specific initiatives for each commitment. The "Customers and Operational Excellence" and "Our People" principles have the highest number, while the "Social Development" and "Caring for the Planet" principles have the lowest.



Proceso de Materialidad

Materiality Analysis

Con el fin de priorizar los impactos más relevantes de Ultramar en su entorno y la percepción de sus principales grupos de interés, se actualizó la Matriz de Materialidad de la compañía.

Como primer paso, se realizaron entrevistas en profundidad con los principales ejecutivos para entender el contexto de la organización, sus actividades, regulación, desafíos económicos, sociales y ambientales. En total se realizaron 15 entrevistas.

Asimismo, se identificaron los impactos de la operación a partir de un análisis detallado de las principales normas de sostenibilidad, como los temas materiales de la Junta de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad (SASB, por sus siglas en inglés), el estándar Dow Jones Sustainability Index (DJSI) y la nueva normativa dada por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) chilena que incorpora temáticas de sostenibilidad para la información que las empresas reguladas entregan en sus Memorias Anuales.

En tercer lugar, con el fin de identificar la importancia de los temas definidos como materiales, se aplicó una encuesta a colaboradores de Ultramar, proveedores y gremios relevantes para la industria, recibiendo más de 400 respuestas.

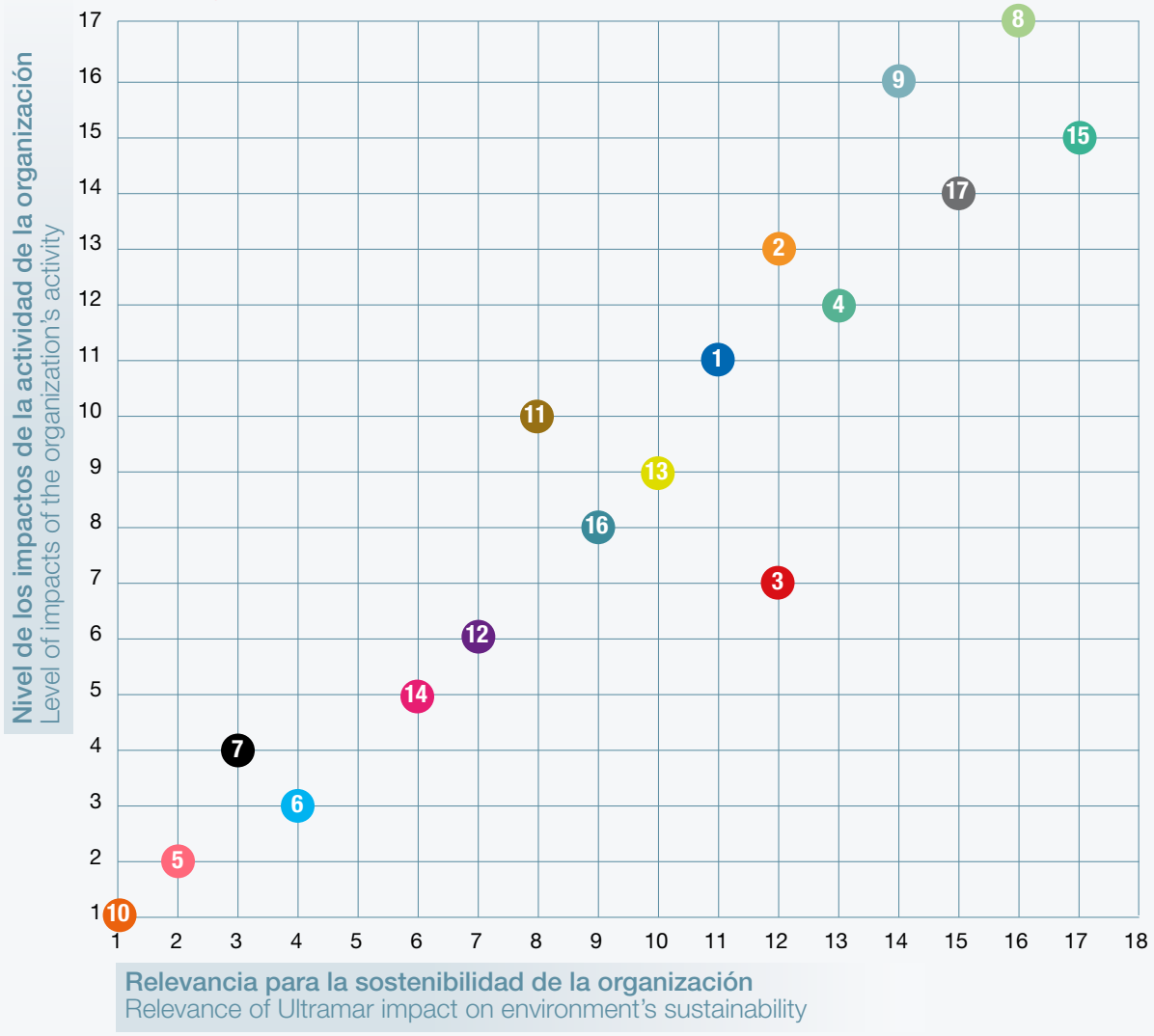
The Company's Materiality Matrix was updated, to prioritize Ultramar's most important environmental impacts and the perception of its main stakeholders.

The first stage involved in-depth interviews with key executives to understand the organizational context, the business and regulatory framework, and the financial, social and environmental challenges. We conducted 15 interviews.

The second stage involved identifying the business impacts based on a detailed analysis of the main sustainability standards, such as the material issues described by the Sustainability Accounting Standards Board (SASB), the Dow Jones Sustainability Index (DJSI) standard and the regulations issued by the Chilean Financial Market Commission (CMF) that require regulated companies to provide information on sustainability issues in their Annual Reports.

The third stage involved surveying Ultramar's employees, suppliers and relevant industry associations, to identify the importance of our material issues, and over 400 responses were received.

Matriz de Materialidad 2022
Materiality Matrix 2022



1. Aspectos regulatorios y normativos / Regulatory and normative aspects
2. Clima laboral / Working environment
3. Control y mejoramiento interno / Control and internal improvement
4. Cultura del cuidado del mediambiente / Environmental care culture
5. Desarrollo comunitario / Community development
6. Desarrollo proveedores y contratistas / Supplier and subcontractor development
7. Desarrollo valorando el mérito y la diversidad / Development based on merit and diversity
8. Gestión ética robusta / Robust ethical management
9. Gestión operacional eficiente y rentable / Efficient and profitable operational management
10. Huella de carbono / Carbon footprint
11. Innovación y desarrollo de tecnología / Innovation and technologies development
12. Proteger la biodiversidad / Protect biodiversity
13. Relaciones con grupos de interés / Stakeholder engagement
14. Resguardar la cultura organizacional / Safeguard the organizational culture
15. Salud y seguridad ocupacional / Occupational health and safety
16. Seguridad de los activos y Cyberseguridad / Asset Security and Cybersecurity
17. Servicios de excelencia a todos los clientes / Excellent services for all customers

NOTA/NOTE: El eje horizontal representa la priorización realizada por los CEO de las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar y el vertical, la priorización realizada por los colaboradores de Ultramar, las empresas proveedoras y los gremios.
The horizontal axis represents prioritization by CEO's of Strategic Business Units and the vertical axis represents prioritization by Ultramar's employees, suppliers and industry associations.

GRI 2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible / Statement on sustainable development strategy
GRI 3-1 Proceso de determinación de los temas materiales / Process to determine material topics
DJSI 1.2.2 "Divulgación de la materialidad" / "Disclosure of material topics"
GRI 3-2 Lista de temas materiales / List of material topics
DJSI 1.2.1 "Temas Materiales" / "Material topics"
GRI 3-3 Gestión de los temas materiales / Management of material topics
DJSI 1.4.1 "Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas" / "Membership in the United Nations Global Compact"

Confianza y Transparencia
Reliability and Transparency

A través de relaciones transparentes y confiables con todos nuestros grupos de interés, buscamos asegurar la integridad como valor fundamental de nuestra empresa.

We strive to establish integrity as a fundamental value within our company, through reliable and transparent relationships with all our stakeholders.

Resguardar la Cultura Basada en Nuestros Valores Organizacionales

Secure a Culture Based on Our Organizational Values

¿Por qué es un tema material relevante?

Al evidenciarse el rol de las empresas de Ultramar en las cadenas de valor global, especialmente durante la reactivación económica después de los primeros meses de profundo impacto de la pandemia, también se ha confirmado lo central de nuestro propósito, contribuir a la calidad de vida de las personas a través del comercio, y al mismo tiempo la necesaria transversalidad de nuestros valores. La profunda consistencia entre lo que decimos y lo que hacemos, así como la calidad y excelencia de los servicios que ofrecemos, nos ha permitido ser considerados como un grupo de empresas líder en la industria del comercio internacional, demostrando la gran relevancia que asumen hoy nuestras empresas de agenciamiento, logística y actividades portuarias, rubros que han garantizado especialmente los suministros médicos y alimenticios durante la pandemia y que hoy permiten que la reactivación económica vuelva a generar impactos positivos en todas las sociedades. Hoy, nuestra cultura basada en valores organizacionales éticos, y estrechamente ligados al negocio, nos llama a buscar una integración cada vez mayor entre las UEN, para consolidarnos y expandirnos a otros países y ofrecer oportunidades de crecimiento a todos nuestros grupos de interés.

Why is this a significant material issue?

The role of Ultramar's companies in global value chains, especially during the economic recovery after the pandemic›s initially profound impact, has also confirmed the centrality of our purpose, which is to contribute to people's quality of life through trade, and the universality of our values. The consistency between what we say and what we do and the excellence of our services have made us a leading corporate group in international trade. We have demonstrated the importance of our agency, logistics and port services that have guaranteed medical and food supplies during the pandemic and that now support economic reactivation, which will benefit the whole of society. Our culture is currently based on ethical organizational values that are closely linked to the business. It calls us to improve SBU integration, to strengthen these units, to expand into other countries and to provide all our stakeholders with growth opportunities.

Si bien el 2021 estuvo marcado por un proceso de adaptación y preparación de la compañía, y todos los colaboradores, a los desafíos presentes y futuros de la reactivación económica, el 2022 significó un crecimiento importante, con la concreción de nuevos negocios y el establecimiento de relaciones con otras empresas en diferentes países de la región.

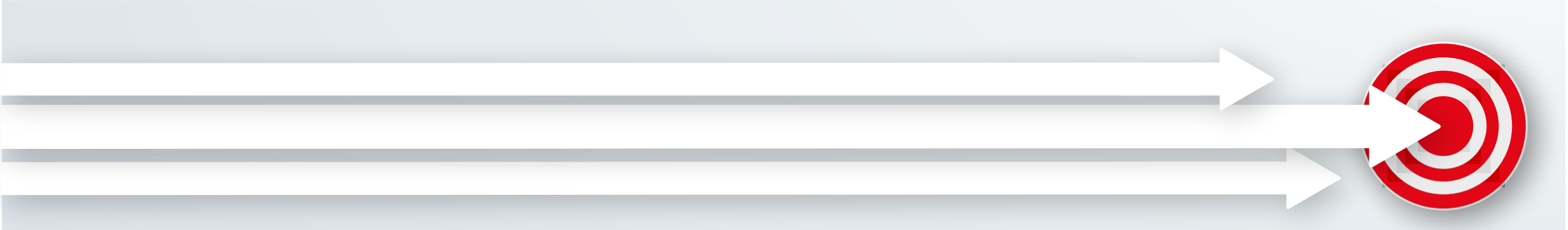
Al mismo tiempo, la diversidad, excelencia y calidad que caracterizan nuestros servicios han demostrado a nuestros clientes la importancia de contar con aliados sólidos y con proyección futura que permitan una gestión eficiente y oportuna de las actividades portuarias, de agenciamiento, las soluciones integrales y logísticas para el desarrollo sostenible del comercio internacional.

En una coyuntura en la cual, por un lado, se seguían viendo los efectos negativos en términos de congestión de las cadenas de suministro (por diferentes razones, entre las cuales: baja disponibilidad de mano de obra, aumentos de cargas repentinos, cambios en la gestión de las compras y almacenamiento, problemas de disponibilidad de camioneros) y, por el otro, se agudizaron los procesos inflacionísticos a nivel global, nuestros valores nos permitieron mantener alto el estándar y, al mismo tiempo, demostrar que la apuesta por la sostenibilidad sigue siendo necesaria y urgente, ya que no solo beneficia la sociedad y el entorno, sino también nuestros negocios.

2021 was focused on preparing the company and every employee to meet the challenges of the economic recovery, while 2022 produced significant growth with new businesses being acquired and relationships built with companies in several countries across the region.

The diversity, excellence and quality that characterize our services have demonstrated to our customers the importance of building alliances with solid and reliable partners who can efficiently and rapidly create port, agency, logistics and integrated solutions that sustainably develop international trade.

The negative effects of supply chain congestion continue for various reasons, such as low labor availability, sudden increases in cargo, changes in purchasing and storage management, and truck driver availability problems, while global inflationary processes have become acute. Nevertheless, our values have ensured that our high standards have been maintained, and we have demonstrated that our commitment to sustainability continues to be necessary and urgent, as this not only benefits society and the environment, but it is also good for business.



Propósito / Purpose

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

We contribute to people's quality of life through the development of foreign trade.

Visión / Vision

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

Become a benchmark in the Americas providing excellent and sustainable Agency and Integral Solutions, Industrial Logistics and Port services.

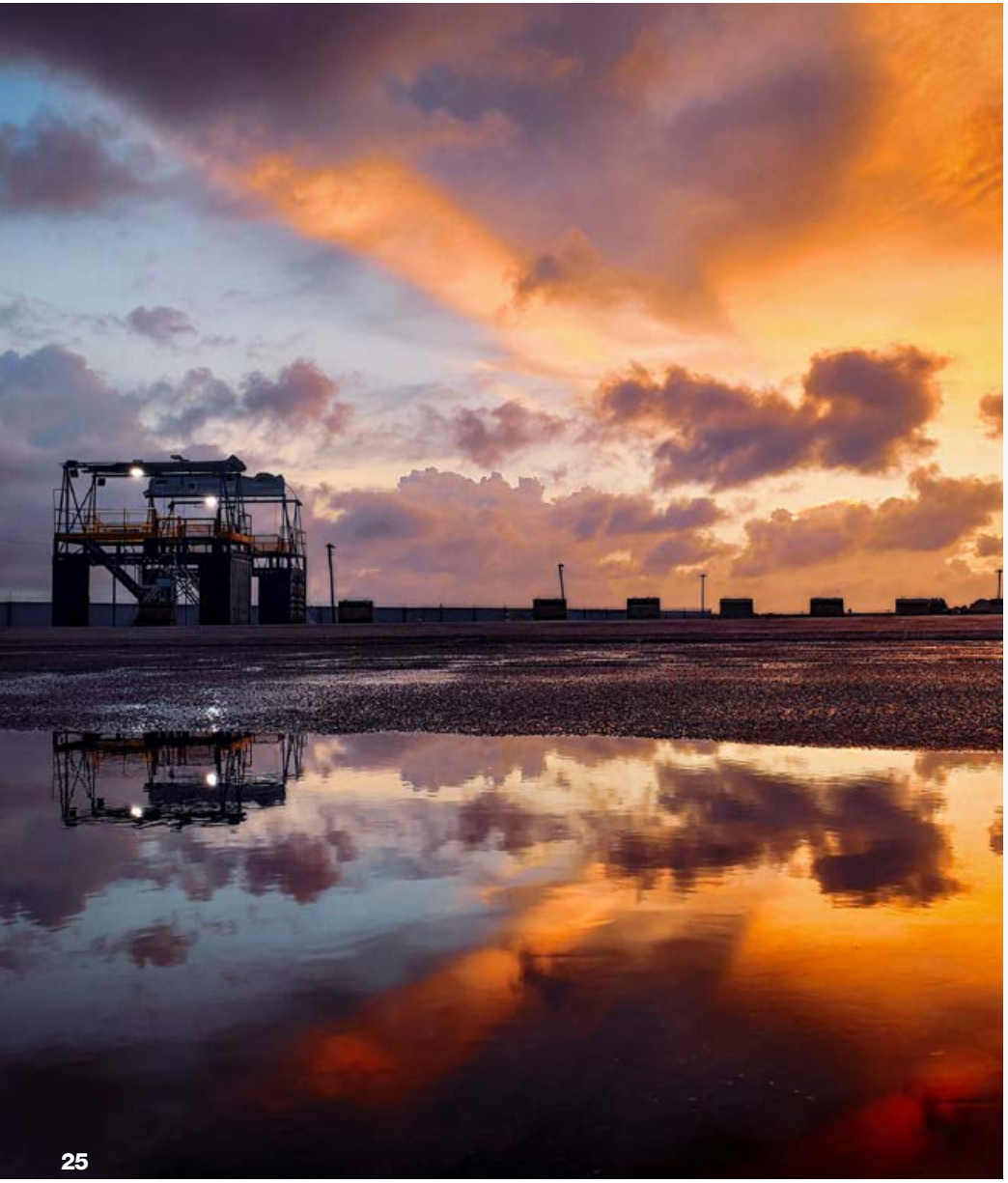
Valores / Values

Integridad / Integrity
Actuar con fidelidad a nuestros valores y convicciones más profundas, en consistencia entre lo que decimos y lo que hacemos.
Faithful to our most profound values and convictions, and we live by what we say.

Excelencia / Excellence
Buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos.
Constantly improve everything we do.

Pasión / Passion
La energía que nos anima a trabajar con alegría y creatividad, asumiendo cada problema como un desafío.
The energy that encourages us to work with enthusiasm and creativity, approaching each problem as a challenge.

Seguridad / Safety
Proteger la vida y el medio ambiente en toda circunstancia, es nuestro compromiso.
Our commitment is to protect life and the environment in all circumstances.



Fomentar una Gestión Ética Robusta

Promote Continual Sound Ethical Behavior

¿Por qué es un tema material relevante?

La gestión de los riesgos éticos asociados a nuestras actividades es de gran relevancia para nuestras gestiones diarias y la sostenibilidad de Ultramar. Como compañía con presencia internacional, fomentar relaciones de transparencia con todos nuestros grupos de interés y potenciar la cultura corporativa basada en la ética en los negocios es un pilar fundamental de nuestro quehacer. Frente a los desafíos que se están evidenciando en el actual escenario postpandemia, es de vital importancia no perder de vista los valores que caracterizan nuestra compañía y potenciar su impacto en todas las actividades de nuestras empresas filiales y coligadas.

Why is this a significant material issue?

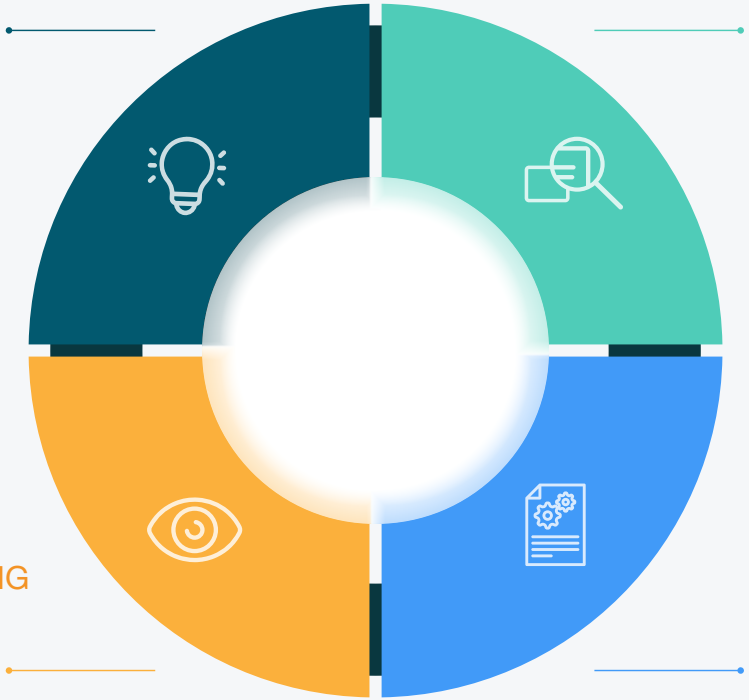
Management of the ethical risks associated with our business is very important to Ultramar's daily management and sustainability. Ultramar is an international company that builds transparent relationships with all our stakeholders and has developed a corporate culture based on business ethics, which is a fundamental cornerstone of the business. It is vitally important not to lose sight of the values that characterize our company and strengthen their impact on all our subsidiaries and associates when facing the challenges that are appearing in the current post-pandemic scenario.

Nuestro sistema de gestión ética tiene como fin promover y preservar la vivencia de los valores organizacionales en las relaciones con nuestros grupos de interés, tanto internos como externos, y prevenir potenciales eventos que puedan dañar la continuidad de las operaciones o la reputación de la compañía.

Ultramar has a robust ethical management system, which promotes its organizational values within its stakeholder relationships and prevents events that could damage its business continuity or the company's reputation.

PREVENCIÓN / PREVENTION

- Capacitación / Training
- Código Ética / Code of Ethics
- Comité de Ética / Ethics Committee
- Matriz de Riesgo / Risk Matrix
- Plataforma de Consultas y Denuncias
  Complaints and Inquiries Platform
- Anexo de Contrato de Trabajadores
  Appendix to Employment Contracts
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad / Internal Order, Hygiene and safety Regulations



DETECCIÓN / DETECTION

- Auditorías
  Audits
- Revisión de Denuncias
  Complaints Review
- Coordinación de Investigaciones
  Investigation Coordination

SUPERVISIÓN Y MONITOREO
SUPERVISION AND MONITORING

- Monitoreo / Monitoring
- Actualización del Modelo de Prevención
  Update the Crime Prevention Model

RESPUESTA / RESPONSE

- Establecer sanciones según Reglamento Interno
  Establish penalties according to Internal Regulations
- Seguimiento de Consultas y Denuncias
  Monitor Complaints and Inquiries

Principios del Sistema de Gestión Ética:

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

Principles of the Ethical Management System:

- Fair, impartial and equitable investigation
- Anonymity and confidentiality
- Caution and discretion
- Quick and opportune investigation
- Presumption of innocence
- No retaliation

1. Guía de Ética / Ethics Guide: Marco de referencia basado en los valores organizaciones. Busca orientar el actuar de los colaboradores en su relación con los grupos de interés. / Framework based on organizational values. Guides employee behavior in their relationships with stakeholders.

2. Comité de Ética / Ethics Committee: Investiga y resuelve los conflictos relacionados con la aplicación de la Guía de Ética y del Modelo de Prevención del Delito. / Investigates and resolves conflicts related to applying the Ethics Guide and the Crime Prevention Model.

3. Modelo de Prevención del Delito / Crime Prevention Model: Proceso preventivo y de control para evitar la ocurrencia de los delitos asociados a la Ley 20.393 en Chile. Nuestra 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. / Crime prevention and monitoring process to prevent the crimes associated with Law 20,393 in Chile. Handling conflicts of interest is included in the Law 20,393 risk matrix, which establishes conflict of interest declarations.

4. Plataforma de Consultas y Denuncias / Complaints and Inquiries Platform: Medio a través del cual los grupos de interés internos y externos puedan presentar, en forma anónima y confidencial, denuncias o consultas asociadas a la ética. https://www.eticaultramar.cl/ / Platform for internal and external stakeholders to anonymously and confidentially submit complaints or inquiries related to ethics https://www.eticaultramar.cl/

Datos Destacados
Highlighted Data

47

canales de ética implementados.
ethical channels implemented.

115

comités de Sistema de Gestión Ética (SGE) implementados, los cuales realizaron 28 sesiones formales de reporte y 77 sesiones para adopción de medidas por denuncias.
Ethical Management System (EMS) committees implemented, who held 28 formal reporting meetings and 77 meetings to respond to complaints.

13

modelos de prevención del delito implementados (Chile).
crime prevention models implemented in Chile.

151

denuncias aceptadas, 4 rechazadas y 25 en curso.
complaints accepted, 4 rejected and 25 in progress.

Frente a nuestra evaluación de riesgos asociados a corrupción definimos los principales riesgos como Cohecho, Financiamiento al Terrorismo, Lavado de Activos, Corrupción entre particulares y Receptación

Entre las acciones correctivas aplicadas en 2022, se encuentran: **50** procesos de capacitación relacionados, **37** aplicaciones o mejoras de procedimientos; **17** desvinculaciones; **9** cierres por falta de antecedentes; **5** amonestaciones; **4** proveedores bloqueados y **4** casos sin aplicación de sanción.

Nuestros colaboradores tienen a disposición el Código de Ética, el cual define los procesos para solicitar asesoramiento sobre la aplicación de las políticas y prácticas de la organización para una conducta empresarial responsable. El Código de Ética además incorpora políticas para evitar la discriminación y el acoso, y los canales para cualquier tipo de consulta o denuncia frente a estos casos.

El 2022 tuvimos un total de 15 casos aceptados de discriminación, los cuales enfrentaron acciones correctivas tales como amonestación verbal o escrita, junto a capacitaciones para la mejoría en las conductas.

Contamos con una política de anticorrupción, la cual se difunde a través de capacitaciones virtuales y presenciales, emails, difusiones por la intranet. En Ultramar, no realizamos aportes o contribuciones a campañas u organizaciones políticas.

Frente a los riesgos asociados a la corrupción, hemos realizado evaluaciones de corrupción entre particulares para cada Modelo de Prevención de Delitos y se han establecido las políticas, procedimientos y actividades de control para reducir la posibilidad que estos actos ocurran. Este proceso consistió en la aplicación de entrevistas con los gerentes para determinar si en sus procesos de negocio, operacionales o administrativos, existen riesgos de corrupción entre particulares o cohecho; a partir de lo anterior se establecieron políticas, procedimientos y actividades de control para reducir la posibilidad de que estos actos ocurran.

El 2022 tuvimos un total de 225 campañas de comunicación realizadas en el 76% de nuestras UENs, promoviendo una cultura ética, basada en valores y la normativa vigente. Además, se llevaron a cabo 562 procesos de capacitación con colaboradores, sobre políticas y procedimientos en ética y anticorrupción.

Our corruption risk assessments defined the main risks as bribery, financing terrorism, money laundering, corruption between individuals and receiving stolen goods

The corrective measures implemented in 2022 included: **50** related training courses, **37** procedure applications or improvements; **17** employment contract terminations; **9** cases closed for lack of information; **5** reprimands; **4** blocked suppliers; and **4** cases without applying sanctions.

Our employees can use the Code of Ethics, which describes how to request advice on applying the organization's policies and practices regarding responsible business behavior. The Code of Ethics contains policies that prevent discrimination and harassment, and describe the available channels to submit an associated inquiry or complaint.

We accepted 15 cases of discrimination in 2022, which resulted in corrective measures, such as a verbal or written reprimand, along with training to improve behavior.

We have an anti-corruption policy, which is communicated through virtual and classroom training, emails and the intranet. At Ultramar, we do not contribute to political campaigns or organizations.

We have conducted individual corruption assessments for each Crime Prevention Model and have established policies, procedures and checks, to reduce the likelihood that these crimes occur. These assessments consisted of interviews with managers to determine whether they are exposed to the risk of corruption between individuals or bribery within their business, operational or administrative processes. Accordingly, policies, procedures and checks were established, to reduce the likelihood that these crimes occur.

During 2022, 225 communication campaigns were carried out at 76% of our SBUs, to promote an ethical culture based on values and regulations. Employees were trained on ethical and anti-corruption policies and procedures through 562 courses.

Aproximadamente un 31% de la dotación total de las UENs, recibió la información de las campañas y un 28% participó de las capacitaciones focalizadas en los temas mencionados.

Approximately 31% of the total workforce received information on these campaigns and 28% participated in training courses on these matters.

Número de personas a quienes se haya capacitado sobre las políticas y procedimientos anticorrupción o ética de la organización, desglosados por:
Number of people trained on the organization's anti-corruption and ethics policies and procedures, analyzed by:

Categoría / Category	**Número personas que recibieron la información /** Number of people who received the information	**Número personas capacitadas** Number of people trained
Directores / Directors	120	69
Alta Gerencia / Senior Executives	21	18
Gerente de Línea / Line Managers	69	57
Subgerentes - Jefe Senior / Deputy Managers - Department Heads	51	46
Jefaturas / Supervisors	153	145
Mandos Medios / Middle Managers	308	230
Profesional Especialista / Professional Specialists	252	219
Administrativo / Administrative staff	761	639
Operativos / Operators	1324	1320
Proveedores / Suppliers	1676	196
Clientes / Customers	298	1
Comunidades / Local communities	1	0
Otro grupo de interés / Other stakeholders	533	279
Total	**5.567**	**3.219**

DJSI: 1.4.2 "Código de conducta" / "Code of Conduct"
DJSI: 1.4.3 "Código de conducta (cobertura)" / "Code of conduct (coverage)"
DJSI: 1.4.5 "Código de conducta (sistemas y procedimientos)" / "Code of conduct (systems and procedures)"
GRI 205-1 Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción / Operations assessed for risks related to corruption
GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción / Communication and training about anti-corruption policies and procedures
DJSI: 1.4.4 "Corrupción y soborno" / "Corruption and bribery"
DJSI: 1.4.7 "Casos de corrupción y soborno" / "Cases of corruption and bribery"
GRI 205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas / Confirmed incidents of corruption and actions taken
DJSI: 1.4.6 "Prácticas anti-competencia" / "Anti-competitive practices"
DJSI: 1.4.8 "Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta" / "Notification of non-compliance with the Code of Conduct"
DJSI: 1.5.1 "Contribuciones a campañas u organizaciones políticas" / "Contributions to political campaigns or organizations"
GRI 2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes / Mechanisms for seeking advice and raising concerns
GRI 2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas / Compliance with laws and regulations

Impulsar Relaciones de Confianza y Diálogo con Nuestros Grupos de Interés

Develop Reliable and Cooperative Relationship with Our Stakeholders

STL

¿Por qué es un tema material relevante?

La participación activa y el diálogo con los grupos de interés son una parte integral de nuestro compromiso de sostenibilidad; también, constituyen un elemento clave de nuestra Estrategia de Sostenibilidad. La gestión portuaria, agenciamiento y logística internacional son líneas de negocio de la cual dependen muchos actores a lo largo de la cadena de valor. Como Ultramar estamos conscientes del gran desafío que representa relacionarse con todos ellos, en búsqueda de alianzas con el sector público, otras empresas y organizaciones de la sociedad civil, para promover el desarrollo sostenible en los diferentes territorios y países donde la compañía está presente. Impulsar y mantener relaciones transparentes, de confianza, de diálogo y de largo plazo con los diferentes grupos de interés conlleva una gran responsabilidad y el clave para generar estrategias que apunten al valor compartido.

Why is this a significant material issue?

Active engagement and discussion with stakeholders is an integral part of our commitment to sustainability. It is also a key element of our Sustainability Strategy. Many companies along the value chain depend on our ports, agencies and international logistics businesses. At Ultramar, we are aware that relating to all of them is a tremendous challenge, while we develop alliances with the public sector, other companies and social organizations, to promote sustainable development in our local communities and countries. Building transparent, trusting, open and long-term relationships with our stakeholders is a great responsibility and vital for the creation of shared value strategies.

Con el fin de seguir profundizando el compromiso de Ultramar por impulsar relaciones transparentes, de confianza y diálogo con todos sus grupos de interés, y para enfrentar mejor preparados los desafíos de cadenas de suministro cada vez más sostenibles, durante el 2022 se desarrolló, con el apoyo de la empresa consultora Gestión Social, un ciclo de talleres conducentes a la creación de la Política de Gestión de Proveedores y Contratistas y la Guía de Recomendaciones para la Gestión de Proveedores y Contratistas.

Además, tanto la política como la guía aclaran los conceptos clave (como contratistas, proveedores, proveedores y contratistas estratégicos, proveedores locales, nacionales e internacionales, así como proveedores micro, pequeños, medianos y grandes), para unificar el lenguaje y también para permitir un mejor análisis transversal de cómo Ultramar está abordando las relaciones con sus proveedores y qué desafíos o brechas siguen abiertos para el corto, mediano y largo plazo.

Several workshops were arranged during 2022, with the aim of fulfilling Ultramar's commitment to promote reliable and transparent relationships with all its stakeholders, and to prepare for the challenges posed by increasingly sustainable supply chains. These workshops were supported by the consulting firm Gestión Social, and they resulted in the Supplier and Subcontractor Management Policy and its associated Recommendations.

The policy and recommendations clarify some of the key concepts, such as subcontractors, suppliers, strategic suppliers and contractors, local, national and international suppliers, and micro, small, medium and large suppliers. They unify the language and facilitate a universal analysis of how Ultramar is addressing its supplier relationships and the remaining short, medium and long-term challenges.

Mantenemos un diálogo abierto con nuestros grupos de interés claves, para desempeñar nuestras actividades focalizadas en las comunidades donde operamos. Además, participamos en foros de múltiples grupos de interés, para obtener perspectivas diversas y valiosas, mientras trabajamos para mejorar nuestros programas e iniciativas de desarrollo sostenible.

En Ultramar, se busca mantener un rol activo en la sociedad, a través de la participación en diversas asociaciones gremiales e iniciativas público-privadas. Durante el 2022, algunas de las más relevantes para toda la Compañía fueron: SOFOFA (Sociedad de Fomento Fabril) en Chile, cuyo Comité Ejecutivo es presidido por el Presidente de Ultramar, Richard von Appen; ICARE (Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas); FGE (Fundación Generación Empresarial); AmCham Chile (Cámara Chilena Norteamericana de Comercio) y CAMCHAL (Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria), entre otras.

We hold open discussions with our key stakeholders regarding our business that are focused on our local communities. We participate in multi-stakeholder forums to gain diverse and valuable perspectives as we improve our sustainable development programs and initiatives.

Ultramar aims to play an active role in society by participating in various trade associations and public-private initiatives. The most important associations for the entire Company in 2022 were SOFOFA (Industrial Development Society) in Chile, whose Executive Committee is chaired by Ultramar's Chairman, Richard von Appen; ICARE (Chilean Institute of Rational Business Administration); FGE (Business Generation Foundation); AmCham Chile (North American Chilean Chamber of Commerce) and CAMCHAL (Chilean - German Chamber of Commerce and Industry), and other associations.

Además, las principales organizaciones con las que se relacionan y gremios de los cuales forman parte las UEN en los diferentes países, son:
Our SBUs are mainly related to the following associations in each country:

DAIS

Argentina	Centro de Navegación (CENNAVE)
Brasil	Sindicato Das Agências De Navegação Do Estado Do Rio Grande Do Sul (SINDANAVE)
Canadá	Canadian Freight Forwarders Association
Canadá	Chamber of Commerce - Halifax
Canadá	Chamber of Commerce - Montreal
Canadá	Chamber of Shipping
Canadá	Shipping Federation of Canada
Chile	ADCI (Association of Diving Contractors International)
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)
Chile	Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
Chile	Comité Magallanes Puerto Sostenible
Chile	Container Owners Association (COA)
Chile	Corporación Bienes de Capital (CBC)
Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Sociedad Latinoamericana de Operadores de TTMM Petroleros y Monoboyas
Colombia	Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos (ASONAV)
Colombia	Cámara de Comercio de Bogotá
Colombia	Cámara de Comercio e Industria Colombo Chilena
Colombia	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional (FITAC)
Ecuador	Asociación Ecuatoriana de Agencias de Carga y Logística internacional (ASEACI)
Ecuador	Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
Ecuador	Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano - Alemana AHK
Ecuador	Cámara Marítima del Ecuador (CAMAE)
Ecuador	Foro Río Guayas (FRG)
Estados Unidos	Alabama Germany Partnership (AGP)
Estados Unidos	Jacksonville Marine Transportation Exchange
Estados Unidos	Mobile Area Chamber of Commerce
Estados Unidos	Partners for Growth
Estados Unidos	Philadelphia Martime Exchange
Estados Unidos	Seamans Church of Philadelphia
México	Asociación Mexicana de Agentes Navieros AC (AMANAC)
México	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)
Panamá	Asociación de Turismo Náutico
Panamá	Cámara Americana de Comercio e Industrias de Panamá (AmCham)
Panamá	Cámara Marítima de Panamá
Panamá	Caribbean Shipping Association
Panamá	Colegio Nacional de Gente de Mar (CONAGEMAR)
Panamá	Youngship Panamá
Perú	Asociación de Transporte y Logística (APACIT)
Perú	Asociación Marítima del Perú (ASMARPE)
Perú	Asociación Peruana de Agentes Marítimos (APAM)
Perú	Cámara de Comercio de Lima
Uruguay	Centro de Navegación Trasatlántica (CENNAVE)

KAPTAN

Chile	Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones
Chile	Acción Empresas
Chile	APL Antofagasta
Chile	APRIMIN
Chile	Asociación Chilena de Hidrógeno
Chile	Asociación Chilena de Líneas Aéreas (ACHILA)
Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta
Chile	Asociación de Industriales Iquique
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)
Chile	Calificación de Sostenibilidad ECOVADIS
Chile	Cámara Chileno - Alemana de Comercio (CAMCHAL)
Chile	Cámara Marítima Portuaria de Chile (CAMPORT)
Chile	Chiletransporte
Chile	Comité de Comercio Exterior (COMEX)
Chile	Comité de Facilitación (FAL)
Chile	Comunidad Logística Aeroportuaria (AMB - CLAP)
Chile	Comunidad Logística de San Antonio (COLSA)
Chile	Comunidad Logística de Talcahuano (COMLOG)
Chile	Conecta Logística
Chile	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama
Chile	Evaluación de Sostenibilidad Sistema B
Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)

Chile	Mesa de coordinación Logística de AMB
Chile	Mesa de Plan Maestro AMB
Chile	Mesa de Trabajo Aduana AMB
Chile	Mesa de trabajo aduana Arturo Merino Benítez
Chile	Sernapesca
Chile	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)
Chile	Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras SICEP
Chile	Volvo Iron Women
Perú	Asociación Nacional del Transporte Terrestre de Carga (ANATEC)
Perú	Departamento Internacional del Transporte (DEINTRA)
Uruguay	CALOG - Cámara Uruguaya de Logística
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Uruguay	ONU MUJERES
Uruguay	WISTA - Women's International Shipping & Traiding Association
Uruguay	Women's Empowerment Principles (WEPs)

NELTUME PORTS

Argentina	Cámara de terminales privados (CAPYM)
Brasil	Associação Arranjo Produtivo Local Marítimo (APL Marítimo)
Brasil	Câmara do Comércio da cidade do Rio Grande
Brasil	Conselho de Gestão Ambiental do Porto (CGA/SUPRG)
Brasil	Órgão Gestor de Mão de Obra Avulsa Portuária (OGMO)
Brasil	Plano de Auxílio Mútuo do município de Rio Grande (PAM)
Chile	Acción Empresas
Chile	Acuerdo de Producción Limpia “Transición hacia la economía circular” (APL TEC)
Chile	ADEX (Asociación de Exportadores de Perú)
Chile	Arica Puerto + Seguro
Chile	Asociación de Empresas de la V Región (ASIVA)
Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta
Chile	Asociación de Industriales de Arica (ASINDA)
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones
Chile	Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
Chile	Cámara Marítima Portuaria de Chile (CAMPORT)
Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile
Chile	Cámara Regional De Comercio de Valparaíso (CRCP)
Chile	Cámara Regional del comercio, CRCP
Chile	CCIA (Cámara de Comercio e Industria de Arequipa)
Chile	CCL (Cámara de Comercio de Lima)
Chile	Centro Innovación PUC
Chile	Club De Deportes Santiago
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo
Chile	Comunidad Logística Puerto Chacabuco (APL)
Chile	Comunidad Logística y Portuaria de Chile
Chile	Corporación Industrial para el Desarrollo Regional (CIDERE)
Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Fundación Enseña Chile
Chile	Fundación Gaviotín Chico
Chile	Magallanes Puerto Sostenible
Chile	PROCHILE
Uruguay	Cámara Empresarial Privada de Operadores Económicos Calificados del Uruguay (CEPOEC)
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Uruguay	Certificación 14001 y 45001
Uruguay	Dirección Nacional de Aduanas (DNA)
Uruguay	Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP)
Uruguay	Unión de Exportadores (UEU)
Uruguay	Women’s Empowerment Principles (WEPs)

Buscamos impulsar y consolidar relaciones de confianza y diálogo con nuestros grupos de interés, tanto dentro como fuera de la organización. En este sentido, establecer alianzas es crucial para el fortalecimiento de nuestras iniciativas estratégicas, creando valor compartido y estableciendo vínculos por medio de diversas instancias de relacionamiento y canales de interacción.

We encourage trusting and open relationships with our stakeholders, both inside and outside the organization. We strengthen our strategic initiatives by establishing alliances, creating shared value and establishing connections using various engagement opportunities and interaction channels.

Relacionamiento con Nuestros Grupos de Interés de Ultramar / Stakeholder Engagement

Grupo de interés Stakeholder	Canales y medios de comunicación con nuestros grupos de interés Stakeholder communication channels
Colaboradores Employees	• Intranet, pantallas digitales, mailing, Revista Interna, Editorial Conectados, Reunión Ampliada, Jornada de Alineamiento, Desayuno del Presidente con colaboradores / Intranet, digital screens, emailing, internal magazine, "Conectados" publications, extended meetings, alignment days, Chairman's breakfast with employees • Reuniones de las UENs con Sindicatos / The SBUs arrange meetings with trade unions
Comunidad Local Community	• Participación en comités y reuniones periódicas / Participation in committees and regular meetings • Mesas de trabajo / Working groups • Visitas de la comunidad a las operaciones / Community visits to our facilities • Página Web UENs / SBUs websites • Algunas UENs cuentan con proceso formal de quejas y reclamos y canal de consultas / Some SBUs have a formal complaints and claims process, and an inquiry channel • Redes Sociales (Linkedin, Instagram, Facebook) / Social networks, such as Linkedin, Instagram, Facebook.
Clientes Customers	• Encuesta anual de satisfacción / Annual satisfaction survey • Visitas presenciales a operaciones / Visits to facilities • Plataformas online / Online platforms • Reuniones periódicas / Regular meetings • Redes Sociales (Linkedin, Instagram, Facebook) / Social networks, such as Linkedin, Instagram, Facebook

Grupo de interés Stakeholder	Canales y medios de comunicación con nuestros grupos de interés Stakeholder communication channels
Proveedores Suppliers	• Página Web UENs / SBUs websites • Canal de Consultas / Inquiry channel • Procesos Licitación / Invitations to tender • Reuniones periódicas / Regular meetings • Portal Proveedores / Supplier portal • Redes Sociales (Linkedin, Instagram, Facebook) / Social networks, such as Linkedin, Instagram, Facebook.
Autoridades Authorities	• Reuniones vía ley de lobby / Meetings via lobbying law • Convenios / Agreements • Participación en mesas sectoriales / Participation in sectoral groups • Redes Sociales (Linkedin, Instagram, Facebook) / Social networks, such as Linkedin, Instagram, Facebook.
Asociaciones y gremios / Associations and guilds	• Participación en asociaciones y gremios representativos de la industria / Participation in associations and guilds that represent the industry • Reuniones periódicas / Regular meetings • Mesas de trabajo / Working groups
Medios de Comunicación Media	• Publicidad y avisos / Advertising and announcements • Redes Sociales (Linkedin, Instagram, Facebook) / Social networks, such as Linkedin, Instagram, Facebook

GRI 2-28 Afiliación a asociaciones / Membership associations
GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés / Approach to stakeholder engagement

Directorio
Board of Directors

El actual Directorio de Ultramar está compuesto por su presidente, Richard von Appen Lahres, y cinco directores: Dag von Appen Burose, Mauricio Larraín Garcés, Felipe Vial Claro, Alejandra Mehech Castellón y Guillermo Tagle Quiroz.

The Ultramar Board of Directors is composed of the Chairman, Richard von Appen Lahres, and five directors: Dag von Appen Burose, Mauricio Larraín Garcés, Felipe Vial Claro, Alejandra Mehech Castellón & Guillermo Tagle Quiroz.

Richard von Appen Lahres
Presidente / Chairman

Dag von Appen Burose
Director

Mauricio Larraín Garcés
Director

Felipe Vial Claro
Director

Alejandra Mehech Castellón
Director

Guillermo Tagle Quiroz
Director

El Directorio es el órgano responsable de establecer los modelos de gestión de la compañía, sus estrategias, políticas y valores, enfocándose en generar una rentabilidad sostenible.

El Directorio participa y aprueba los temas centrales de la compañía, tales como propósito, visión, definición de valores, estrategias, políticas y objetivos definidos con respecto al desarrollo sostenible en todo su alcance. Así, la estrategia de sostenibilidad es aprobada por el Directorio, quien además le hace seguimiento a partir del monitoreo de metas estratégicas.

The Board of Directors is responsible for defining the Company's management models, strategies, policies and values, while generating sustainable profitability.

The Board of Directors reviews and approves core Company issues, such as its purpose, vision, values, strategies, policies and objectives with respect to the entire scope of sustainable development. The Sustainability Strategy has been approved by the Board of Directors, who also monitor the strategic goals.

Nombre	Cargo Position	Antigüedad como director Appointment date	Profesión (título) Profession	% asistencia a los directorios 2022 Percentage attendance at board meetings in 2022
Richard von Appen Lahres	Presidente Chairman	Enero 2016 January 2016	Ingeniero Comercial Business Administrator	100%
Alejandra Mehech Castellón	Director	Noviembre 2018 November 2018	Ingeniero Comercial Business Administrator	100%
Dag von Appen Burose	Director	Enero 2016 January 2016	Ingeniero Comercial Business Administrator	91%
Mauricio Larraín Garcés	Director	Enero 2021 January 2021	Abogado Lawyer	100%
Felipe Vial Claro	Director	Enero 2016 January 2016	Abogado Lawyer	91%
Guillermo Tagle Quiroz	Director	Diciembre 2020 December 2020	Ingeniero Comercial Business Administrator	100%

Dentro sus funciones y responsabilidades se encuentran:

- Resguardar y fortalecer el propósito y los valores organizacionales.
- 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 de las inversiones.
- Visualizar los posibles riesgos asociados a las decisiones administrativas y operativas de la empresa, indicando fórmulas de mitigación.
- Estar constantemente informado sobre las posturas de los grupos de interés relevantes para la compañía.

Its responsibilities include:

- Safeguard and strengthen the organization's purpose and values.
- Ensure compliance with legal and ethical standards.
- Establish and strengthen the corporate governance structure, covering committees, senior executives, advisors and others.
- Define, validate and monitor the execution of each SBU's strategic plans.
- Ensure that decision-making processes are transparent and use good quality information.
- Support managers and strategically contribute to the general development of the company and its investments.
- Anticipate the potential risks associated with the company's administrative and operational decisions, and indicate mitigation measures.
- Receive continual updates regarding the opinions of the company's important stakeholders.

Comités del Directorio
Board Committees

Comité de Colaboración Ejecutivo
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.

Comité de Auditoría
Su función es apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a la gestión, calidad y seguridad de la información financiera, contable, tributaria y de gestión de las distintas empresas de Ultramar. Además, debe velar por la protección del patrimonio de los accionistas, la mitigación de riesgos y el buen ambiente del control interno. Para estos fines, se apoya en auditores externos, en integrantes de la administración de las UEN y en la Dirección de Auditoría Interna Corporativa.

Comité de Administración
Su propósito es apoyar a la administración de Ultramar y sus empresas en la definición de criterios, políticas y procedimientos en los ámbitos de administración, contabilidad e impuestos, que le permitan mantener la continuidad operacional y reputación de cada unidad de negocio, mitigando posibles contingencias relacionados con estos aspectos y permitiendo que cada unidad de negocios mantenga un proceso de decisiones autónomo.

Comité de Sostenibilidad
El objetivo de este comité es definir y validar las políticas y acciones asociadas a la Estrategia de Sostenibilidad, asignando los recursos necesarios para su implementación y generando los cambios requeridos por el Directorio. Asimismo, vela por el avance y el cumplimiento de los planes de acción y los cambios en la cultura organizacional. Es presidido por Richard von Appen.

Executive Collaboration Committee
Its purpose is to support the Chairman of the company. It is composed of the corporate Development, Controller and IT, and People and Sustainability managers.

Audit Committee
Its purpose is to support the Board in fulfilling its responsibilities with regard to the management, quality and security of financial, accounting, taxation and management information in Ultramar's companies. It must also protect shareholder's equity, mitigate risks, and achieve a good internal control environment. Therefore, it is supported by external auditors, SBU managers and the Corporate Internal Audit Department.

Management Committee
Its purpose is to support the management of Ultramar and its companies when they are preparing criteria, policies and procedures for administrative, accounting and taxation processes. It aims to maintain operational continuity, secure the reputation of each business unit, mitigate contingencies arising from these processes and delegate autonomous decision-making processes to each business unit.

Sustainability Committee
Its purpose is to define and validate the policies and action plans associated with the sustainability strategy, to allocate the resources required to implement them and achieve the changes required by the Board of Directors. It also monitors progress with action plans and changes in the organizational culture. It is chaired by Richard von Appen.

GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición / Governance structure and composition
DJSI: 1.1.1	"Estructura del Directorio" / "Board Structure"
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno / Chair of the highest governance body
DJSI: 1.1.2	"Presidente (no ejecutivo) del Directorio" / "Chairman (non-executive) of the Board"
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos / Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos / Delegation of responsibility for managing impacts
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad / Role of the highest governance body in sustainability reporting

KAPTAN

4
pilares
principles

14
compromisos
commitments

Axinntus: Trazando el Camino de la Sostenibilidad

Axinntus: Charting the Road to Sustainability

El año 2022 Axinntus constituyó la Mesa de Sostenibilidad. Ésta comenzó su funcionamiento en el mes de marzo y mantuvo una reunión mensual, liderada por la Gerencia General y con la participación de representantes de cada área y contrato.

La mesa estableció, por primera vez, una Política de Sostenibilidad propia basada en 4 pilares y 14 compromisos que conversan con la respectiva estrategia de Ultramar. Además, impulsó una serie de iniciativas para implementar mejoras y conocer buenas prácticas, formando parte de plataformas como EcoVadis y Sistema B, que durante 2022 le permitieron a Axinntus autoevaluarse en distintas dimensiones de sostenibilidad.

Junto con ello, puso en marcha la Mesa de Diversidad e Inclusión, con reuniones mensuales y representantes de todas las áreas y contratos. Los objetivos de la mesa son: 1) concientizar y sociabilizar la importancia de conformar una compañía más inclusiva; 2) conocer la diversidad de personas que conforman Axinntus a nivel nacional, tanto en situación de discapacidad como en términos de interculturalidad, nacionalidad, etnias y otros aspectos; 3) promover la inclusión de personas y la visibilización de la diversidad a través de intervenciones periódicas.

Esta mesa se destacó también por el desarrollo de la Política de Diversidad e Inclusión y por llevar a cabo una serie de iniciativas como la alianza con la Fundación Chilena para la Discapacidad, que permitió realizar charlas presenciales en todos los contratos, y el relacionamiento con instituciones públicas como el Ministerio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Sernameg) y otras asociaciones como la fundación "Yo Soy Autismo", con quienes se efectuaron charlas online a nivel nacional.

Además, Axinntus conmemoró fechas como el "Día del Orgullo" y el "Día de los Pueblos Indígenas", entre otras, con actividades como conversatorios y jornadas de reflexión para mejorar los procesos de integración internos entre todos sus colaboradores y colaboradoras.

Los resultados de estas acciones se evidenció en las cifras de diversidad, las que experimentaron un aumento. Entre 2020 y 2022 la dotación femenina aumentó de un 6% a un 10% sobre el total, y las personas en situación de discapacidad pasaron desde el 1% (requisito legal) al 6%. Asimismo, la multiculturalidad en Axinntus llegó al 11%.

Axinntus established a Sustainability Committee in 2022. Its monthly meetings began in March led by the CEO and it is attended by representatives from each department and contract.

The committee established the first Sustainability Policy, based on 4 principles and 14 commitments that are aligned with Ultramar's strategy. It also encouraged various initiatives that implemented improvements and good practices using the EcoVadis and Sistema B platforms, which enabled Axinntus to assess its sustainability issues during 2022.

The company also established the Diversity and Inclusion Committee, which meets every month and is attended by representatives from each department and contract. The committee's purpose is to: 1) Raise awareness of the importance of forming an inclusive company. 2) Determine the diversity within Axinntus nationwide, by disability, interculturality, nationality, ethnicity and other aspects. 3) Encourage and publicize diversity and inclusion through regular events.

This committee established a Diversity and Inclusion Policy and developed an alliance with the Chilean Foundation for Disability, which held physical talks with all contracts. It engaged with the National Ministry of Women and Gender Equality (Sernameg) and the "I am Autistic" Foundation, which held online talks nationwide.

Axinntus commemorated "Pride Day", "Indigenous Peoples' Day", and other important dates, with discussions and reflections to improve internal integration among all its employees.

The results of these initiatives were evidenced by increasing diversity indicators. The proportion of women in the workforce increased from 6% to 10% between 2020 and 2022, and the proportion of people with disabilities increased from 1% (legal requirement) to 6%. Similarly, multiculturalism at Axinntus reached 11%.

NELTUME PORTS

1.500
visitas recibió TPA durante 2022 / visitors received TPA during 2022

TPA: "Conociendo TPA"

TPA: "Getting to know TPA"

A través del programa "Conociendo TPA", Terminal Puerto Arica abrió las puertas a todos sus grupos de interés para que tuvieran la posibilidad de realizar un recorrido guiado por los mismos trabajadores de la compañía, que les permitiera conocer las operaciones portuarias, los estándares medioambientales y de seguridad y la historia del puerto. Para la empresa este programa responde al compromiso de "Impulsar relaciones de confianza y diálogo con nuestros grupos de interés", en el pilar de Confianza y Transparencia de Ultramar.

Durante 2022 TPA recibió casi 1.500 visitas, cifra récord en la historia de la compañía, que este año cumplió 18 años a cargo de la concesión del Puerto de Arica. Entre los visitantes hubo alumnos de universidades chilenas, peruanas y bolivianas, especialmente de carreras afines al comercio exterior, agrupaciones comunales y organismos estatales y deportivos, entre otros. El evento con mayor convocatoria del año fue para el Día de los Patrimonios en el mes mayo, en el que más de 600 personas visitaron y recorrieron las instalaciones.

El programa "Conociendo TPA" se implementa desde que la compañía se adjudicó la concesión del puerto. "Demuestra que estamos desarrollando un lazo fuerte con nuestra comunidad, no sólo en Chile, sino que también en Bolivia y Perú, que forman parte importante de nuestro mercado", comenta Daniel Romero, Subgerente de Personas y Sostenibilidad de TPA. "Estamos generando vínculos con generaciones de profesionales que estarán directamente relacionados con la industria marítimo-portuaria de la macro región andina", agrega Hermann Gratzl, Gerente Comercial, sobre la iniciativa.

Terminal Puerto Arica opened its doors to all its stakeholders during the "Getting to know TPA" program, and invited them for a tour guided by the company's employees, where they were given the opportunity to learn about port operations, environmental and safety standards and the history of the port. This initiative was driven by the company's commitment to "Build relationships of trust and collaboration with our stakeholders" under Ultramar's Trust and Transparency principle.

TPA received almost 1,500 visitors during 2022, the highest number received by the company. This year it celebrated operating the concession at the Port of Arica for 18 years. Visitors included students from Chilean, Peruvian and Bolivian universities, especially from courses related to foreign trade, also community groups, state representatives and sports organizations. The most popular event this year was Heritage Day in May, when more than 600 people toured the facilities.

The "Getting to know TPA" program began when the company was awarded the port concession. "It demonstrates that we are actively engaging with our local communities in Chile, Bolivia and Peru, as they form an important proportion of our market," said Daniel Romero, TPA's Deputy HR and Sustainability Manager. "We are developing links with generations of professionals who are directly related to the port industry in the Andean macro region," said Hermann Gratzl, Commercial Manager, regarding this initiative.

Nuestras Personas
Our People

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

Our employees are the beating heart of Ultramar and the driving force behind our Sustainability Strategy.

Desarrollar a los Colaboradores Valorando el Mérito y la Diversidad

Develop Our Employees, by Valuing Merit and Diversity

¿Por qué es un tema material relevante?

En Ultramar tenemos el desafío constante de contar con una fuerza laboral que nos ayude a cumplir con los objetivos de la operación en todas nuestras UENs distribuidas en las Américas. Es fundamental garantizar la salud y seguridad de nuestros colaboradores, potenciar su calidad de vida y promover su desarrollo profesional en contextos intergeneracionales y multiculturales que nos permiten enriquecer nuestra propuesta de valor en los mercados donde estamos presentes.

Why is this a significant material issue?

At Ultramar, we are challenged to build a workforce that meets the operational objectives of every SBU throughout the Americas. Securing the health and safety of our employees is essential, as is improving their quality of life and supporting their professional development in an inter-generational and multi-cultural environment that enriches our customer value proposal.

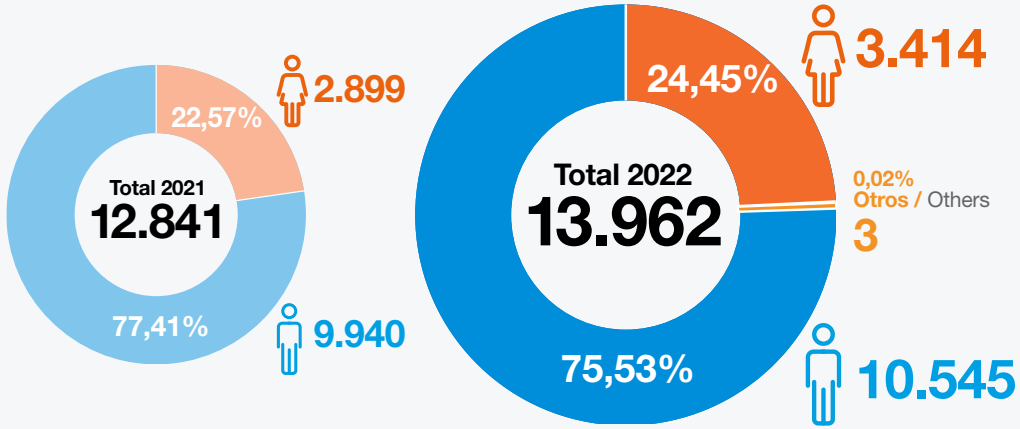
En Ultramar valoramos el mantener una gestión sostenible de nuestros colaboradores, que nos ayude a reconocer el mérito y la diversidad, al tiempo de aprovechar sus talentos para generar y aprovechar las nuevas oportunidades de negocio que se presentan.

Entre 2021 y 2022 nuestra dotación aumentó en 1.121 personas, lo que incluye 515 nuevas colaboradoras. Esto implica un alza aproximada de 2% en la fuerza laboral femenina de la compañía.

At Ultramar, we value sustainable employee management, which recognizes merit and diversity, while taking advantage of their talents to develop business opportunities.

Our workforce increased by 1,121 between 2021 and 2022, which included 515 female recruits. This resulted in the proportion of women in the company's workforce increasing by approximately 2%.

Dotación Total por Género / Total Workforce by Gender



Dotación por Género y Línea de Negocio / Workforce by Gender and Business Line

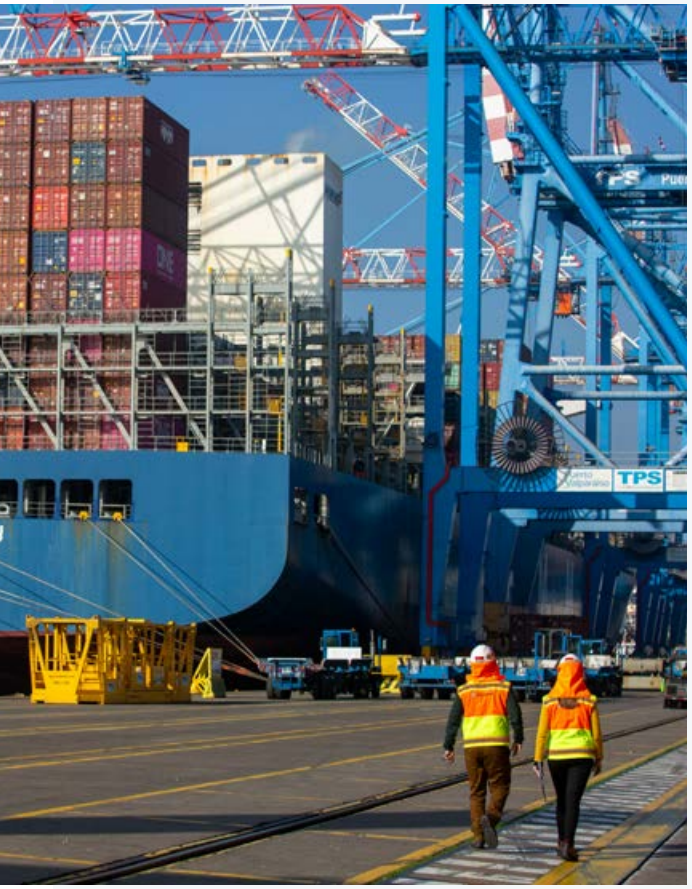
	2021				2022				
			Otros Others	Total			Otros Others	Total	%
Corporativo / Corporate	41	32	-	**73**	45	34		**79**	**0,6**
DAIS	1.231	1.601	2	**2.834**	1.449	1.838	3	**3.290**	**23,6**
KAPTAN	577	2.272	-	**2.849**	701	2.503		**3.204**	**22,9**
NELTUME PORTS	1.050	6.035	-	**7.085**	1.219	6.170		**7.389**	**52,9**
Total	**2.899**	**9.940**	**2**	**12.841**	**3.414**	**10.545**	**3**	**13.962**	**100**

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales. / Includes onshore, offshore and casual staff

Dotación por Género y Tipo de Cargo / Workforce by Gender and Position

Familia de Cargos / Position	**Total**	% Mujeres por Familia de Cargos women by positions	% Hombres por Familia de Cargos men by positions	% Otros por Familia de Cargos others by positions
Alta Gerencia / Senior Executives	84	19,0%	81,0%	0,00%
Gerentes de Línea / Line Managers	267	24,7%	75,3%	0,00%
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	227	29,5%	70,5%	0,00%
Jefaturas / Supervisors	464	31,9%	68,1%	0,00%
Mandos Medios / Middle Managers	1.263	27,1%	72,9%	0,00%
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	2.092	43,4%	56,6%	0,00%
Administrativos / Administrative staff	1.889	54,8%	45,0%	0,02%
Operativos / Operators	4.609	9,1%	90,9%	0,00%
Embarcados / Off shore staff	159	6,9%	93,1%	0,00%
Eventuales / Casual Staff	2.908	13,8%	86,2%	0,00%
Total	**13.962**	**24,5%**	**75,5%**	**0,02%**

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales. / Includes onshore, offshore and casual staff



Dotación por Tipo de Cargo y Rango Etario / Workforce by Position and Age Range

Familia de Cargos / Positions	Menores de 20 años Under 20 years old	Entre 21 y 30 años 21 to 30 years old	Entre 31 y 40 años 31 to 40 years old	Entre 41 y 55 años 41 to 55 years old	Entre 56 y 74 años 56 to 74 years old	Mayores de 75 años Over 75 years old	Total
Alta Gerencia Senior Executives	-	-	17	48	18	1	**84**
Gerentes de Línea Line Managers	-	4	93	128	42	-	**267**
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	-	10	97	87	32	1	**227**
Jefaturas Supervisors	-	44	185	199	35	1	**464**
Mandos Medios Middle Managers	-	145	488	485	144	-	**1.262**
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	6	711	847	429	98	1	**2.092**
Administrativos Administrative staff	36	674	644	394	138	3	**1.889**
Operativos Operators	83	1.086	1.396	1.533	511	1	**4.610**
Totales	**125**	**2.674**	**3.767**	**3.303**	**1.018**	**8**	**10.895**

*Considera sólo personal en tierra. * Only includes on-shore staff.

En 2022, también se empezó a levantar la información relativa a la fuerza laboral por etnia, según lo solicita el Índice de Sostenibilidad Dow Jones. Fue el primer ejercicio de este tipo y se recibió poca información de las UENs[1]. Para el futuro se precisa mejorar su adaptación a las tipologías consideradas por el Índice. Sin embargo, creemos que es importante seguir repitiendo este levantamiento todos los años.

Además, se realizó un levantamiento sobre la proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local: el 43% de las UENs reporta que sí cuenta con altos ejecutivos contratados en su comunidad local.

Para la reportabilidad 2022 incluimos nuevos indicadores relacionados con los trabajadores contratistas y levantamos con las UENs de Ultramar las siguientes informaciones: a) número total de contratistas; 2) tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UENs; 3) tipos de trabajos realizados por los contratistas; 4) fluctuaciones significativas del número de contratistas.

La información recibida muestra la contratación de 4.608 trabajadores de empresas contratistas que desempeñan variadas tareas. Al final de este capítulo se incluye el Anexo 1, que muestra todos los datos levantados.

We began collecting workforce information by ethnicity in 2022, as requested by the Dow Jones Sustainability Index. It was the first exercise of its kind and we received information from only a few SBUs[1]. This needs to be adapted to the categories used by the Index in future. However, we believe it is important to repeat this survey every year.

A survey was conducted on the proportion of senior executives recruited from the local community, and 43% of SBUs report that they have not recruited any senior executives from their local community.

We included new indicators for our 2022 report that measure subcontractors workers and collected the following information from Ultramar's SBUs: a) number of subcontractors; 2) common positions and their contractual relationship with the SBUs; 3) tasks performed by subcontractors; 4) significant fluctuations in the number of subcontractors.

This information indicates that 4,608 workers were hired by subcontractors to perform a variety of tasks. All this data is in Appendix 1 at the end of this chapter.

[1] Medlog Chile, MSC Chile, Norton Lilly Panamá, Rochamar, Sagres Operaciones Portuarias, Sagres Agenciamiento Marítimo, TPR, Ultraport, Evergreen Shipping Agency Chile, Unimarine Paraguay.

GRI 2-7 Empleados / Employees
DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral por género / Breakdown of the labor force by gender
GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados / Workers who are not employees
DJSI 3.2.3 Desglose de la fuerza laboral por etnia y nacionalidad / Breakdown of the labor force by ethnicity and nationality
DJSI: 3.2.4 "Otras minorías" / "Other minorities"
PROPIO 7 % de mujeres por tipo de cargo / % of women by type of position.
DJSI: 1.1.4 "Diversidad de género en el Directorio" / "Gender diversity in the Board of Directors"
GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local / Proportion of senior management hired from the local community

Reclutamiento y Selección
Recruitment and Selection

Las UENs 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.

En 2022, se contrataron 2.357 nuevos colaboradores (solo personal en tierra), de los cuales el 35% corresponde a mujeres; 4 puntos porcentuales más respecto al 2021, cuando la contratación de nuevas colaboradoras representó el 31% del total de las nuevas contrataciones.

Ultramar SBUs have complied with the Recruitment and Selection Policy, and recruited sufficient employees for their units.

2,357 on-shore employees were recruited in 2022. Where 35% were women, an increase of 4% over 2021, when women represented 31% of recruits.

En 2022 se contrataron
In 2022 were hired

2.357
nuevos colaboradores
new employees

35%
corresponde a mujeres
were women

Nuevas Contrataciones por Línea de Negocio
New Recruits by Business Line

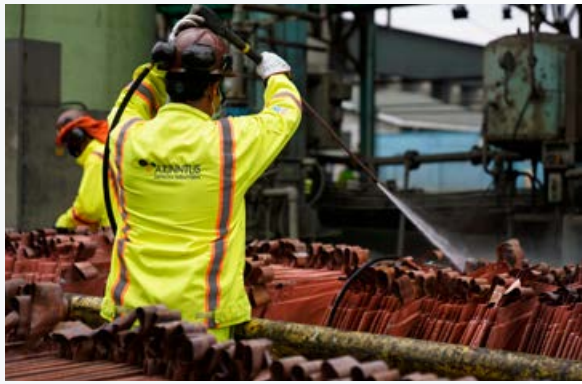
			Otro / Other	Total	% Nuevas Contrataciones (Mujeres) 2021 new female employees	% Nuevas Contrataciones (Mujeres) 2022 new female employees
Corporativo Corporate department	19	9	-	**28**	**68%**	**67%**
DAIS	378	433	-	**811**	**47%**	**45%**
KAPTAN	229	617	-	**846**	**27%**	**28%**
NELTUME PORTS	208	464	-	**672**	**31%**	**24%**
Total	**834**	**1.523**	**-**	**2.357**	**35%**	**31%**

*Considera sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

Nuevas Contrataciones por Familia de Cargos y Rango Etario / New Recruits by Position and Age Range

Familias de Cargo / Positions	Menores de 20 años / Under 20 years old	Entre 21 y 30 años / 21 to 30 years old	Entre 31 y 40 años / 31 to 40 years old	Entre 41 y 55 años / 41 to 55 years old	Entre 56 y 74 años / 56 to 74 years old	Total
Alta Gerencia / Senior Executives	0	0	0	3	1	**4**
Gerentes de Línea / Line Managers	0	2	4	12	1	**19**
Subgerentes - Jefes Senior / Deputy Managers - Dept. Heads	0	2	10	6	4	**22**
Jefaturas / Supervisors	0	6	16	17	4	**43**
Mandos Medios / Middle Managers	0	24	43	46	3	**116**
Profesionales Especialistas / Professionals and Specialists	5	309	188	53	6	**561**
Administrativos / Administrative staff	34	355	178	99	15	**681**
Operativos / Operators	47	362	285	193	24	**911**
Total	**86**	**1.060**	**724**	**429**	**58**	**2.357**

*Considera sólo personal en tierra. * Only includes on-shore staff.



Durante 2022
During 2022

1.898

colaboradores salieron de la compañía
employees left the company

Desvinculaciones por Familia de Cargos y Rango Etario / Leavers by Position and Age Range

Familias de Cargo / Positions	Menores de 20 años / Under 20 years old	Entre 21 y 30 años / 21 to 30 years old	Entre 31 y 40 años / 31 to 40 years old	Entre 41 y 55 años / 41 to 55 years old	Entre 56 y 74 años / 56 to 74 years old	Mayores 75 años / Over 75 years old	Total
Alta Gerencia / Senior Executives	-	0	2	7	2	2	**13**
Gerentes de Línea / Line Managers	-	0	17	12	9	-	**38**
Subgerentes - Jefes Senior / Deputy Managers - Dept. Heads	-	1	10	5	2	-	**18**
Jefaturas / Supervisors	-	3	26	14	4	-	**47**
Mandos Medios / Middle Managers	-	24	65	50	15	1	**155**
Profesionales Especialistas / Professionals and Specialists	1	144	154	59	11	-	**369**
Administrativos / Administrative staff	10	150	121	55	21	-	**357**
Operativos / Operators	13	265	321	227	75	-	**901**
Total	**24**	**587**	**716**	**429**	**139**	**3**	**1.898**

*Considera sólo personal en tierra. * Only includes on-shore staff.

Número de colaboradores que dejaron la empresa voluntariamente y los motivos
Number of employees who voluntarily left the company and their motive

	2021	2022
Búsqueda de desarrollo profesional To further their professional development	196	**144**
Económicos / For financial reasons	190	**117**
Estudios / To study	6	**11**
Interés por independizarse / To become independent	8	**10**
Relaciones con el Líder / Due to their relationship with the leader	0	**4**
Relaciones interpersonales (Clima) For interpersonal relationships (workplace environment)	13	**6**
Sobrecarga de trabajo / For work overload	13	**9**
Temas Personales / For personal reasons	321	**322**
Otros Motivos / Other reasons	198	**114**
Totales	**945**	**737**

*Considera sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

En el 2022 se obtuvo una tasa promedio de rotación del
The average staff turnover rate was

12,5% > **1,5%**

puntos porcentuales inferior a la de 2021 / higher than in 2021

GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal / New employee hires and employee turnover
DJSI: 3.5.1 "Contrataciones" / "Hiring"
DJSI: 3.5.7 "Tasa de rotación de los empleados" / "Employee turnover rate"
PROPIO 9 N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo / Number of workers who leave the company voluntarily, segmented by reason

Rotación por Línea de Negocio / Staff Turnover by Business Line

	Rotación femenina Turnover for women	Rotación masculina Turnover for men	Rotación otros géneros Turnover for others	Tasa de rotación Turnover rate **2022**
Corporativo Corporate department	15,0%	6,2%	0,0%	**21,2%**
DAIS	7,3%	10,1%	0,1%	**17,5%**
KAPTAN	1,9%	5,8%	0,0%	**7,7%**
NELTUME PORTS	2,5%	10,0%	0,0%	**12,6%**
Total	**3,8%**	**8,7%**	**0,0%**	**12,5%**

*Considera sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

Rotación por Familia de Cargos[2] / Staff Turnover by Position[2]

	Rotación femenina Turnover for women	Rotación masculina Turnover for men	Rotación otros géneros Turnover for others	Tasa de rotación Turnover rate **2022**
Alta Gerencia / Senior Executives	1,3%	14,1%	0,0%	**15,4%**
Gerentes de Línea / Line Managers	1,6%	11,3%	0,0%	**12,9%**
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	6,0%	13,0%	0,0%	**19,0%**
Jefaturas / Supervisors	8,2%	19,7%	0,0%	**27,9%**
Mandos Medios / Middle Managers	2,1%	4,8%	0,0%	**6,9%**
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	6,1%	8,0%	0,0%	**14,1%**
Administrativos / Administrative staff	10,0%	6,7%	0,1%	**16,8%**
Operativos / Operators	1,2%	10,3%	0,0%	**11,5%**
Total	**3,8%**	**8,7%**	**0,0%**	**12,5%**

*Considera sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

[2] Para el cálculo de la rotación, se utilizó la siguiente fórmula: N° colaboradores con contrato indefinido que han salido de la empresa en 2022 / dotación promedio año 2022. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido. / The following formula is used to calculate staff turnover: Number of employees with indefinite contracts who left the company in 2022 / average workforce in 2022. Includes employees with fixed-term and indefinite contracts.

Movilidad Interna
Internal Mobility

La movilidad interna y las promociones de cargos son relevantes para el desarrollo de los negocios y el alcance territorial de la compañía. En 2022 las promociones aumentaron de manera importante respecto a 2021, mientras que los movimientos internos se redujeron.

Durante 2022 el movimiento interno entre cargos de hombres y mujeres mantuvo la tendencia mostrada el año anterior. Si en 2021 las mujeres representaban el 46,1%, en el período siguiente esta cifra bajó marginalmente a 45%.

Internal mobility and promotions are vital for the development of the company's business and expansion plans. Promotions increased significantly in 2022 compared to 2021, while internal mobility decreased.

Internal mobility between male and female positions during 2022 continued the trend from previous years. Women represented 46.1% in 2021, which dropped marginally to 45% in the following year.

	Movilidad Interna Internal Mobility	**Promociones** Promotions
2017	147	543
2018	183	663
2019	160	495
2020	178	385
2021	243	753
2022	**169**	**1.004**

*Sólo personal en tierra. * Only includes on-shore staff.

Colaboradores movidos internamente de un cargo a otro / Employees who moved from one internal position to another

	2021		**2022**	
	% Movimientos Internos % internal movements	% Movimientos Internos % internal movements	% Movimientos Internos % internal movements	% Movimientos Internos % internal movements
Corporativo Corporate department	40%	60%	67%	33%
DAIS	54%	46%	57%	43%
KAPTAN	42%	58%	33%	67%
NELTUME PORTS	40%	60%	19%	81%
Total	**46%**	**54%**	**45%**	**55%**

*Sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

PROPIO 4 Movilidad interna y rotaciones / Internal mobility and promotions

Evaluación de Desempeño
Performance Evaluation

Para gestionar de forma adecuada la valoración y retribución de las colaboradoras y colaboradores por sus logros, Ultramar cuenta con procesos de **Evaluación de Desempeño**. Estos permiten identificar brechas y oportunidades de mejora para potenciar las fortalezas de cada persona.

Anualmente, se desarrollan e implementan planes de acción que ayudan a los colaboradores a cerrar sus brechas durante el desarrollo del siguiente ciclo de evaluación. Estos procesos incluyen la entrega de retroalimentación del colaborador hacia sus superiores directos. A su vez, son una ayuda para el desarrollo de los siguientes procedimientos de Gestión de Personas:

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

Ultramar has implemented a **Performance Evaluation** process that appropriately evaluates and remunerates employees for their achievements. It identifies gaps and opportunities for improvement, while building on the strengths of each person.

Action plans are prepared and implemented every year that help employees to close their gaps before the next evaluation. This process also gives employees the opportunity to provide feedback to their direct superiors. It supports the following HR procedures:

- Remuneration and salary adjustments
- Training
- Internal mobility
- Succession and development

Se realizaron
We conducted

6.229

evaluaciones de desempeño
performance evaluations

=

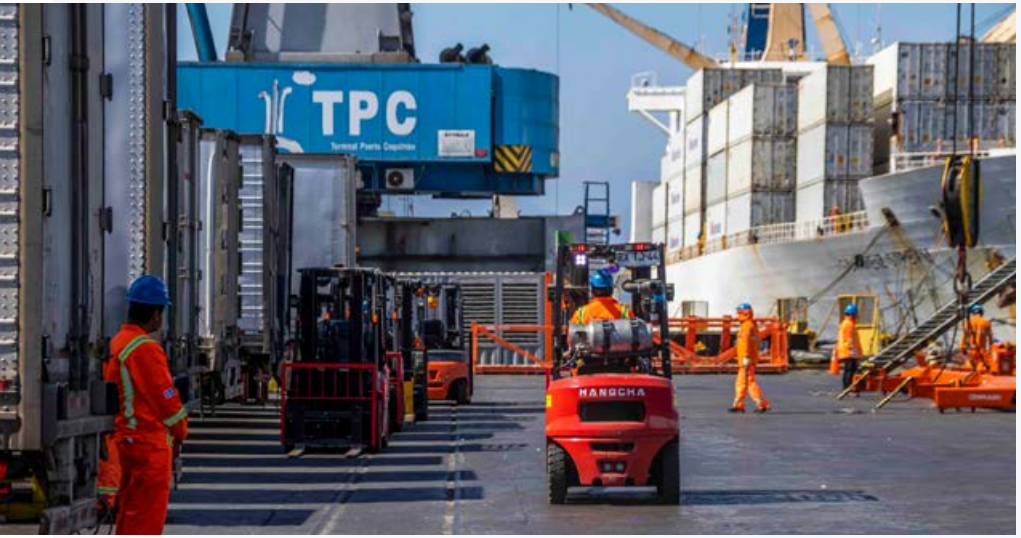
57,1%

del personal en tierra (10.895)
of on-shore staff (10,895)

Evaluaciones de Desempeño por Género y Familia de Cargo / Performance Evaluation by Gender and Position

			Otros Other	**Total evaluados** Total evaluated	**Dotación Total*** Total workforce*	**% Sobre el total de evaluados** Percentage of total evaluated	**% Colaboradores evaluados sobre dotación total correspondiente** Employees evaluated as percentage of the workforce
Alta Gerencia / Senior Executives	14	36	-	50	84	0,8%	59,5%
Gerentes de Línea / Line Managers	55	138	-	193	267	3,1%	72,3%
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	58	124	-	182	227	2,9%	80,2%
Jefaturas / Supervisors	135	299	-	434	464	7,0%	93,5%
Mandos Medios / Middle Managers	208	535	-	743	1.263	11,9%	58,8%
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	648	750	-	1.398	2.092	22,4%	66,8%
Administrativos / Administrative staff	654	604	1	1.259	1.889	20,2%	66,6%
Operativos / Operators	183	1.787	-	1.970	4.609	31,6%	42,7%
TOTAL	**1.955**	**4.273**	**1**	**6.229**	**10.895**	**100,0%**	**57,2%**

*Considera sólo personal en tierra. * Only includes on-shore staff.



Las evaluaciones de desempeño se asocian al cumplimiento de los objetivos anuales, las competencias y los resultados efectivamente alcanzados.

Performance evaluations are linked to achieving annual objectives, analyzing skills and the company's financial performance.

Dimensiones incluidas en la política de remuneración de los colaboradores y de los altos ejecutivos
Remuneration policy for employees and senior executives

Remuneración fija Fixed remuneration	Las remuneraciones fijas están determinadas para todos los cargos el cual depende del Descriptor de cargo, y de su valorización bajo el standard de la metodología "HAY". Contamos con bandas salariales definidas de acuerdo a la posición y mantenemos equidad interna y externa. Every employee receives fixed remuneration, which depends on their job description and their evaluation using the standard "HAY" method. We have salary bands for each position and we maintain internal and external equity.
Remuneración variable Variable remuneration	Al igual que las remuneraciones fijas, los cargos más estratégicos tienen asociado una compensación variable (bono gestión), que dependerá del cumplimiento de objetivos, competencias y factores de rentabilidad y mercado. Most strategic positions are eligible for variable remuneration or a management bonus, which will depend on achieving annual objectives, analyzing skills, the company's financial performance and market factors.
Bonos de contratación o pagos de incentivos por la contratación Recruitment incentive payments	No aplica Not applicable
Indemnizaciones por rescisión del contrato Employment contract termination indemnity	En caso de corresponder, se aplica lo establecido por la legislación laboral. Labor legislation is applied where appropriate.
Reembolsos Refunds	No aplica Not applicable
Prestaciones de jubilación Retirement benefits	No aplica Not applicable

DJSI: 3.4.2 "Programas para el desarrollo de los empleados" / "Employee Development Programs"
GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado / Average hours of training per year per employee
GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera / Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews
DJSI: 3.5.4 "Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño" / "Type and Employee Coverage of Individual Performance appraisals Used for Performance-Related Compensation"
GRI 2-19 Políticas de remuneración / Remuneration policies

Diversidad e Inclusión en Ultramar

Diversity and Inclusion in Ultramar

La presencia de Ultramar en todo el continente americano asegura un equipo altamente diverso en nacionalidades y culturas.

Ultramar operates throughout the American continent, which ensures that it has highly diverse teams comprised of many nationalities and cultures.

En 2021 desarrollamos nuestra Política de Diversidad e Inclusión, difundida a todas las filiales y coligadas de Ultramar durante 2022. A partir de ella promovemos una cultura organizacional de igualdad de oportunidades y libre de cualquier tipo de discriminación, que se instala como uno de los pilares de la sostenibilidad de nuestra compañía y de las Unidades Estratégicas de Negocio.

Un elemento central en nuestra visión de la sostenibilidad 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 otros atributos.

We developed our Diversity and Inclusion Policy in 2021, which was communicated to all Ultramar subsidiaries and associates during 2022. It promotes an organizational culture characterized by equal opportunities that is free from any discrimination, which is a sustainability principle at our Company and its Strategic Business Units.

A central element of our vision for sustainability is respect for people in every dimension and acceptance of diversity by gender, ethnicity, nationality, age, sexual orientation, culture, religion, socioeconomic status, ideology, appearance, language, disability, health, education, birth place or any other characteristic.

Focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar / The focus of Ultramar's Diversity and Inclusion Policy

Equidad de género / Gender equity:

En Ultramar buscamos promover una equidad de género que se manifieste en igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, reclutamos personas en base a sus competencias, impulsando la contratación equitativa de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.
At Ultramar we promote gender equity, which is evidenced in equal responsibilities, salaries and opportunities for men and women. Therefore, we recruit people based on their skills and strive to recruit equal numbers of women and men for those positions and departments that require them.

Multiculturalidad / Multiculturalism:

Al tener operaciones a lo largo de la Américas, 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.
Ultramar is home to people from a wide range of nationalities, as its business operates throughout the Americas. This cultural diversity enriches the Company and ensures that a multitude of visions and experiences can contribute to addressing the organization's challenges.

Diversidad generacional
Generational diversity:

Ultramar es una empresa con 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.
Ultramar began 70 years ago, and since then people have been developing as internal mobility and recruitment opportunities have opened up. It has employees of many ages who contribute to the company with their experience and their technical and soft skills.

Personas en situación de discapacidad
People with disabilities:

Ultramar 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 que las personas se desempeñen en forma óptima.
Ultramar promotes a inclusive culture where everyone can develop to their full potential. Each SBU is responsible for implementing inclusive processes and incorporating physical and cultural adaptations so that people can perform optimally.

Compromisos por la Diversidad e Inclusión / Commitments to Diversity and Inclusion

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; 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 en Ultramar.
- Contamos con un Código de Ética que regula los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de nuestras empresas.

The main commitments embodied in Ultramar's Diversity and Inclusion Policy are:

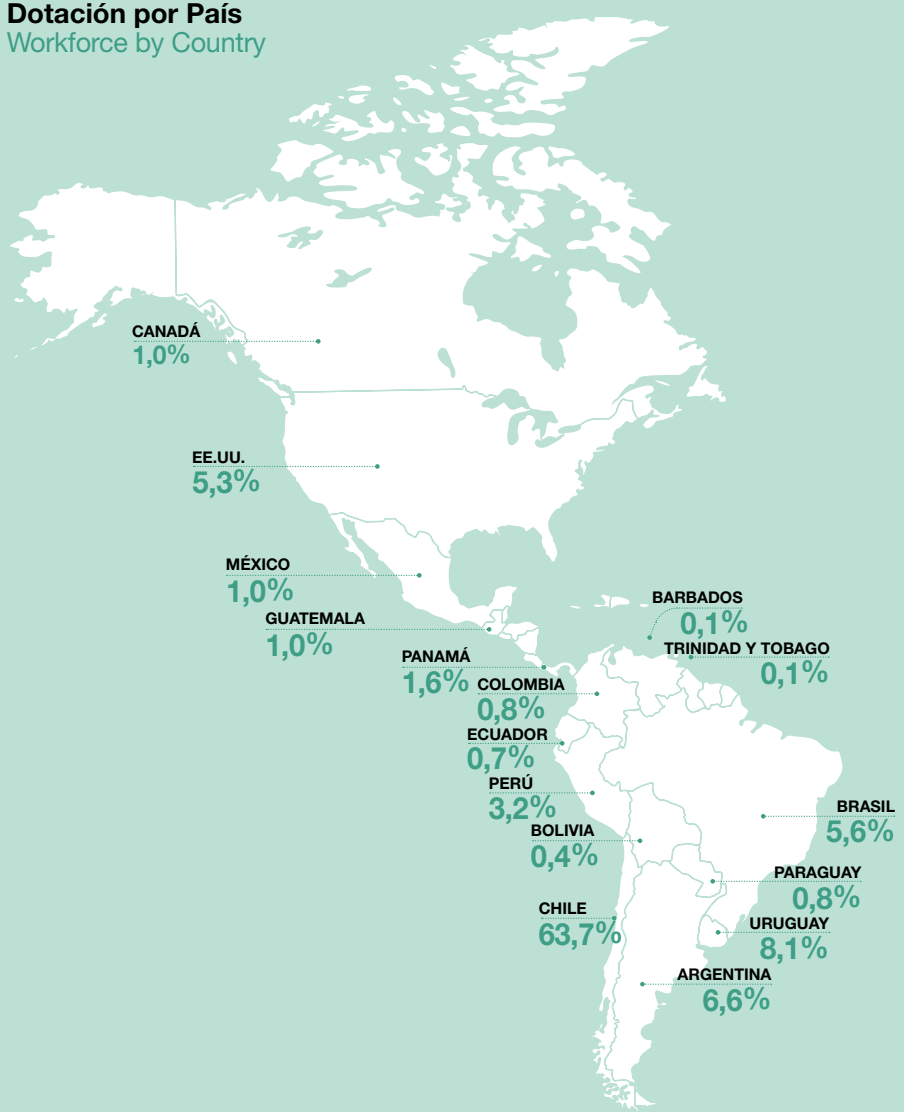
- We should all be treated equally, fairly and objectively, and any discrimination or favoritism should be eliminated.
- We should be polite, and any form of mistreatment, or disrespectful, or humiliating treatment is not permitted.
- We encourage fair labor practices, where selection and promotion are based on objective criteria, where performance goals are reasonable and measurable, and remuneration and incentive systems are objectively defined.
- We encourage equal pay according to position and performance, and we provide equal treatment and equal development opportunities, without distinction.
- We encourage a reconciliation between work, personal and family life with co-responsibility.
- We strive to produce inclusive internal and external communication.
- We encourage diversity and inclusion among our stakeholders and extend it to everyone who works for Ultramar.
- We have established a Code of Ethics that governs the behavior and attitudes of everyone working for our companies.

Dotación por País y Género / Workforce by Country and Gender

			Otros / Other	Total	%
Argentina	220	701	0	**921**	**6,6%**
Barbados	6	1	0	**7**	**0,1%**
Bolivia	35	26	0	**61**	**0,4%**
Brasil	201	581	0	**782**	**5,6%**
Canadá	64	81	0	**145**	**1,0%**
Chile	1.904	6.984	0	**8.888**	**63,7%**
Colombia	62	52	0	**114**	**0,8%**
Ecuador	55	38	0	**93**	**0,7%**
Estados Unidos de América	290	455	3	**748**	**5,3%**
Guatemala	31	112	0	**143**	**1,0%**
México	61	77	0	**138**	**1,0%**
Panamá	115	114	0	**229**	**1,6%**
Paraguay	40	69	0	**109**	**0,8%**
Perú	110	341	0	**451**	**3,2%**
Trinidad & Tobago	3	4	0	**7**	**0,1%**
Uruguay	217	909	0	**1.126**	**8,1%**
Total	**3.414**	**10.545**	**3**	**13.962**	**100%**

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales. / Includes onshore, offshore and casual staff.

Dotación por País
Workforce by Country



En 2022, eran 78 los colaboradores en diferentes situaciones de discapacidad, 13 más respecto al 2021. El mayor porcentaje se situó en entre los gerentes de línea, donde el 1,12% de esta familia de cargo presentó algún tipo de discapacidad, seguido por el personal operativo y administrativos (0,85%) y los mandos medios (0,79%).

El año 2022, también levantamos información relativa a los permisos parentales. Entre el nivel corporativo de Ultramar y las UENs que compartieron informaciones al respecto, un total de 259 personas (91 mujeres y 168 hombres) tuvieron el derecho al permiso parental. De ellas, 90 hombres (53%) y 74 mujeres (81%) se acogieron al mismo. De estas personas, doce meses después de regresar al trabajo tras culminar el permiso parental, 80 hombres (89%) y 48 mujeres (65%) aún seguían en la compañía.

There were 78 employees with disabilities in 2022, 13 more than in 2021. The highest percentage was found among Line Managers, where 1.12% of people in this position had a disability, followed by Operators and Administrative staff (0.85%) and Middle managers (0.79%).

We collected information on parental leave in 2022. 259 people from the Ultramar corporate department and the SBUs that shared this information were entitled to parental leave. They were comprised of 91 women and 168 men. 90 men (53%) and 74 women (81%) took this benefit. 80 men (89%) and 48 women (65%) who took parental leave were still with the company twelve months after returning to work.

% de Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) por Tipo de Cargo
Percentage of People with Disabilities by Position

Familias de Cargo Positions	**2022** **% de PeSD** Percentage of people with disabilities
Alta Gerencia / Senior Executives	0,00%
Gerentes de Líneas / Line Managers	1,12%
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	0,00%
Jefaturas / Supervisors	0,22%
Mandos Medios / Middle Managers	0,79%
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	0,43%
Administrativos / Administrative staff	0,85%
Operativos / Operators	0,85%

Tipo de Discapacidad Disability description	**2022** **PeSD** People with disabilities
Auditiva / Auditory	6
Física / Physical	38
Intelectual / Intellectual	5
Psiquiátrica / Psychiatric	1
Visceral / Visceral	4
Visual / Visual	5
Física - Psiquiátrica / Physical - Psychiatric	8
Física - Visual / Physical - Visual	3
Física - Auditiva - Visceral Physical - Auditory - Visceral	5
Sensorial Auditiva / Auditory	2
Sensorial Visual / Visual	1
Total	**78**

*Considera sólo personal en tierra. / Only includes on-shore staff.

GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados / Diversity of governance bodies and employees
PROPIO 5 Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral / Diversity and labor inclusion programs and initiatives
PROPIO 6 % de PeSD por tipo de cargo / % of PeSD by type of position
GRI 401-3 Permiso parental / Parental leave
DJSI: 3.2.1 "Política de no discriminación y contra el acoso" / "Non-discrimination and anti-harassment policy"

Capacitaciones
Training

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 2022 son:
- 7 hábitos de las personas altamente efectivas.
- La gestión del tiempo y adaptación al Cambio.
- Gestión del feedback (Metodología GROW).
- 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.

Capacitaciones de herramientas:
Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2022 se llevaron a cabo las siguientes:
- Actualización de Reformas Tributarias.
- Contabilidad y Finanzas Básicas.
- ISO 14001 & ISO 45001.
- Idiomas.
- Curso de metodología e-learning de “Principios Básicos de Seguridad Eléctrica en Lugares de Trabajo: Aplicación de NFPA 70E”.
- Power BI.
- Excel.
- Curso técnico en liquidación de sueldos.

Ultramar promotes various training courses covering technical subjects, skills and various tools, to encourage its employees to continue their integral and universal education.

Competencies-based training:
Its objective is to develop skills, attitudes and practices aligned with the organizational culture. Some examples of training courses in 2022 were:
- Seven habits of highly effective people.
- Time management and adapting to change.
- Feedback management (GROW method).
- Customer service.
- Team development.
- Human capital management and leadership.
- Safety and environmental awareness culture.
- Psycho-occupational health and emotional management.
- Crisis and conflict management.
- Communications techniques.
- Negotiating skills.
- Productivity and time management.
- Diversity.
- Ethics and values.

Tools-based training:
Its objective is to provide universal skills to efficiently organize work. The following courses were arranged in 2022:
- Update on tax reforms.
- Basic accounting and finance.
- ISO 14001 & ISO 45001.
- Languages:
- E-learning course on “Basic Principles of Electrical Safety in the Workplace: Application of NFPA 70E”.
- Power BI.
- Excel.
- Technical course on salary calculations.

- Finanzas para no financieros.
- Ecuapass.
- Metodologías ágiles de trabajo.
- Office 365.
- Presentaciones Virtuales Efectivas.
- SAP Business One.
- Teams.
- Python (Machine Learning).
- Operador y Administrador Sistema CCTV

Capacitaciones técnicas:
Desarrollan habilidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales capacitaciones realizadas durante 2022 fueron:

- Rescate hombre al agua.
- Política Stop Work.
- Bases teóricas del mantenimiento eléctrico industrial.
- Cursos de operación camión tolva, plataforma Manlift, grúas prensa, grúas Gottwald, etc.
- Capacitación de Conducción Kaufmann, licencia A5.
- Certificación en manejo defensivo.
- Certificación de productos químicos y SGA.
- Certificaciones de operadores de autoelevador, portacontenedores, etc.
- Curso trabajo en altura.
- Riesgos eléctricos.
- Familiarización con mercancías peligrosas, niveles 1 y 2.
- Programa de acceso a la planta química.
- Gestión de cargas al granel, contratos, transporte, puerto y estiba.
- IICL (Institute of International Container Lessors).
- Manejo de estrés para conductores de nuestros proveedores.
- Manipulación, izaje, estiba y trinca de mercancías.
- MSC e-sessions.
- Primeros auxilios.
- Programa de formación en aduanas.
- Supervivencia en el mar.
- Seguridad Aeroportuaria.
- Seguridad de la Carga y el Correo Aéreo.
- Programa de operadores en equipos móviles.
- Estándares de protección ambiental.

- Finance for non-financiers.
- Ecuapass.
- Streamlined approaches to work.
- Office 365.
- Effective virtual presentations.
- SAP Business One.
- Teams.
- Python (Machine Learning).
- CCTV System Operator and Administrator Course

Technical training:
Its objective is to develop the specific skills required to perform the tasks for a position. The principal training courses during 2022 were:

- Man overboard rescue.
- Stop Work Policy
- Basic theory for industrial electrical maintenance.
- Operation of hopper trucks, Manlift platforms, press cranes, Gottwald cranes, etc.
- Kaufmann driver training and A5 license.
- Defensive driving certification.
- Chemical products certification and SGA.
- Forklift and container carrier operator certification.
- Course on working at heights.
- Electrical hazards.
- Dangerous goods familiarization, level 1 and 2.
- Chemical plant access program.
- Bulk cargo, contracts, transportation, port and stevedoring management.
- IICL (Institute of International Container Lessors).
- Stress management for supplier drivers.
- Handling, lifting, stowage and lashing of goods.
- MSC e-sessions.
- First aid.
- Customs training program.
- Survival at sea.
- Airport security.
- Cargo and air mail security.
- Operator program for mobile equipment.
- Environmental protection standards.

En el 2022 se dedicaron
During 2022 were dedicated

81.739

horas para capacitar a colaboradores de diferentes familias de cargos.
hours were dedicated to training employees holding various jobs.

Con un incremento de 15.475 horas respecto al 2021. Respecto a la dotación total de Ultramar, en 2022 se registró un promedio de 5,9 horas por persona; en 2021, se alcanzó un promedio de 5,2.

Diversas UENs apoyaron a sus colaboradores en el ámbito académico, a través de la entrega de becas para cursar carreras técnicas, finalizar estudios, realizar especializaciones, postgrados o acudir a seminarios, entre otras opciones.

This represents an increase of 15,475 hours compared to 2021. There was an average of 5.9 training hours per employee in 2022, compared to an average of 5.2 training hours in 2021.

Various SBUs supported their employee's academic development by providing scholarships to undertake technical courses, complete their studies, learn specializations, complete postgraduate studies, attend seminars and other options.

	2022 – Horas de Capacitación 2022 training hours				2021 – Horas de Capacitación 2021 training hours			
	Mujeres Women	Hombres Men	Total	%	Mujeres Women	Hombres Men	Total	%
Directores / Ejecutivos Directors and Executives	182	238	419	1%	89	161	250	0,4%
Gerentes / Managers	1.016	1.120	2.135	3%	398	844	1.242	1,9%
Mandos Medios / Middle Managers	13.286	15.830	29.115	36%	3.904	8.033	11.937	18,0%
Profesionales - Especialistas Professionals - Specialists	9.988	2.636	12.623	15%	3.715	8.718	12.433	18,8%
Ventas - Comerciales Sales and Commercial Staff	579	527	1.106	1%	1.111	805	1.916	2,9%
Áreas de Soporte y administrativas Support and Administrative Staff	8.300	2.455	10.755	13%	3.706	3.202	6.908	10,4%
Auxiliadores de servicios básicos Basic Service Assistants	106	215	321	0%	65	86	151	0,2%
Operarios - Operativos / Operators	7.801	15.996	23.797	29%	2.128	19.879	22.008	33,2%
Eventuales / Casual Staff	51	67	118	0%	315	4.721	5.036	7,6%
Embarcados / Off shore staff	90	1.259	1.349	2%	0	1.844	1.844	2,8%
Totales	**41.398**	**40.341**	**81.739**	**100%**	**16.011**	**49.152**	**66.264**	**100%**

* Nota: el consolidado no incluye a las siguientes UEN: TPR, TGU, Río Estiba y Ontur
* Note: the following SBUs were not consolidated: TPR, TGU, Rio Estiba and Ontur

Número de Colaboradores Becados para Continuar Estudios de Pre y Postgrado:
Number of employees receiving scholarships to continue their undergraduate and graduate studies

	2021		2022			
Tipo de estudios / Studies	Total	%	Mujeres Women	Hombres Men	Total	%
Seleccionados Estudios de Pregrado Undergraduate	150	83%	14	39	53	70%
Seleccionados Estudios de Postgrado Graduate	30	17%	10	13	23	30%
Total	**180**	**100%**	**24**	**52**	**76**	**100%**

DAIS

33

colaboradores, divididos en equipos, trabajaron guiados por la metodología "Design Thinking" / employees were divided into teams who were guided by the "Design Thinking" method

Agenciamiento Uruguay: Co-construcción de nuestro "Great Place to Work"

Uruguay Agencies: Joint construction of our "Great Place to Work"

A principios de 2022 se compartieron los resultados de la encuesta "Great Place to Work 2021" en una presentación a toda la organización y luego cada gerente de Línea hizo lo propio con sus equipos particulares. Posteriormente, en abril se invitó a toda la organización a conformar equipos de voluntarios con los cuales trabajar nuevas iniciativas para co-construir el clima laboral.

33 colaboradores, divididos en equipos, trabajaron guiados por la metodología "Design Thinking". Comenzaron por la etapa de empatía para así, por medio de diferentes herramientas, definir las oportunidades de mejora a partir de la encuesta. A través de mapas de empatía buscaron comprender mejor las características, necesidades y motivaciones de quienes integran la organización y se aplicaron encuestas específicas sobre algunos de los temas levantados.

Luego de 37 reuniones en las que el equipo de voluntarios desarrolló diferentes ideas y analizaron su viabilidad, se llegó a 15 iniciativas sobre reconocimiento, camaradería, flexibilidad, beneficios, capacitación y desarrollo. Cada equipo preparó una presentación y un elevator pitch para exponerle al CEO las propuestas y argumentaciones para su aprobación.

Finalmente, un comité integrado por el CEO, el área de Personas y la Gerencia de Administración y Finanzas analizó cada una de las propuestas. Explicó cuáles se implementarían, cuáles requerían de un análisis más extenso y aquellas que no eran aplicables a la organización. De esta forma, todos quienes integran esta compañía avanzan en la co-construcción de un mejor ambiente laboral para ser un "Great Place to Work".

The results of the "Great Place to Work 2021" survey were shared in a presentation to the entire organization in early 2022, then each Line Manager cascaded it to their individual teams. Subsequently, the entire organization was invited to form teams of volunteers to develop initiatives that could jointly build the working environment.

Thirty three employees were divided into teams who were guided by the "Design Thinking" method. They began at the empathy stage, which defined opportunities for improvement arising from the survey using various techniques. They used empathy maps to understand employee characteristics, requirements and motivations, and some of these issues required specific additional surveys.

The team of volunteers developed several ideas and analyzed their feasibility at 37 meetings, which led to the selection of 15 initiatives covering recognition, camaraderie, flexibility, benefits, training and development. Each team prepared an elevator pitch to present these proposals and their justification to the CEO for approval.

Finally, a committee composed of the CEO, the CFO and the HR department analyzed each proposal. The Committee chose some for implementation, some that required further analysis and some that were not applicable. Accordingly, everyone employed by this company will help to jointly construct a better working environment and a "Great Place to Work".

DAIS

+100

colaboradores participaron en tres actividades en línea con esta temática / more than 100 employees, participated in three associated activities

AMI: Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

AMI: International Occupational Health and Safety Day

Anualmente, el 28 de abril se celebra el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Para conmemorarlo, en 2022 AMI organizó una jornada para promover la prevención de accidentes, centrada en el trabajo en equipo y en potenciar el diálogo hacia una cultura de la seguridad y la salud. Contó con la asistencia de más de 100 colaboradores, quienes participaron en tres actividades en línea con esta temática.

La primera de ellas consistió en relacionar los logos de las Reglas de Oro con sus respectivas definiciones, con el objetivo de que los asistentes las identificaran, internalizaran y comprendieran la importancia de conocerlas.

En la segunda actividad se habilitó un juego de realidad virtual sobre posibles riesgos, para capacitar y sensibilizar a los colaboradores. La actividad consistió en completar cuatro recorridos referidos a riesgos eléctricos, ergonómicos, químicos y generales. Aquellos que fallaban, debían ver videos explicativos para continuar jugando.

La última dinámica consistió en un simulador de manejo, con una duración de cuatro minutos por persona. En los últimos dos debían colocarse unos lentes para la distorsión visual, simulando una conducción bajo los efectos del alcohol y reflejando la diferencia entre un manejo responsable y uno irresponsable. La jornada concluyó con el reforzamiento de elementos claves de salud y seguridad, junto con un trabajo en equipo de los colaboradores.

International Occupational Health and Safety Day is celebrated on April 28 every year. AMI commemorated this day in 2022 by organizing a workshop that promoted accident prevention with a focus on teamwork, and encouraged discussion around building a health and safety culture. It was attended by more than 100 employees, who participated in three associated activities.

The first activity explored the Golden Rules' logos with their respective definitions, to help employees to identify them and understand their importance.

The second activity involved a virtual reality game on risk awareness and training for employees. It required participants to complete four courses on electrical, ergonomic, chemical and general risks. Those who failed a course had to watch explanatory videos to continue playing.

The third activity was a driving simulator, which lasted four minutes for each participant. Participants were required to wear visually distorting glasses that simulated drunk driving and demonstrated the difference between responsible and irresponsible driving. The day concluded by reinforcing key aspects of health and safety, together with employee teamwork.

UASL, Depocargo y Teisa: Nuevo Centro de Formación Logística Aérea

UASL, Depocargo & Teisa: New Air Logistics Training Center

KAPTAN

+20

colaboradores forman parte de esta iniciativa

employees joined this initiative

El 5 de diciembre de 2022 se inauguró el nuevo Centro de Formación Logística Aérea. La iniciativa busca entregar formación integral a las personas nuevas que se incorporan a nuestras empresas, con el fin de que puedan realizar un trabajo de calidad y excelencia, y mantenerse fuertemente alineados con nuestros valores y cultura.

Durante todo el año, un equipo de profesionales del Área de Personas y Desarrollo Sostenible trabajó en la malla curricular, contenidos y calendarios del Centro. Se prepararon decenas de tutores, y personas de las distintas Unidades Estratégicas de Negocio se inscribieron voluntariamente en este proyecto educativo que nace del compromiso que tenemos con el desarrollo de nuestras personas.

Más de 20 colaboradores forman parte de esta iniciativa, en la cual cada uno dejará su huella desde los roles de formador o como instructor operativo. Involucramos a nuestros colaboradores como capacitadores, buscando que el 40% de los contenidos de los cursos de capacitación sean impartidos por voluntarios de nuestras empresas.

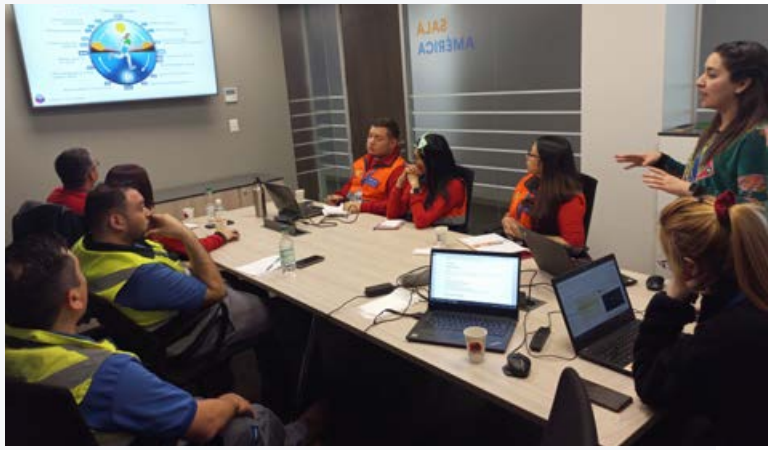
Este proyecto tiene también como objetivo estratégico asegurar una dotación capacitada al momento de su incorporación y, además, capacitar a más mujeres en temas de logística aérea para promover la equidad de género en nuestras empresas. Para el año 2023, la meta es alcanzar un 30% de dotación femenina y se espera que el Centro contribuya a lograr este objetivo.

The new Air Logistics Training Center was inaugurated on December 5, 2022. It will integrally train people joining our companies how to achieve excellent performance and high quality, while being committed to our values and culture.

A professional team from the HR and Sustainable Development Department developed the Center's curriculum, contents and schedules for the year. Dozens of tutors were trained and people from various Strategic Business Units voluntarily enrolled in this educational project, which is driven by our commitment to develop our people.

More than 20 employees joined this initiative to make an impression as a trainer or operational instructor. We involve our employees as trainers and ensure that 40% of these training courses are taught by volunteers from our companies.

The project's strategic objectives are to ensure that employees are well trained when they join our workforce and to train women in air logistics and improve gender equity within our companies. The objective for 2023 is for women to represent 30% of the workforce and this Training Center is expected to contribute to this objective.



ULTRAPORT: Campaña por la Equidad de Género

ULTRAPORT: Gender Equity Campaign

NELTUME PORTS

16%

es el porcentaje de mujeres hoy la compañía
is the percentage of women in the company's workforce

El año 2022 fue importante para seguir impulsando la campaña interna de Ultraport por la equidad de género. En sus operaciones de Arica, Angamos, Mejillones y TGN incorporó a más mujeres en diferentes cargos, históricamente ocupados por hombres, como movilizadora, operadora grúa tierra, supervisora, jefa de depósito y subgerenta de operaciones, entre otros. De esta manera, si en 2021 la compañía contaba con 12% de mujeres, hoy éstas alcanzan un 16%.

En noviembre, además, se celebró el Mes del Respeto, instancia para reflexionar sobre temas como la sana convivencia al interior de la empresa y la sociedad, las conductas apropiadas en los espacios laborales y la importancia de difundir el Canal de Denuncia en toda la organización.

A su vez, gracias a la colaboración de Puerto Mejillones, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, y la Municipalidad de Mejillones, Ultraport conmemoró el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con la realización de un conversatorio que contó con alta asistencia de participantes.

Con este tipo de encuentros Ultraport busca profundizar en las alianzas con el sector público, privado y de la sociedad civil para seguir abriendo más espacios al trabajo femenino en los puertos.

Ultraport's internal gender equity campaign progressed well during 2022. Mejillones and TGN in Arica and Angamos appointed women to various positions previously occupied by men, such as mobilizer, land crane operator, supervisor, warehouse manager and deputy operations manager. Women represented 12% of the company's workforce in 2021, but they are now 16%.

Respect Month was celebrated in November. This was an opportunity to reflect on issues such as healthy coexistence within the company and society, appropriate behavior in the workplace and the importance of publicizing the Whistleblower Channel throughout the organization.

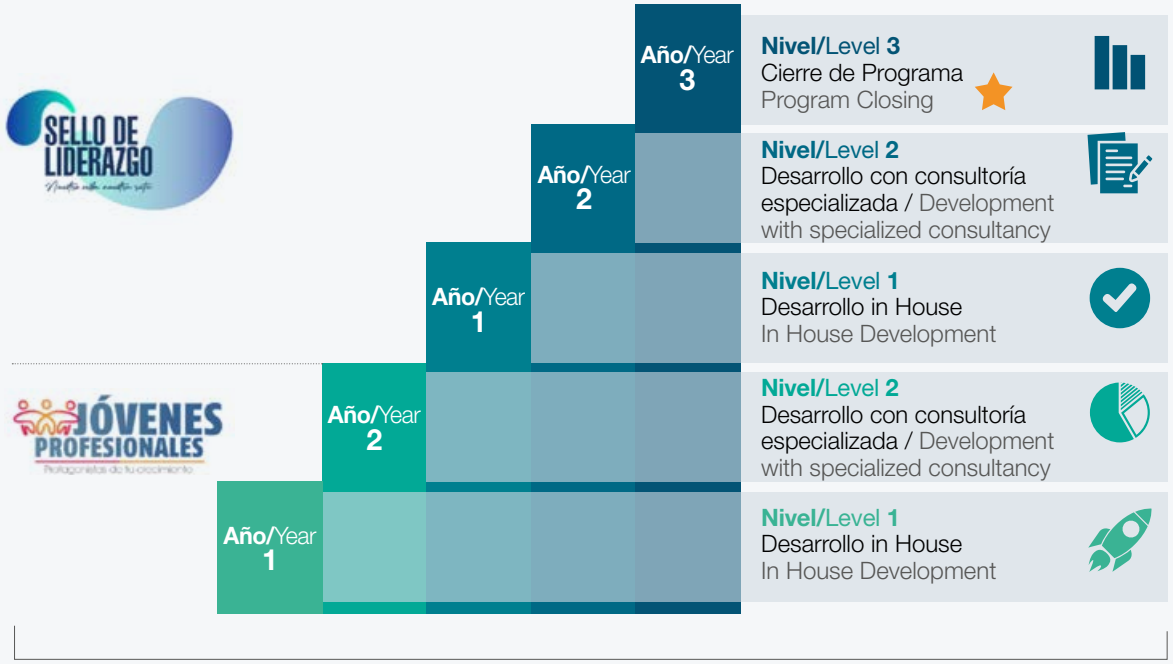
Ultraport commemorated the International Day for the Elimination of Violence against Women with a discussion that was well attended, following collaboration with Puerto Mejillones, the National Service for Women and Gender Equality and Mejillones Municipality.

Ultraport believes that these events deepen its alliances with the public and private sectors and with civil society, and it will continue to encourage women to work in ports.

Programa de Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo

Young Professionals Program Leadership Seal

Realizamos un Nuevo Ciclo de los Programas de Jóvenes Profesionales y del Sello de Liderazgo
We Conducted the Young Professionals and Leadership Seal Programs Again

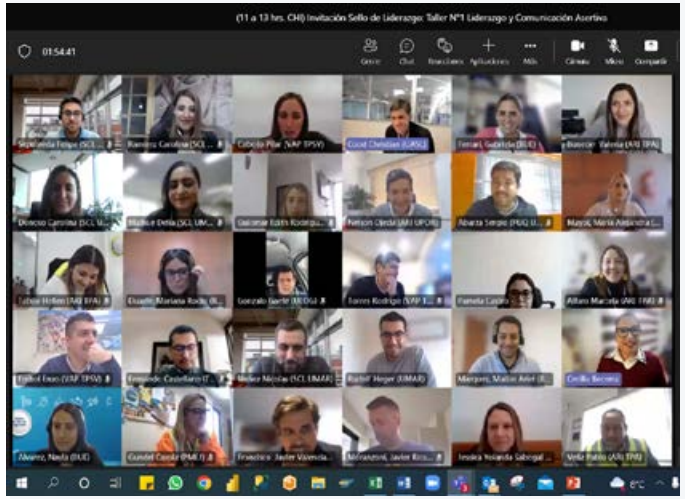


El Sello de Liderazgo Ultramar es la vinculación de los colaboradores con la cultura organizacional de la compañía. Está destinado a líderes que ocupan cargos estratégicos y busca que éstos adquieran herramientas y competencias específicas para seguir encabezando sus equipos exitosamente, de acuerdo con los principios del liderazgo ultramarino: Aprendiendo, Comprometiendo, Agilizando, Colaborando y Asegurando.

Entre otros aspectos, el Sello de Liderazgo es un espacio para que los colaboradores puedan conocer realidades de líderes en otros países, aprendiendo de sus experiencias y generando un trabajo de networking que les sirva para el ejercicio diario de sus funciones.

The Ultramar Leadership Seal connects employees with the Company's organizational culture. It is aimed at leaders in strategic positions and helps them to acquire the specific skills they require to successfully lead their teams, in accordance with the principles of Ultramarine leadership: Learning, Committing, Expediting, Collaborating and Assuring.

The Leadership Seal gives employees the opportunity to meet leaders from other countries, learn from their experiences and build networks that will help them in their daily duties.



Durante 2022 participaron 129 colaboradores de 11 países (Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, Perú y Uruguay). Algunas de las temáticas que se abordaron fueron:

Primer Año	**Segundo Año** (consultoras externas)
• Comunicación Asertiva y Liderazgo Comunicacional. • Gestión del Cambio para la Transformación. • Trust Building: Fortaleciendo Relaciones.	• Liderazgo con Visión Estratégica. • Creación de Cultura de Cambio. • Resolución de Problemas Complejos y Feedback y Conversaciones Difíciles.

Este ciclo del programa finalizaría con una actividad presencial en marzo de 2023. Las personas de segundo año serán los primeros graduados.

There were 129 participants from Argentina, Brazil, Canada, Chile, Colombia, Ecuador, Mexico, Panama, Peru, the USA and Uruguay. Some of the issues addressed were:

First Year	Second Year (external consultants
• Assertive communication and communicational leadership. • Change management for transformation • Building trust: Strengthening relationships	• Leadership with strategic vision. • Creating a change culture. • Complex problem solving, giving feedback and difficult conversations.

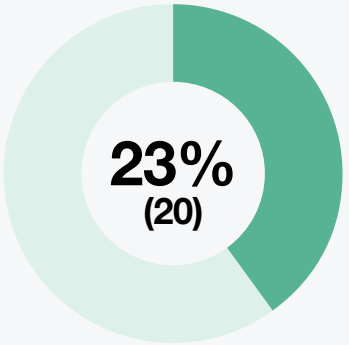
This program will end with a physical event in March 2023. People completing their second year will be the first graduates.

SELLO DE LIDERAZGO

86 Líderes Primer Año
Leaders first year

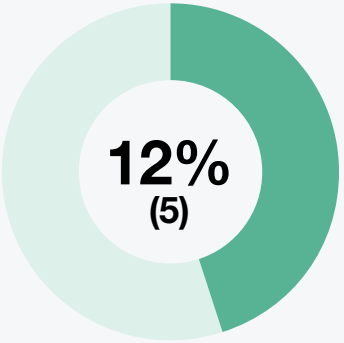
58% (50) **Hombres** Men
42% (36) **Mujeres** Women

Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



45% (9) **Hombres** Men
55% (11) **Mujeres** Women

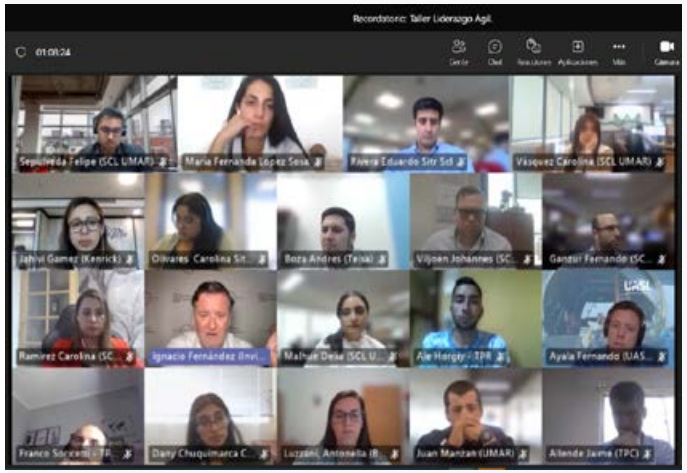
Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



40% (2) **Hombres** Men
60% (3) **Mujeres** Women

43 Líderes Segundo Año
Leaders second year

70% (30) **Hombres** Men
30% (13) **Mujeres** Women



A su vez, el Programa de Jóvenes Profesionales está dirigido a quienes están comenzando su carrera en Ultramar. A través del networking con colaboradores de varios países y Unidades Estratégicas de Negocio, busca compartir experiencias e inculcar la cultura de Ultramar. Por medio de esta iniciativa, los jóvenes profesionales adquieren herramientas y competencias para seguir su desarrollo personal y profesional y desempeñarse con éxito en la empresa.

En 2022 hubo 54 personas, distribuidas en dos grupos, que participaron del Programa de Jóvenes Profesionales. Entre las temáticas que se abordaron se encuentran:

Primer Año	**Segundo Año** (consultoras externas)
• Introducción al Liderazgo y Management. • Manejo del Tiempo y Comunicación Efectiva. • Habilidades Emocionales para la Vida.	• Liderazgo en Tiempos de Cambios. • Herramientas Ágiles para la Gestión de Equipos. • Reuniones de Trabajo Remoto Efectivas. • Herramientas para el Manejo de Conflictos.

The Young Professionals Program is aimed at those who are starting their careers at Ultramar. It shares experiences and instills Ultramar's culture, through networking with employees from various countries and Strategic Business Units. This initiative helps young professionals to acquire the tools and skills they need for their personal and professional development and to perform successfully within the Company.

There were 54 people on this Young Professionals program in 2022, comprised of two groups. The issues addressed included:

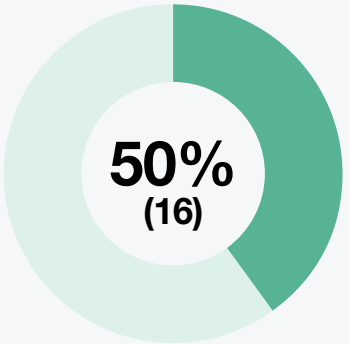
First Year	Second Year (external consultants
• Introduction to leadership and management. • Time management and effective communication. • Emotional skills for life.	• Leadership in times of change. • Agile techniques to manage teams. • Effective virtual working meetings. • Techniques for handling conflicts.

JÓVENES PROFESIONALES

32 Líderes Primer Año
Leaders first year

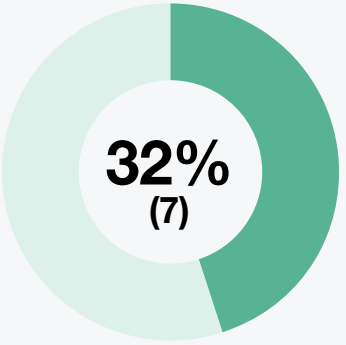
44% (14) Hombres / Men
56% (18) Mujeres / Women

Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



25% (4) Hombres / Men
75% (12) Mujeres / Women

Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



57% (4) Hombres / Men
43% (3) Mujeres / Women

22 Líderes Segundo Año
Leaders second year

59% (13) Hombres / Men
41% (9) Mujeres / Women

GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado
Average hours of training per year per employee
PROPIO 10 Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado / Number of collaborators awarded scholarships by ULTRAMAR to continue pre- and postgraduate studies
PROPIO 11 Iniciativas del Sello de Liderazgo / Leadership Seal Initiatives
PROPIO 12 Programa de Jóvenes profesionales / Young Professionals Program
DJSI: 3.5.5 "Incentivos de largo plazo para los empleados"
"Long-term incentives for employees"

Cumplir con los Más Altos Estándares de Seguridad

Comply with the Highest Occupational Safety Standards

¿Por qué es un tema material relevante?

Mantener la continuidad operacional y emprender nuevas iniciativas en diferentes contextos, implica enfrentarse a riesgos y desafíos no solo económicos, sino también en relación a la seguridad y salud de los colaboradores. Estos deben ser gestionados adecuadamente para evitar incidentes que puedan afectar su integridad física y mental. Es por ello que en Ultramar hemos implementado medidas preventivas, protocolos y altos estándares de seguridad que nos permiten resguardar al máximo a nuestros trabajadores.

Why is this a significant material issue?

Maintaining operational continuity and launching initiatives in a variety of contexts requires managing both financial risks and employee health and safety risks. These risks must be carefully managed to avoid incidents that may affect their physical and mental integrity. Therefore, Ultramar has implemented risk prevention measures, protocols and high safety standards that provide our employees with maximum protection.

En Ultramar trabajamos para construir una cultura de seguridad e implementar medidas y protocolos que ayuden a evitar accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo, basándonos en los más altos estándares de la industria.

En 2021 iniciamos la reportabilidad y gestión de observaciones y condiciones inseguras por parte de los colaboradores, para identificar situaciones de riesgo que puedan desembocar en accidentes o lesiones. Además, aplicamos protocolos de uso y mantenimiento de equipos móviles. Ambas iniciativas continuaron implementándose en 2022, fortaleciendo una cultura más proactiva en relación a la seguridad de nuestras operaciones.

Con el fin de asegurar un alto cumplimiento de los estándares de salud y seguridad, 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.

At Ultramar we are building a safety culture and implement measures and protocols that prevent accidents and occupational illnesses, based on the highest industry standards.

Employees began reporting and managing unsafe conditions in 2021, by identifying risks that could lead to accidents or injuries. We also have protocols for using and maintaining mobile equipment. Both initiatives continued in 2022, which strengthened the proactive safety culture within our business.

Each SBU prepares its own risk matrix, to ensure that it can strictly comply with health and safety standards, which includes the risks to safety and the environment that are specific to each unit. The risk matrix is then used to develop checks that minimize or eliminate these occupational risks for employees.

Indicadores de Salud y Seguridad / Health and Safety Indicators

Los principales riesgos para los colaboradores de Ultramar en 2022 fueron aplastamiento (19%), atrapamiento (15%) y golpes (10%). Con relación a los incidentes en los que sólo se vieron involucrados los activos de las operaciones, aplastamiento también figuró en primer lugar con un 33%, seguido de choques con un 22%, y caídas de altura y contacto con energía, ambos con 8%.

Este año, además, lamentablemente se produjeron dos accidentes fatales en Chile, uno por "accidente en ruta" y otro por "contacto con energía". Para Ultramar la vida de las personas es la prioridad en todas las acciones que se ponen en marcha para mejorar los estándares de salud y seguridad.

The main risks for Ultramar employees in 2022 were crushing (19%), entrapment (15%) and knocks (10%). The main risks associated with incidents involving operational assets only were crushing with 33%, followed by collisions with 22%, then falls from height and energy burns, both with 8%.

Unfortunately, there were two fatal accidents in Chile this year, one due to a "traffic accident" and the other due to "energy burns". People's lives are the top priority for Ultramar in every initiative that improves health and safety standards.

Indicadores corporativos / Corporate Indicators

Categoría / Category	Colaboradores Employees	Contratistas Subcontracted workers
Dotación considerada para los indicadores de Salud y Seguridad Workforce used for the health and safety indicators	160.051	262.917
Número de horas trabajadas Number of hours worked	24.629.727,3	11.024.123,2
Número de incidentes totales (con y sin tiempo perdido) Total number of incidents with and without lost time	413	144
Número de fallecimientos por accidente laboral Number of fatalities caused by occupational accidents	1	1
Fallecimiento por enfermedad laboral Fatalities caused by occupational illnesses	-	-
Tasa de fallecimientos resultantes por accidente laboral Rate of fatalities caused by occupational accidents	0,24	0,69
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos) Number of occupational incidents with serious consequences without fatalities	2	1
Tasa de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos) Rate of occupational incidents with serious consequences without fatalities	0,48	0,69
Número accidentes laborales con tiempo perdido Number of lost-time occupational accidents	183	59
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido Rate of lost-time occupational accidents	7,43	5,35
Número de accidentes laborales sin tiempo perdido Number of non-lost time occupational accidents	230	85
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido Rate of non-lost time occupational accidents	9,34	7,71
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables Number of cases of reportable occupational illnesses	-	-
Número de días perdidos por accidente laboral Number of days lost caused by occupational accidents	4.988	1.123
Número de días perdidos por enfermedad laboral Number of days lost caused by occupational illnesses	-	-

También a raíz de estos lamentables accidentes, se revisaron internamente los procesos y procedimientos relacionados con la seguridad. Esto llevó a la creación de un Protocolo de Interacción Hombre-Máquina, el cual se entregó a las UENs en julio de 2022.

A su vez, en cada ocasión en la que ocurre un incidente, ya sea que involucre a colaboradores propios o a contratistas, las UENs deben generar una investigación para determinar las causas, así como las acciones correctivas a aplicar para evitar que dicho incidente/accidente vuelva a ocurrir.

El 2022 implementamos un nuevo Protocolo de Interacción Hombre-Máquina, en el que se identifican aquellos procesos operativos en los que nuestros colaboradores están en contacto o interactúan con una maquinaria.

Finalmente, durante 2022 fortalecimos la aplicación del "Lineamiento de Stop Work", aprobado en 2020, entregando las herramientas y el empoderamiento necesario a los colaboradores para detener una operación, en caso de que se presente un riesgo potencial para su integridad, la de sus compañeros o de las operaciones en general. Cada UEN es la encargada de definir en qué circunstancias puede utilizarse este procedimiento.

As a result of these unfortunate accidents, safety-related processes and procedures were reviewed internally. This led to creating a Human-Machine Interaction Protocol, which was communicated to the SBUs in July 2022.

Each time an incident occurs, whether it involves our own employees or subcontracted workers, the SBU must execute an investigation to determine the causes, and implement corrective measures to prevent the incident from happening again.

We implemented a Human-Machine Interaction Protocol in 2022, which identifies the operational processes that put our employees in contact with machinery.

Finally, we strengthened the "Stop Work Guideline" in 2022, which was approved in 2020. It provides employees with the techniques and empowerment to stop a task if there is a potential risk to their integrity, their colleagues or to the business in general. Each SBU is responsible for defining when this procedure may be invoked.

Indicadores IF e IG* / IF and SI Indicators*

	IF CTP IF LTI	**IF STP** IF NLTI	**IF (CTP + STP)** IF (LTI + NLTI)	**IG** SI	**Cuasi Accidentes** Near miss incident
Corporativo / Corporate department	-	-	-	-	-
DAIS	2,4	3,3	5,7	44,6	24
KAPTAN	4,6	8,8	13,4	111,9	134
NELTUME PORTS	9,6	11,1	20,7	250,6	917
Consolidado / Consolidated	**6,8**	**8,8**	**15,6**	**171,4**	**1.075**

*Notas: IF (Índice de Frecuencia), N° de incidentes x 1.000.000 /HH. *IF (Incident Frequency), Number of incidents x 1,000,000 / Total manhours
*IG (Índice de Gravedad), N° días perdidos x 1.000.000 /HH.*SI (Severity Index), Number of days lost x 1,000,000 / Total manhours
*CTP (con tiempo perdido), incidentes laborales que impiden retomar actividades por uno o más días, por indicación médica. *LTI (Lost Time Incident), Occupational incident that prevents the resumption of work for one or more days, on medical grounds
*STP (Incidentes sin tiempo perdido), incidente laboral donde el trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales. * NLTI (No Lost Time Incident), Occupational incident where an employee is injured, but can continue working.
*Datos incluyen personal propio y contratistas. *Data includes employees and sub-contractors workers.

Número de Accidentes (CTP y STP) / Number of LTI and NLTI Accidents

	Número de Accidentes CTP Number of LTI Accidents	**Número de Accidentes STP /** Number of NLTI Accidents	**Número de Accidentes CTP + STP/** Number of LTI + NLTI Accidents
Corporativo / Corporate department	-	-	-
DAIS	19	26	45
KAPTAN	40	76	116
NELTUME PORTS	183	213	396
Consolidado / Consolidated	**242**	**315**	**557**

*Considera personal propio y contratistas. *Data includes employees and subcontractors workers.

Tasa de Accidentabilidad / Accident rate

	CTP / LTI	**STP** / NLTI	**CTP + STP /** LTI + NLTI
Corporativo / Corporate department	0	0	0
DAIS	0,46	0,63	1,1
KAPTAN	0,92	1,6	2,53
NELTUME PORTS	1,22	1,44	2,66
Consolidado / Consolidated	**0,98**	**1,3**	**2,28**

*Considera personal propio y contratistas *Data includes employees and subcontractors workers.

Prevención de Riesgos
Risk Prevention

Ultramar cuenta 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.

Ultramar has created several Joint Health and Safety Committees and employees are invited to participate. These committees discuss occupational health and safety issues, and suggest improvements to working conditions. The Company also relies on risk prevention experts, with the aim of fully complying with the corresponding regulations.

	Tienen un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo Occupational health and safety management system	N° de Comités Existentes Number of committees	Cantidad de colaboradores representados Number of employees represented	Frecuencia de reuniones Frequency of meetings	% cobertura Percentage coverage
DAIS	16	24	1394	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	**97%**
KAPTAN	8	26	2570	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	**100%**
NELTUME	8	26	2570	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	**100%**
Consolidado Global Consolidated total	**32**	**76**	**6534**	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	**99%**

En el 2022, Ultramar contó con
In 2022, Ultramar had

76 **comités paritarios entre todas las UENs /** Joint Health and Safety Committees across all its SBUs

6.534 **colaboradores beneficiados** employees benefited

99% **de la dotación total** of the workforce

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 los cuales:

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 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 substancias peligrosas o no peligrosas utilizadas en las operaciones;
4. Desarrollo de programas para el mejoramiento de las condiciones y prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos, en relación con la salud;
5. Participar 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 de trabajo 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, en 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.

Employees openly participate in these committees, who warmly welcome proposals, ideas and initiatives on many topics, such as:

1. Identifying and assessing risks that may affect the health of people in the workplace.
2. Monitoring and surveillance of environmental factors and labor practices that may affect employees' health.
3. Planning and organizing work in a manner that positively impacts the health and safety of employees, workplace design, the selection, maintenance and condition of working equipment, personal and collective protective equipment and hazardous or non-hazardous substances used by the business.
4. Developing programs that improve working conditions and practices, and testing and evaluating the employee health and safety aspects of new equipment.
5. Developing emergency plans covering potential disasters within the company.
6. Analyzing occupational accidents and illnesses, and statistically recording them.
7. Developing vocational rehabilitation measures and adapting work to the characteristics of teams and employees.
8. Collaborating with communication, information, training and education in occupational health, hygiene and ergonomics.
9. Organizing first aid and emergency care.

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo / Employee training on occupational health and safety

En el 2022, capacitamos a
In 2022, we trained

74% de nuestros colaboradores en materia de salud y seguridad / of our employees in health and safety issues

92.466 horas de capacitación / hours of training

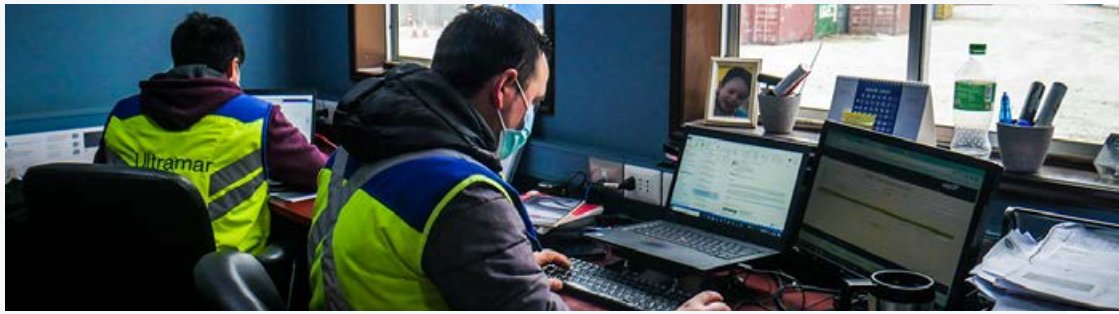
4% de estas horas de capacitación fueron dirigidas a nuestros proveedores / of health and safety training courses were for our suppliers and subcontractors

	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a colaboradores / Nº of health and safety courses given to employees	Horas de formación en salud y seguridad a colaboradores / Health and safety training hours for employees	Nº de colaboradores capacitados en salud y seguridad / Nº of employees trained in health and safety matters	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas / Nº of health and safety courses given to subcontractors	Horas de formación en salud y seguridad a contratistas / Health and safety training hours for subcontractors
DAIS	429	13.172	4.387	78	221
KAPTAN	156	10.381	1.601	56	3.360
NELTUME	3122	68.913	4.360	343	494
Consolidado global / Consolidated total	**3.707**	**92.466**	**10.348**	**477**	**4.075**

- 98% de las 82 UENs, consideradas en el proceso de reportabilidad, facilitan 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, convenios deportivos, entre otros.
- El 91% realiza capacitaciones y/o aplica medidas especiales para fomentar la salud y el bienestar de los 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.

- 98% of the 82 reporting SBUs provide employees with medical and health care services not related to work, through benefits, insurance, assistance funds, sports agreements, and other benefits.
- 91% provide training and special measures to promote employee health and well-being, such as flexible working hours, working from home, part-time working arrangements, childcare/nursery/breastfeeding facilities or allowances.

Prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos / Prevention and mitigation of significant negative impacts



Para la prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, contamos con planes anuales personalizados para las distintas UENs, los cuales son revisados exhaustivamente por el corporativo a través de un "Assesment 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.

We prevent and mitigate significant negative impacts to occupational health and safety by customizing annual plans for each SBU, which are thoroughly reviewed by the corporate department using an "HSE Assessment", in order to establish gaps and opportunities for improvement for the following period.

These improvements strengthen our culture and the company's health and safety focus.

El plan contempla los siguientes 4 focos críticos / These annual plans include the following critical areas:

1. **Gestión de cumplimiento y revisión de protocolos y procedimientos**
   Compliance Management and Review of Processes and Protocols
2. **Alineamiento Mandos Medios y Supervisores**
   Alignment of Middle Managers and Supervisors
3. **Trabajo en Competencias**
   Skills Development
4. **Liderazgo**
   Leadership

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, cuasi 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.

Some annual plans that prevent negative impacts include information campaigns that address the following topics: Golden rules, ergonomics, operational safety, accident/incident reporting, behavioral and situational observations, near misses, health and safety induction for new employees, emergency drills in conjunction with the authorities, first aid/CPR courses, and survival at sea for off-shore staff.

Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo / Employees Covered by an Occupational Health and Safety Management System

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral
Employees covered by occupational health and safety system

	Número de colaboradores empleados / Number of employees	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total / Employees as a percentage of the total workforce	Número total de contratistas Number of subcontracted workers	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas Subcontracted workers as a percentage of the total workforce
DAIS	2.286	88%	530	59%
KAPTAN	2.922	96%	1.541	76%
NELTUME	5.241	98%	9.300	85%
Consolidado global Consolidated total	**10.449**	**94%**	**11.371**	**73%**

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados internamente
Employees covered by internally audited occupational health and safety systems

	Número de colaboradores empleados / Number of employees	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total / Employees as a percentage of the total workforce	Número total de contratistas Number of subcontracted workers	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas Subcontracted workers as a percentage of the total workforce
DAIS	1.503	88%	424	52%
KAPTAN	2.793	100%	1.444	83%
NELTUME	4.891	117%	9.101	69%
Consolidado global Consolidated total	**9.187**	**102%**	**10.969**	**68%**

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados externamente
Employees covered by externally audited occupational health and safety systems

	Número de colaboradores empleados / Number of employees	**% de colaboradores empleados en relación con la dotación total /** Employees as a percentage of the total workforce	**Número total de contratistas** Number of subcontracted workers	**% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas** Subcontracted workers as a percentage of the total workforce
DAIS	1.503	89%	413	50%
KAPTAN	2.283	88%	1.409	60%
NELTUME	4.457	67%	3.156	67%
Consolidado global Consolidated total	**8.243**	**81%**	**4.978**	**59%**

PROPIO 13 Indicadores de seguridad propios / Own security indicators
GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Occupational health and safety management system
GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes / Hazard identification, risk assessment, and incident investigation
GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo / Occupational health services
GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety
GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker training on occupational health and safety
GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores / Promotion of worker health
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 / Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Workers covered by an occupational health and safety management system
DJSI: 3.7.4 "Muertes en el trabajo" / "Deaths on the Job"
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" / "(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for a) direct employees and b) contract employees"
GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral / Work-related injuries
GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales / Work-related ill health

Clima Laboral
Workplace Environment

¿Por qué es un tema material relevante?

Para la compañía es un pilar relevante el mantener un ambiente de trabajo amigable y confortable, con condiciones seguras, de calidad y que promuevan el desarrollo profesional y personal de nuestros colaboradores. Este promueve la integración de equipos y el intercambio de experiencias que aporten desafíos, visiones y soluciones innovadoras.

Why is this a significant material issue?

An important objective for the company is to create a friendly and comfortable working environment, with safe and high-quality conditions that encourage our employees to professionally and personally develop. We encourage teams to integrate and exchange experiences that contribute to resolving challenges with ideas and innovative solutions.

Ultramar busca formar ambientes laborales en los que todos sus colaboradores se sientan parte de un mismo proyecto, basado en una cultura organizacional que aprecia el aporte de cada uno a los objetivos del negocio y también a su desarrollo personal y profesional.

Desde el año 2016 Ultramar mide anualmente su clima laboral, a través del índice Great Place to Work (GPTW), una metodología que incluye las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. Ésta se aplicó entre los meses de octubre y diciembre de 2022. Fueron invitados a responderla 8.056 colaboradores, obteniendo una tasa de respuesta del 86%.

En total, 79 de las 108 UENs participaron de la medición, cifra tres veces mayor a la de 2019.

Se mantuvo el puntaje de satisfacción general de 2021 en la compañía, obteniendo una media global de 79 puntos, uno más que el año anterior.

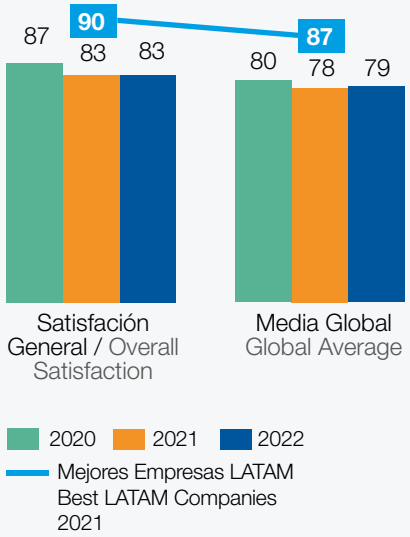
Ultramar aims to create a working environment where all its employees feel part of the same project, based on an organizational culture that appreciates the contribution that each one makes to achieving our business objectives and to their own personal and professional development.

Ultramar has been measuring its working environment using the Great Place to Work (GPTW) survey every year since 2016. This survey examines credibility, respect, fairness, pride and camaraderie. The survey was carried out between October and December 2022. In total 8,056 employees were invited to respond, with a response rate of 86%.

79 of our 108 SBUs participated in this survey, which was three times higher than in 2019.

The Company's overall satisfaction score for 2021 remained the same, with an overall average of 79 points, which was 1% more than the previous year.

Resultados Ultramar
Ultramar Results

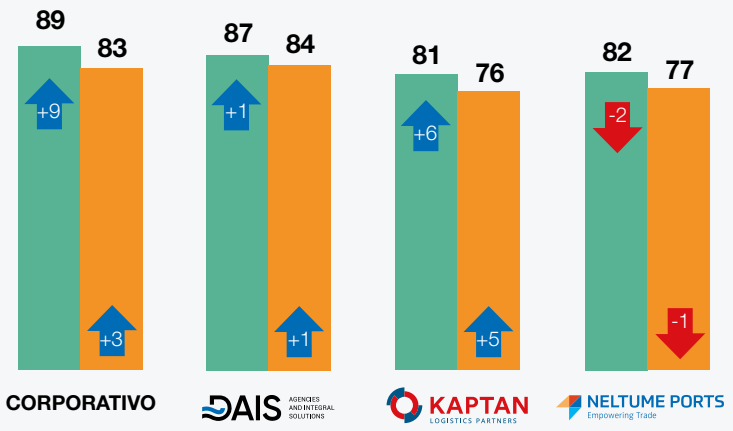


Principales Resultados GPTW / Main GPTW Results

	2019	2020	2021	**2022**
Número de Unidades Estratégicas de Negocio que participaron en la encuesta Number of Strategic Business Units that participated in the survey	25	27	63	**79**
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General Employee Satisfaction Survey Results (GPTW) - General Satisfaction	80	88	83	**83**
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global Employee Satisfaction Survey Results (GPTW) - Overall Average	76	81	78	**79**

* En estos resultados se está considerando el Promedio de la Visión Área y Visión Corporativa. / These results include the average for the Departmental Vision and Corporate Vision.

Resultados por Línea de Negocio / Results by Business Line



Satisfación General, Overall Satisfaction 2022

Satisfacción General: afirmación "Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar"
Overall Satisfaction: statement "Taking everything into consideration, I would say this is a great place to work".

Media Global, Global Average 2022

Media Global: Promedio simple de las 58 afirmaciones.
Global average: simple average of the 58 statements.

A su vez, 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.

A través de este modelo, el área con mayor puntuación en Ultramar fue "Contratando y Acogiendo" (83 puntos), seguida de "Cuidando y Celebrando" (82 puntos) e "Inspirando" (81 puntos). Las áreas con menor puntuación fueron "Compartiendo" (65 puntos) y "Agradeciendo" (73 puntos).

Las 9 áreas de práctica del modelo "GiftWork"

- **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.
- **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.
- **Escuchando:** Ser accesible para que las personas puedan hacer preguntas, sugerencias y preocupaciones.
- **Cuidando:** Demostrar preocupación e interés genuino en las personas. Ofrecer beneficios que respondan a sus necesidades.
- **Desarrollando:** Ayudar a los colaboradores a cultivar sus talentos en los ámbitos personal y profesional.
- **Agradeciendo:** Demostrar gratitud y aprecio por la contribución o el esfuerzo adicional que hacen las personas.
- **Celebrando:** Festejar los éxitos individuales, de equipo y organizacionales.
- **Compartiendo:** Comunicar los resultados del negocio de manera equilibrada entre todos los colaboradores y con la comunidad.
- **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.

The "GiftWork" Model aims to define the extra work that employees are willing to perform over and above their contractual obligations. It measures the propensity to build trust, collaboration and teamwork among employees in relation to nine areas of practice.

The highest scoring area in Ultramar according to this model was "Hiring and Welcoming" (83 points), followed by "Caring and Celebrating" (82 points) and "Inspiring" (81 points). The areas with the lowest scores were "Sharing" (65 points) and "Gratefulness" (73 points).

The nine areas examined by the "GiftWork" model

- **Inspiring:** Helping people understand how they can contribute to improving the organization. Relating their daily duties to the organization's vision and values.
- **Speaking:** Providing timely, honest, clear and transparent information regarding employee performance expectations and everything relevant to the job.
- **Listening:** Being available so that people can ask questions, make suggestions and raise concerns.
- **Caring:** Demonstrating genuine concern and interest in people. Offering benefits that meet their needs.
- **Developing:** Helping employees to cultivate their personal and professional talents.
- **Gratefulness:** Demonstrating appreciation for someone's additional contributions.
- **Celebrating:** Celebrating individual, team and organizational successes.
- **Sharing:** Balanced business performance communications for all employees and the local community.
- **Hiring and Welcoming:** Attracting candidates with personal characteristics that ease their cultural integration. Create the conditions that help new employees to be accepted and feel they belong to the organization.

Durante 2022
During 2022

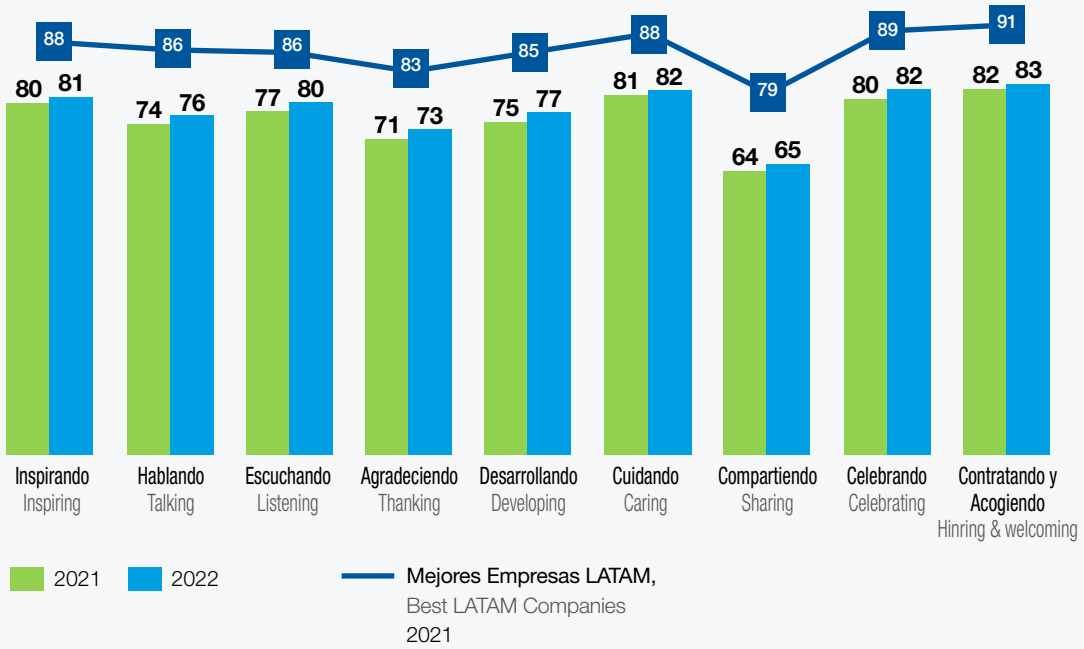
38

Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar / of Ultramar's SBUs and the Corporate Department

Equivalente al

35%

del total, y el Corporativo reportaron algún tipo de actividad dirigida al mejoramiento del clima laboral / reported various initiatives aimed at improving their working environment



Entre estas iniciativas, se pueden mencionar las siguientes: / These included the following initiatives:

- Convocar a voluntarios de la empresa para trabajar, según metodología Design Thinking, a partir de las oportunidades de mejoras en clima laboral. Se propusieron 15 iniciativas (de formación, integración y reconocimiento, entre otras), con presupuestos estimados y viabilidad de las propuestas (Agenciamiento Uruguay).
- Realizar un gran evento de final de año, después de tres años sin acontecimientos presenciales, para estrechar vínculos personales y forjar mejores relaciones (AMI).
- Acomodar el equipamiento de las oficinas y cocinas para mejorar los espacios, para así compartir de manera más amigable (Automobile).
- Profundizar en acciones de comunicación interna y liderazgo visible en las operaciones (Axinntus).
- Efectuar talleres experienciales y de trabajo en desarrollo de habilidades de liderazgo para supervisores, buscando mejorar factores como conocimientos de las regulaciones laborales, comunicación, conversaciones difíciles, manejo de crisis, formación y desarrollo de equipos de trabajo eficientes (CB Fenton).
- Conformar Comités de Clima para, en conjunto con el área de Personas, trabajar por lo menos un plan de acción de alguna dimensión de la Encuesta de Clima (Medlog Chile).
- Formar un Departamento de Comunicaciones, tanto internas como externas, para generar nuevos canales con mayor alcance para todos los colaboradores (Montencon).
- Efectuar jornadas trimestrales de alineamiento organizacional con todos los colaboradores (Naves).
- Implementar un Programa de Intervención, con apoyo de un coach externo, que incluye: 1) diagnóstico; 2) coaching con las jefaturas y 3) reunión grupal para compartir iniciativas estratégicas y actividades diseñadas (Puerto Angamos).
- Definir un esquema de trabajo híbrido (Remar).
- Generar una cultura del reconocimiento hacia los colaboradores destacados dentro de la Gerencia y las áreas, especialmente para cuando se solicite un esfuerzo adicional del equipo en ciertas actividades (TPA).
- Dar un día libre para el cumpleaños (TPR).

- Invite employee volunteers to use the Design Thinking method for their duties, based on opportunities for improvement in their working environment. Fifteen initiatives were proposed covering training, integration, recognition and other aspects, with estimated budgets and the feasibility of their proposal (Agenciamiento Uruguay).
- Hold a major year-end event after three years without physical events, to strengthen personal ties and forge better relationships (AMI).
- Adapt equipment in offices and kitchens to improve these areas, in order to share them in a friendly way (Automobile).
- Improve internal communication and visible leadership within operations (Axinntus).
- Conduct experiential workshops on leadership skills for supervisors, to improve issues such as knowledge of labor regulations, communication, difficult conversations, crisis management, training and development of efficient work teams (CB Fenton).
- Form Employee Satisfaction Committees and work together with the HR department on at least one action plan from the Employee Satisfaction Survey (Medlog Chile).
- Form a Communications Department for both internal and external communications to create channels that reach out to all employees (Montencon).
- Conduct quarterly organizational alignment workshops for all employees (Naves).
- Implement an Intervention Program with the support of an external coach, which includes: 1) diagnosis; 2) coaching for supervisors; and 3) group meetings to share strategic initiatives and activities (Puerto Angamos).
- Develop a hybrid working regime (Remar).
- Build a recognition culture for outstanding employees within departments, especially when additional effort is requested from the team for specific tasks (TPA).
- Grant a day off for birthdays (TPR).

PROPIO 14 Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima / Results of the Work Climate Survey (GPTW) and actions related to climate

Relaciones Laborales
Employment Relationships

El diálogo permanente con los sindicados de trabajadores permite a la organización conocer de manera directa sus problemáticas, necesidades y desafíos, promoviendo la construcción colectiva de soluciones sostenibles.

Ongoing discussions with trade unions helps the organization to directly learn about their problems, requirements and challenges, which leads to collectively developing sustainable solutions.

En 2022 / On 2022

45,4% fue el total de sindicalización en promedio entre las 3 líneas de negocio / Total unionization on average across the three business lines

> **1,4%** más que en 2021 higher than in 2021

6.334 colaboradores sindicalizados unionized employees

> **12%** **88%**

Línea de Negocio / Business Line	N° Sindicatos / Number of Trade Unions	Hombres Sindicalizados / Unionized men	Mujeres Sindicalizadas / Unionized women	Número de Colaboradores Sindicalizados / Unionized employees	Dotación Total / Total workforce	% Colaboradores Sindicalizados sobre Dotación Total / Unionized employees as a percentage of total workforce	Número de Grupos o Mesas Negociadoras / Number of collective bargaining groups
Corporativo / Corporate department	0	0	0	0	79	0,0%	0
DAIS	12	179	57	236	3.290	7,2%	18
KAPTAN	19	915	111	1.026	3.204	32,0%	72
NELTUME PORTS	51	4.466	606	5.072	7.389	68,6%	76
Total / promedio / Total / average	**82**	**5.560**	**774**	**6.334**	**13.962**	**45,4%**	**166**

N° de Sindicatos / Number of Unions

2019	2020	2021	2022
57	69	84	**82**

Colaboradores Sindicalizados / Unionized Employees

2019	2020	2021	2022
3.601	5.275	5.675	**6.334**

Mesas de Negociación / Collective Bargaining

2019	2020	2021	2022
180	124	189	**166**

En 2022 / On 2022

11

Unidades Estratégicas de Negocios de Ultramar / Ultramar SBUs

13%

(de las 82 que reportaron) llevaron a cabo procesos de Negociación Colectiva / (of the 82 that responded) underwent collective bargaining in 2022

Unidad de Negocio / Business Unit	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas	Main Collective Bargaining Results
AMI	Se resolvió ajuste del 105% sobre los básicos del convenio: 20% en junio, 20% en septiembre, 25% en diciembre, 20% en febrero y 20% en abril. A su vez, se definió una suma fija en marzo de ARS $15.000 y una canasta navideña de ARS $30.000.	An adjustment of 105% over base rates was agreed, comprised of 20% in June, 20% in September, 25% in December, 20% in February and 20% in April. A fixed amount in March of ARS 15,000 and a Christmas gift of ARS 30,000 were added.
Axinntus	Se realizó la negociación del sindicato de la empresa, la cual se cerró en tiempo después de tres iteraciones de propuestas y negociación. Se incrementaron los rangos de beneficios de UF para ciertas bonificaciones y hubo aumentos de la asignación de movilización.	Negotiations with the company's trade union closed on time after three iterations of proposals and discussion. The UF benefit ranges for specific bonuses were increased and the commuting allowance was increased.
Montecon	Se renegociaron convenios colectivos con los sectores de Herramientas y Control Room. Se acordaron nuevos jornales asegurados acorde a la nueva operativa que tiene Montecon.	Collective bargaining agreements were renegotiated with the Tooling and Control Room sectors. New wages were agreed in accordance with Montecon's new operating conditions.
Río Estiba	Se firmó un convenio colectivo con la parte interesada de Puerto Nueva Palmira.	A collective bargaining agreement was signed with the interested party at Puerto Nueva Palmira.
Sagres Operaciones Portuarias	Sindicato de los Trabajadores del Transporte por Carretera en Pelotas 1. Hubo una actualización salarial del 12,47% para el período comprendido entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023. 2. Se hizo una bonificación del 12,47% sobre los salarios pagados el 30 de abril de 2022, sin impuestos. 3. El valor unitario de la tarjeta de alimentos percibido por los trabajadores, se definió en un valor de R$ 627,00 a partir del 01/05/2022. Sindicato de los Trabajadores del Transporte en Guaíba 1. Se acordó la actualización salarial para el período comprendido entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023 al 11,73%, a ser gravado sobre los salarios vencidos en el mes de enero de 2023, a pagarse a partir de enero de 2023, sin retroactividad. 2. De mayo a diciembre de 2022, se acordó que la empresa pagará única y exclusivamente a los trabajadores, una bonificación con carácter de indemnización legal que no deberá ser incluida en la remuneración a ningún efecto. 3. Se estableció que el valor unitario de la Tarjeta de Alimentos será de R$ 460,00, por mes efectivamente trabajado.	Highway Transport Workers' Union in Pelotas 1. There was a 12.47% wage increase for the year from May 1, 2022 to April 30, 2023. 2. A 12.47% bonus on salaries was paid on April 30, 2022, excluding taxes. 3. The food card unit value for employees was set at BRL 627.00 as of May 1, 2022. Transport Workers Union in Guaíba 1. There was a 11.73% wage increase for the year from May 1, 2022 to April 30, 2023, which came into effect in January 2023 and will not be retroactively applied. 2. It was agreed that the company will only pay workers a bonus from May to December 2022 as a legal indemnity, which will not be included in their remuneration. 3. The food card unit value for employees was set at BRL 460.00 per month worked.
TEP	Se negoció el contrato colectivo en enero 2022. Es el primero en su tipo, ya que la empresa se creó este año.	The collective bargaining agreement was negotiated in January 2022. It is the first of its kind, as the company was created this year.
TGU	Se está en proceso de negociación colectiva en relación al convenio actual de TGU.	Collective bargaining regarding the current TGU agreement is still in progress.

Unidad de Negocio Business Unit	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas	Main Collective Bargaining Results
TPC	En septiembre del 2022 finalizó satisfactoriamente el proceso de negociación colectiva con el sindicato de trabajadores de TPC. Los principales resultados fueron un aumento en el bono de escolaridad, asignación de transporte noche, bono por término de negociación, préstamo blando.	Collective bargaining with TPC's trade union was successfully completed in September 2022. The main results were an increase in the schooling allowance, night transport allowance, bargaining termination bonus and soft loan terms.
TPR	Se negoció un aumento del 90% para actualizar los sueldos según la inflación del país y se extendió la aplicación del Procedimiento Preventivo de Crisis.	Salaries were increased by 90% in line with national inflation, and the Crisis Preventive Procedure was extended.
Ultramar Agencia Marítima	Negociación con el grupo negociador de Punta Arenas, con los siguientes resultados: 1. Cambio de régimen de trabajo. 2. Aumento de remuneraciones para patrones y marinos. 3. Aumento de víveres a bordo. 4. Bono de término de negociación.	Negotiations with the Punta Arenas negotiating group achieved the following results: 1. Change in working regime. 2. Pay increases for skippers and seafarers. 3. Increase of provisions on board. 4. Bargaining termination bonus.
Sitrans	Negociación cerrada dentro de los plazos regulares establecidos, sin necesidad de mediación por parte de la Dirección del Trabajo. Hubo un aumento porcentual de nómina de un 4%, lo cual estaba dentro de lo autorizado por el Directorio.	Negotiation closed within the regular deadlines, without mediation by the Labor Department. There was a 4% percentage increase in salaries, which was within the Board's authorized limit.

En Ultramar estamos comprometidos con el respeto y garantía de los derechos humanos en la empresa y el territorio:

- 44% de las UENs que reportaron información en el 2022, declaran contar con una política de compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.
- El 10% han llevado a cabo, en los últimos 3 años, un proceso de Due Diligence en Derechos Humanos, para identificar potenciales riesgos que puedan afectarlos.
- También un 10% declara haber hecho públicos ciertos informes sobre las acciones de mitigación y remediación relacionadas con los derechos humanos.

El 99% de las UENs que reportan información el 2022, declaran no presentar riesgos con relación a la limitación del ejercicio de la libertad de asociación o negociación colectiva, y el 100% de ellas declara no tener riesgos significativos de casos de trabajo infantil ni de trabajo forzoso u obligatorio.

At Ultramar we are committed to respect and guarantee human rights within the company and the country:

- 44% of the SBUs who responded with information for 2022 stated that they are committed torespecting and guaranteeing human rights.
- Over the last three years, 10% have carried out Human Rights Due Diligence to identify any potential risks.
- Furthermore, 10% have publicly reported their human rights mitigation and remediation initiatives.

99% of the SBUs who responded with information for 2022 stated that they had no risks that limited freedom of association or collective bargaining, and they all stated that they had no significant risks of child labor or forced or compulsory labor.

GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva / Collective bargaining agreements
DJSI: 3.2.6 "Libertad de Asociación" / "Freedom of Association"
DJSI: 3.3.1 "Compromiso con los Derechos Humanos" / "Commitment to Human Rights"
DJSI: 3.3.2 "Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos" / "Due diligence process in Human Rights"
DJSI: 3.3.3 "Evaluación en Derechos Humanos" / "Evaluation in Human Rights"
DJSI: 3.3.4 "Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos" / "Report on mitigation and remediation actions in the field of Human Rights"
PROPIO 8 Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación / Unions, unionized workers and bargaining tables
GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo / Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk
GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil / Operations and suppliers at significant risk for incidents of child
GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio / Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor

03 Clientes y Excelencia Operacional

Customers and Operational Excellence

Nos enfocamos en la satisfacción de nuestros clientes, adaptando y mejorando nuestras operaciones para enfrentar los desafíos que plantea el tener cadenas de suministro eficientes y sostenibles.

We remain focused on customer satisfaction and adapting our business to the challenges of building efficient and sustainable supply chains.

Principales Rubros de Actividades y Servicios por Línea de Negocio

Ultramar's Main Markets by Business Line

Ultramar cuenta con 108 Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), cuya labor se extiende en las Américas desde el Cono Sur hasta Canadá. Éstas ofrecen una amplia cantidad de servicios y soluciones integrales en forma eficiente, sostenible y con calidad.

Durante 2022 Ultramar se destacó por su experiencia y excelencia operacional en un contexto mundial marcado por dificultades en las cadenas de suministro, la inflación y la guerra entre Rusia y Ucrania. Afianzó la relación con sus clientes y pudo desarrollar nuevas oportunidades comerciales.

Las dificultades en las cadenas de abastecimiento en 2022 representaron nuevas oportunidades de negocio para las UENs de Ultramar, las cuales relevaron la importancia de los operadores de agenciamiento, gestión logística y portuaria que le agregan valor a los movimientos de exportación e importación a nivel global.

Ultramar has 108 Strategic Business Units (SBUs), who operate throughout the Americas from the southern cone to Canada. They offer a wide range of efficient, sustainable and high quality services and integral solutions.

During 2022, Ultramar was recognized for its expertise and operational excellence in a global context hampered by supply chain difficulties, inflation and the war between Russia and Ukraine. It strengthened its customer relationships and developed interesting business opportunities.

The difficulties in supply chains in 2022 produced business opportunities for Ultramar's SBUs, which emphasized the importance of those agency, logistics and port operators that can add value to global imports and exports.

Principales Industrias a las que Ultramar Presta Servicios, por Línea de Negocio / Ultramar's Main Markets by Business Line

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS

Agenciamiento y Soluciones Integrales Agencies and Integrated Solutions
Minería / Mining
Agropecuario / Agriculture
Hidrocarburos / Hydrocarbons
Agroindustria / Agro-industry
Alimentos Congelados / Frozen Food
Ganadería / Livestock
Celulosa / Wood Pulp
Retail / Retail
Liner / Liner
Tramp / Tramp
Líquidos / Liquids
Cruceros / Cruise Ships
Contenedores / Containers
Energía Renovable / Renewable Energy
Alimentos Congelados / Frozen Food
Graneles / Bulk
Transporte Marítimo / Maritime Transport
Logística Nacional e Internacional National and International Logistics

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS

Logística Industrial Industrial Logistics
Minería / Mining
Construcción / Construction
Energía / Energy
Líneas Aéreas / Airlines
Agroindustria / Agro-industry
Alimentos Congelados / Frozen Food
Acuicultura / Aquaculture
Retail / Retail
Ganadería / Livestock
Celulosa / Wood Pulp
Exportadores / Exporters
Importadores / Importers
Agentes de Carga / Cargo Agents
Navieras / Shipping Companies
Automotriz / Automotive
Transporte de Carga Especial e Izaje Special Cargo Transport and Lifting

NELTUME PORTS Empowering Trade

Puertos Ports
Minería / Mining
Agroindustria / Agro-industry
Hidrocarburos / Hydrocarbons
Energía / Energy
Retail / Retail
Ganadería / Livestock
Celulosa / Wood Pulp
Liner / Liner
Líquidos / Liquids
Alimentos Congelados / Frozen Food
Alimentos / Food
Construcción / Construction
Importadores / Importers
Agentes de Carga / Cargo Agents
Rubro maderero / Lumber Industry
Contenedores / Containers
Cargamentos Rodados / Roll on-roll off
Navieras / Shipping Companies
Contenedores y Suministros para Cruceros Cruise-Ships Containers and Supplies
Carga a granel / Breakbulk Cargo
Trasnporte en Tierra / Inland Transportation
Transporte Marítimo / Maritime Transport
Acero / Steel

Principales Servicios por Línea de Negocio / Main Services by Business Line

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS

Agenciamiento y Soluciones Integrales
Agencies and Integrated Solutions

Agenciamiento portuario, agenciamiento general y servicios documentales a naves de tráfico internacional y nacional. / General and port agency services, documentary services for national and international shipping lines.

Agenciamiento de buques en todos los servicios de atraque y desatraque. Shipping agency and all berthing and unberthing services.

Representación de líneas navieras y armadores liners certificados. Representation of shipping lines and shipowners.

Transporte de carga. Cargo transportation.

Servicio de arrendamiento de contenedores, espacio en barcos para su transporte marítimo y transporte marítimo de carga Ro-Ro y Break Bulk. Container leasing services, vessel slots for marine transportation, and Ro-Ro and Break Bulk cargo transportation.

Servicio de conexión y desconexión de flexibles para descarga de combustibles incluido Ship to Ship. / Flexible hose connection and disconnection services for unloading fuel, including Ship-to-Ship.

Operación y representación de naves destinadas al transporte marítimo de mercancías en tráfico nacional e internacional. / Vessel operation and representation for transporting goods on domestic and international routes.

Inspección y trabajos submarinos. Underwater inspections and works.

Cambio de tripulación y entrega de repuestos para buques. Crew changes and sourcing spare parts for vessels.

Mantención de puertos y terminales. Port and terminal maintenance services.

Servicio de consultoría para puertos y terminales. Advisory services for ports and terminals.

Transferencia de prácticos para servicios de practicaje y pilotaje. Pilot transfers and pilotage services.

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS

Logística Industrial
Industrial Logistics

Preparación de toda la documentación para las operaciones de importación y exportación. / Import and export documentation services.

Gestión eficiente de la cadena de abastecimiento a clientes. Efficient supply chain management for customers.

Servicios de ground handling Agent, rampa y freight forwarders. Ground handling agency, ramp and freight forwarding services.

Servicios en cadena de abastecimiento hacia y desde la minería. Supply chain services to and from mines

Transporte de carga suelta y contenerizada, servicios a la carga, almacenaje de carga suelta y contenerizada y servicios documentales. Bulk and containerized cargo transportation, cargo services, bulk and containerized cargo storage and documentary services.

Inspecciones de mercancías en contenedores previas al viaje y servicio de reconocimiento del estado de carga. / Pre-trip container cargo inspections and cargo condition checking services.

Mantenimiento y reparación de contenedores refrigerados. Refrigerated container repairs and maintenance.

Almacenamiento y venta de contenedores. Container storage and sales.

Manejo de graneles sólidos y líquidos. Handling bulk solids and liquids.

Mantenimiento, aseo y aspirado industrial. Maintenance, cleaning and industrial vacuuming.

Operación, mantenimiento de plantas desaladoras y alimentación de silos. Operating and maintaining desalination plants and silo feeders.

Alquiler de servicios con equipos de izaje e ingeniería de Izaje. Hoisting equipment rental services and hoisting engineering.

Representaciones de líneas aéreas y agencias de carga. Representation of airlines and cargo agencies.

NELTUME PORTS Empowering Trade

Puertos
Ports

Servicios de estiba, servicios a buque, almacenamiento y manipulación de contenedores. / Stevedoring services, vessel services, container storage and handling.

Desarrollo, mantenimiento y explotación del frente de atraque, incluyendo servicios de muellaje y almacenamiento. / Development, maintenance and operation of the berth, including wharfage and storage services.

Cargas a granel sólido y líquido, carga suelta y carga proyecto. Solid and liquid bulk cargo, loose cargo and project cargo.

Almacenamiento y manejo de carga (THC). Cargo warehousing and handling (THC).

Alquiler de equipos para el Centro de Procesamiento de Vehículos (VPC). Equipment rental for a Vehicle Processing Center (VPC).

Servicios industriales. / Industrial services.

Depósito de contenedores vacíos (embarcadores y consignatarios). Empty container storage for shippers and consignees.

Almacenaje de fertilizantes, carga general, pesaje y embolsados de productos variados. / Fertilizer and general cargo storage, weighing and packaging of various products.

Servicio de consolidación y desconsolidación de contenedores. Container consolidation and deconsolidation services.

Operación integrada de servicios forestales. Integrated forestry services.

Transporte terrestre de carga general y carga sobredimensionada, a nivel nacional e internacional. / National and international inland transportation for general and over-sized cargo.

Ingeniería de transporte, desarrollo de sistemas de carga específicos para diferentes industrias. / Transport engineering, development of specific loading systems for various industries.

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS

Logística Industrial Industrial Logistics	
Supervisión, inspección y aceptación de las cargas de exportación e importación en las bodegas de carga internacional. Supervision, inspection and acceptance of import and export cargo in international cargo warehouses.	Descarga, inspección y almacenamiento de productos no perecibles, animales vivos, carga de importación. / Unloading, inspection and storage of non-perishable products and live animals for import.
Prestación de servicios de apoyo administrativo, control y gestión de recursos. / Administrative support and resource management services.	Estudios de rutas y apuntalamiento de puentes. Routing and bridge underpinning studies.
Descarga, inspección y almacenamiento de productos pharma (en frío) para la carga de importación. / Unloading, inspection and storage of refrigerated pharmaceutical products for import.	Servicio de home delivery al interior de faenas mineras. Home delivery services inside mining facilities.

NELTUME PORTS
Empowering Trade

Puertos Ports
Estudios de ruta, de verificación estructural y de reforzamiento. Incluye la supervisión de las obras civiles. / Routing, structural verification and reinforcement studies. Includes supervision of civil works.
Servicio de aprovisionamiento de cruceros. Procurement services for cruise ships.
Alquiler de grúas móviles. Mobile crane rentals.

GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales / Activities, value chain and other business relationships
DJSI: 0.2 "Actividades del Negocio" / "Business Activities"

Cadena de Valor

Value Chain

46,4
Millones de toneladas movilizadas totales / Million tons handled in total

9,5
Millones de toneladas de carga granel seca / Million tons of dry bulk cargo

2,1
Millones de Teus / Million TEUs

135
Miles de toneladas Cargas de Proyecto / Thousands of tons Project Cargo

55.060
Faenas totales / Total tasks

14.433
Gestión sobre recaladas / Number of vessel calls

9.791
Vuelos Atendidos / Flights served

250.802
Toneladas Aeroportuarias / Tons of aviation cargo

2,7
Millones de toneladas de carga granel líquida / Million tons of liquid bulk cargo

12,5
Millones de toneladas de carga Break Bulk Million tons of break bulk cargo

12,2
Millones de toneladas de carga granel total / Million tons of bulk cargo

21,6
Millones de toneladas de carga de contenedores / Million tons of Container loading

0,23
Millón de Teus en depósito / Million TEUs at depot

15.709
Viajes terrestres a minería / Land trips to mines

41,2
Miles de toneladas de Vehículos / Thousands tons of Vehicles

309.608
Viajes terrestres / Land trips

GRI 2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales / Activities, value chain and other business relationships
DJSI: 0.2 "Actividades del Negocio" / "Business Activities"

Asegurar una Gestión Eficiente y Rentable

Manage the Business Efficiently and Profitably

¿Por qué es un tema material relevante?

La excelencia operacional y la sostenibilidad de todas las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar es vital para mantener un funcionamiento eficiente y rentable. Esto se logra gracias al compromiso de todos nuestros colaboradores, contratistas y proveedores. De esta forma, buscamos garantizar la fidelización de nuestros clientes, consolidar relaciones de largo plazo con los integrantes de nuestra cadena de valor y, además, mantener una relación de beneficio mutuo con las comunidades en las cuales estamos insertos.

Why is this a significant material issue?

The operational excellence and sustainability of all Ultramar's Strategic Business Units is vital for an efficient and profitable business. This requires the commitment of all our employees, subcontractors and suppliers. As a result, we can secure the loyalty of our customers, consolidate long-term relationships with other members of our value chain and build a mutually beneficial relationship with our local communities.

Al aspirar a los más altos estándares de calidad en sus servicios y procesos, Ultramar asegura una gestión rentable del negocio. Fue así como en 2022 instauramos una nueva Gerencia de Excelencia Operacional, enfocada en la seguridad, el mantenimiento y la gestión ambiental para afrontar en forma más eficiente y efectiva los procesos y riesgos relacionados con el negocio.

Ultramar strives to achieve the highest quality standards in its services and processes, thus ensuring a profitable business. An Operational Excellence Department was created in 2022 that focuses on safety, maintenance and environmental management that efficiently and effectively manages its business processes and risks.

Ventas (Millones de USD) / Sales (US$ millions)

	2020 Auditado Audited	**2021 Auditado** Audited	**2022 Auditado** Audited
DAIS	272,18	364,33	**428,34**
KAPTAN	215,37	254,35	**269,51**
NELTUME PORTS	240,58	276,38	**289,07**
Consolidado Utramar / Ultramar Consolidated	**712,77**	**872,89**	**961,79**

La Gestión del Riesgo en Ultramar / Risk Management within Ultramar

En un entorno incierto y dado los constantes cambios de la industria, la gestión del riesgo es esencial para la viabilidad a largo plazo. En este sentido, el proceso de Gestión de Riesgos se constituye en una herramienta estratégica para la toma de decisiones, al tratarse de un ejercicio que permite monitorear y anticiparse a cambios significativos, tanto a nivel de la industria como del entorno en que se desenvuelven los negocios.

Ultramar cuenta con un proceso Corporativo de Gestión de Riesgos, dentro de los que se destacan aquellos relacionados con aspectos financieros, operacionales, ambientales y sociales. Este proceso corporativo tiene responsabilidad de proveer las herramientas necesarias para que la discusión y gestión interna de los riesgos ocurra en cada Unidad de Negocio y sea liderada por su CEO, reportando periódicamente las principales conclusiones, mapas de riesgo y planes de acción a sus Directorios y al Directorio de Ultramar.

Risk management is essential for long-term viability, in an uncertain environment and given the constant changes in the industry. The Risk Management process is a strategic decision-making tool, as it monitors the industry and the business environment, in order to anticipate significant changes.

Ultramar has developed a Corporate Risk Management process, which encompasses financial, operational, environmental and social risks. This corporate process is responsible for providing the techniques that encourage risk discussions and internal management within each business unit. This process is led by the CEO, who regularly reports the main conclusions, risk maps and action plans to their Board of Directors and Ultramar's Board of Directors.

A modo general, el proceso de Gestión de Riesgos en Ultramar comprende las siguientes etapas / Ultramar's Risk Management process generally comprises the following stages.

1 Identificación / Identification

El equipo de Gestión de Riesgos mantiene comunicación permanente y directa con las compañías en lo relacionado a la identificación de nuevos riesgos, las causas y consecuencias. Este proceso continuo permite a la administración detectar y levantar todas aquellas situaciones que dificultan el cumplimiento de los objetivos de la Compañía. / The Risk management team directly communicates with companies regarding the identification of new risks, their causes and consequences. This continuous process gives management the opportunity to detect and address any situations that might hinder achieving the Company's objectives.

2 Análisis y evaluación / Analysis and evaluation

Todas las situaciones recogidas en la identificación son analizadas y priorizadas de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia como por su materialidad e impacto sobre el negocio. La administración, con el apoyo del equipo de Gestión de Riesgo, analiza y formaliza los principales planes de acción de la compañía de cara a mitigar los riesgos más críticos. La administración debe presentar a su Directorio los riesgos identificados del negocio junto al plan de mitigación y solicitar aprobación. Una vez los directorios aprueban, el equipo de Gestión de Riesgo presenta al Directorio de Ultramar los principales riesgos y planes de acción aprobados y acordados. / All the identified risks are analyzed and prioritized according to their probability of occurrence, their materiality and their impact on the business. Management was supported by the Risk Management team when analyzing and preparing the company's action plans to mitigate its critical risks. Management then submits its business risks and mitigation plans to its Board of Directors for their approval. Subsequently, the Risk Management team submits the main risks and approved action plans to Ultramar's Board of Directors.

3 Monitoreo y comunicación / Monitoring and communication

El equipo de Gestión de Riesgos monitorea el cumplimiento de los planes de mitigación acordados con la administración y los cambios sobre la severidad del riesgo. De manera adicional apoya directamente en procesos específicos cuando el nivel de riesgo lo requiere. / The Risk Management team monitors compliance with management's mitigation plans and any changes in risk severity. It provides direct support to specific processes when changes in these risks require it.

DJSI: 1.3.1 "Gobernanza relativa a los riesgos" / "Risk Governance"
GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos / Processes to remediate negative impacts
DJSI: 1.3.4 "Cultura del riesgo" / "Risk culture"

Iniciativas para Mejorar la Eficiencia y Excelencia Operacional

Initiatives to Improve Operational Efficiency and Excellence

Durante el 2022 las UENs de Ultramar implementaron diferentes iniciativas para llevar a cabo una gestión operacional de excelencia y eficiente. Principalmente, estas se centraron en “Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes” (80%), “Desarrollo de nuevos negocios” (70%) y “Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos” (67%).

De las 82 UENs que reportaron, 34 (41%) implementaron mejoras en infraestructuras y maquinarias; 53 (65%) incluyeron nuevas tecnologías y procesos de automatización para hacer más eficientes las operaciones y mejorar estándares; 55 (67%) reestructuraron equipos para agilizar los procesos; 57 (70%) desarrollaron nuevos negocios y 66 (80%) mejoraron y optimizaron los procesos existentes.

Ultramar’s SBUs implemented several initiatives in 2022, to improve their operational efficiency and excellence. These were mainly “Process and system improvements and optimizations” (80%), “Business developments” (70%) and “Team restructuring and training to streamline processes” (67%).

There were 82 reporting SBUs and 34 (41%) implemented improvements in infrastructure and machinery, 53 (65%) added new technologies and automated processes to improve their operational efficiency and raise standards, 55 (67%) restructured equipment to streamline processes, 57 (70%) developed new businesses, and 66 (80%) improved and optimized processes.

Línea / Business Line	UEN / SBU	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable / Improved infrastructure and machinery for a more efficient and profitable business	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones / Introduced new technologies and automation to improve operational efficiency, and to improve standards, measurements and information	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos / Restructured teams and training to streamline processes	Desarrollo de nuevos negocios / Developed new business	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes / Improved and optimized processes and systems
DAIS	Ultramar Agencia Chile	●	●			●
	Transtotal		●	●	●	●
	Sagres Agencia			●	●	●
	Rochamar	●	●	●	●	●
	Remar			●	●	
	ONE					
	Norton Lilly USA				●	●
	Norton Lilly Panamá	●	●	●	●	●
	Altamarítima Mexico					
	Agenciamiento Uruguay		●	●	●	●
	Naves	●	●	●	●	●
	Trealmont Montship				●	●
	ULOG					
	CB Fenton					
	SMI	●		●		
	Bucalemu	●	●	●		●
	AMI		●	●	●	●
CONSOLIDADO	**DAIS**	**11**	**24**	**27**	**37**	**38**
%	**DAIS**	**23%**	**50%**	**56%**	**77%**	**79%**
KAPTAN	UASL		●	●		●
	Depocargo	●	●	●		●
	Logística Uruguay	●	●	●		
	Teisa	●	●	●	●	●
	Stierlift y Grúas		●	●		●
	Sitrans	●	●	●	●	●
	Medlog					
	Axinntus	●	●	●	●	●
CONSOLIDADO	**KAPTAN**	**10**	**13**	**13**	**6**	**10**
%	**KAPTAN**	**63%**	**81%**	**81%**	**38%**	**63%**
NELTUME PORTS	Ultraport	●	●	●	●	●
	Ontemar	●			●	●
	TPS	●	●	●	●	●
	TPR			●	●	●
	TPC	●	●	●	●	●
	TPA	●	●	●		●
	TGU	●	●		●	●
	Sagres Puertos		●	●	●	●
	Puerto y Terminal Mejillones	●	●	●		●
	Puerto Angamos y TGN	●	●	●	●	●
	Río Estiba	●	●	●	●	●
	Montecon	●	●	●	●	●
	Ontur	●	●			●
CONSOLIDADO	**NELTUME**	**13**	**16**	**15**	**14**	**18**
%	**NELTUME**	**72%**	**89%**	**83%**	**78%**	**100%**
CONSOLIDADO GLOBAL		**34**	**53**	**55**	**57**	**66**
% GLOBAL		**41%**	**65%**	**67%**	**70%**	**80%**

Nota: la siguiente información corresponde a las 82 UENs que reportaron información en el 2022. / Note: the following information is from the 82 SBUs that reported in 2022.

En los últimos años, Ultramar ha llevado a cabo un importante proceso de fusiones y adquisiciones, a raíz de la búsqueda de nuevas oportunidades de negocios y potenciales socios. Asimismo, realiza una adecuada integración de las nuevas compañías para lograr fusiones efectivas y que cumplan con los objetivos organizacionales. Esto le ha permitido incorporar y consolidar mercados como los de Estados Unidos, Canadá y México para que formen parte de su oferta de valor.

Ultramar has completed several mergers and acquisitions in recent years, as a result of identifying business opportunities and potential partners. It has appropriately integrated these companies to achieve effective mergers that meet its organizational objectives. It has entered markets such as the USA, Canada and Mexico to add them to its value proposal.

Principales Cambios Significativos en las Operaciones Durante el 2022 / Significant Changes in the Business During 2022

Nuevos negocios, socios y servicios de las UENs / New business, partners and services at SBUs

DAIS	Transtotal hizo la reestructuración de tres divisiones, alineándose a la estrategia DAIS. Incluye la definición de una gerencia responsable para cada División (Negocios Marítimos, Representaciones/ Back Office y Servicios Logísticos Integrales). / Transtotal restructured its three divisions to align them with DAIS strategy. It has defined the responsibilities for each division, which are Maritime Businesses, Representation/Back Office and Integrated Logistical Services.
	Desde las filiales de Transtotal se definió separar en una empresa independiente el servicio de lanchas, la cual iniciará sus operaciones el 2023 bajo el nombre de MALLKIRA S.A. Transtotal's subsidiaries split-off their launch services into an independent company, which will start operating in 2023 as MALLKIRA S.A.
	En ULOG se llevó a cabo una reestructuración, orientando la empresa desde un foco de Forwarder y transporte nacional a Logística Integral y carga de proyectos. ULOG was restructured, and the company switched from focusing on freight forwarding and national transportation to integrated logistics and project cargo.
	Hubo una reestructuración de TLS. Se eliminó la figura del Jefe de Operaciones y Comercial y se creó la nueva posición del Jefe de Terminal Portuario. Además, el equipo de seguridad del terminal dejó de tener dependencia del Jefe de Operaciones y pasó a tener relación directa central del área QHSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente). TLS was restructured. The position of Operations and Commercial Manager was eliminated and the position of Port Terminal Manager was created. Furthermore, the terminal's safety team no longer reports to the Operations Manager, but to the QHSE (Quality, Health, Safety and Environment) Department.
	En Remar se hizo la adquisición de nuevas operaciones en la sucursal de La Libertad (LLB) con operaciones "Ship to Ship" de naves de gas licuado de petróleo, un segmento distinto que no se había abordado anteriormente en esta sucursal. Además, a partir del 2022 se empezó a ofrecer equipo RF con atmósfera controlada para exportaciones de banano, específicamente para el cliente Sumifru. / Remar acquired a new business at the La Libertad Branch (LLB) providing "Ship to Ship" services for liquefied petroleum gas vessels. These services have never been provided by the branch before. We began providing controlled atmosphere RF equipment for banana exports in 2022, specifically for our customer Sumifru.
	Norton Lilly Panamá consolidó el desarrollo de un nuevo negocio con la incorporación de Panamá Yachting Agent. Norton Lilly Panama consolidated a new business by incorporating Panama Yachting Agent.
	Se estructuró MACS Marine Transport en tres unidades de negocio: Logística, Transporte y Documentación de Marinos, en base al desarrollo de cuatro servicios nuevos (documentación de marinos, trucking, labour y car hauler). / MACS Marine Transport was restructured into three business units of Logistics, Crew Transportation and Documentation, based on the four new services of crew documentation, trucking, labor and automobile haulage.
	Agenciamiento Uruguay definió un nuevo servicio para la zona FIL (Lejano Oriente, India y América Latina): FIL de HMM. Agenciamiento Uruguay supported a new service for the FIL zone, which is the Far East, India and Latin America. FIL for HMM.
	Eukor Car Carriers se consolidó como nueva filial de Naves en enero de 2022. Con ello se realizó la estructuración de todo el equipo y de los procesos necesarios para atender las necesidades operacionales. / Eukor Car Carriers became a subsidiary of Naves in January 2022. This led to restructuring all the teams and processes required to meet the operational requirements of the business.
	En AMI, una de sus representadas (HMM) lanzó un nuevo servicio Liner independiente, uniendo Asia con la Costa Este de Sudamérica. Esto hizo que sus volúmenes se multiplicaran por cuatro en la exportación y por siete en la importación. / AMI represents HMM, who launched an independent Liner service, linking Asia with the East Coast of South America. This led to a four-fold increase in export volumes and a seven-fold increase in import volumes.

KAPTAN

Stierlift y Grúas afianzó la atención de servicios de transporte terrestre de carga hacia y desde Chile.
Stierlift and Grúas strengthened its inland cargo transport service to and from Chile.

Sitrans se enfocó en el desarrollo del negocio automotriz con el cliente Derco, a través de la desconsolidación de contenedores con vehículos, almacenaje y el servicio a la carga de los mismos.
Sitrans developed the automotive business with its customer Derco, by deconsolidating vehicles in containers, storing them, then reloading them.

Consolidación de Axinntus en su estructura organizacional. Tras su separación definitiva de Ultraport durante el segundo semestre de 2021, el primer semestre de 2022 se destinó a la conformación del equipo administrativo y gerencial de la Casa Matriz y a la apertura de sus nuevas oficinas ubicadas en la ciudad de Antofagasta. En materia de operaciones, en enero se dio cierre al contrato con Altonorte tras un período de tres años, mientras que en junio se adjudicó nuevamente el contrato para el cliente Guacolda en la comuna de Huasco. Desde el área comercial, el segundo semestre estuvo marcado por la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio que permitieron la apertura de contratos spot para clientes como Puerto Angamos-TGN, Aes, Engie y Polpaico. Esto permitió adquirir experiencia en este tipo de servicios transitorios y apalancar recursos tras las sostenidas bajas en los volúmenes de las termoeléctricas, que impactaron de manera negativa en la rentabilidad del negocio durante 2022.
Axinntus was restructured and strengthened. It was separated from Ultraport during the second half of 2021. Then during the first half of 2022 it formed an administrative and management team at its Head Office and opened offices in Antofagasta. The contract with Altonorte was closed in January after three years, while a contract with Guacolda in the Huasco municipality was signed in June. A search for business opportunities began in the second half of the year that resulted in spot contracts for customers such as Puerto Angamos-TGN, Aes, Engie and Polpaico. This gave us experience in transitory services and how to leverage resources after sustained declines in thermoelectric volumes, which negatively impacted the profitability of the business during 2022.

NELTUME

El 31 de diciembre se concretó la readecuación del equipo en TPC de Ultraport que opera en el terminal. A partir del 1 de enero de 2023, toda el área de operaciones marítimas y todo el equipo de operadores portuarios dependientes de TPC pasan a colaborar directamente con Ultraport bajo la coordinación de un Jefe de Terminal de TPC.
Ultraport ‘s TPC equipment at the terminal was retrofitted on December 31. The entire shipping operations team and the entire port operators team reporting to TPC will report directly to Ultraport with effect from January 1, 2023, with coordination from a TPC Terminal Manager.

En Puerto Angamos y TGN se logró la adjudicación y descarga del proyecto eólico Horizonte.
Puerto Angamos and TGN won unloading the Horizonte wind project.

Río Estiba inició una Startup de una nueva operación en UPM II Paso de los Toros.
Rio Estiba initiated a new business startup at UPM II Paso de los Toros.

PROPIO 17 Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta / Total sales segmented by business line and net income

Nuevas tecnologías / New technologies

DAIS

Transtotal implementó un nuevo ERP, pasando de un sistema local Office a SAP Bussiness One en todas sus filiales.
Transtotal implemented an ERP, by switching from a local Office system to SAP Business One at all its subsidiaries.

Norton Lilly Panamá incorporó un sistema de recopilación de datos automatizado y Business Intelligence, para producir una mejor inteligencia de mercado y pronósticos de tránsito del canal para los clientes. Además, implementó el software SafeSite para administrar el programa HSSE, con el fin de mejorar el desempeño.
Norton Lilly Panama added an automated data collection and business intelligence system, to produce better quality market intelligence and Panama Canal traffic forecasts for customers. It implemented SafeSite software to manage the HSSE program and improve performance.

KAPTAN

A contar de junio 2022, UASL desarrolló el nuevo sistema operativo ULINE para controlar los datos de la carga de exportación e importación, con el fin de realizar la facturación hacia los clientes de manera más fiable y eficiente. El sistema permite dar seguridad a la información de la carga, en relación a los datos de kilogramos, cantidad de guías aéreas y vuelos, entre otros. El sistema tiene comunicación integral con los softwares de gestión de los negocios Teisa y Depocargo (Depoline y Sotline), y también con Aduanas y SAP.
UASL introduced the ULINE operating system with effect from June 2022, to control export and import cargo data and to reliably and efficiently bill its customers. The system secures cargo information, such as weights, number of air waybills and flights. The system has integrated communication with Teisa and Depocargo's business management software Depoline and Sotline, and with Customs systems and SAP.

NELTUME

En Ultraport se desarrollaron diversos proyectos como la implementación de un simulador de realidad virtual, para el entrenamiento de operadores de grúa en Puerto Angamos. Empezó la operación de grúas horquillas eléctricas en TPC y en Punta Arenas comenzó a operar un nuevo sistema de desembarco de carga congelada para una operación más segura y eficiente.
Ultraport developed several projects, such as a virtual reality simulator to train crane operators in Puerto Angamos. Electric forklifts began operating at TPC and a frozen cargo unloading system began operating in Punta Arenas which improves safety and efficiency.

Mejoras operacionales e infraestructura / Operational improvements and infrastructure

DAIS

Se incrementó la disponibilidad de espacio y equipos en Agenciamiento Uruguay, pasando de cargar 2.303 TEUs en 2021 a 9.640 TEUs en 2022.
Agenciamiento Uruguay increased its space and equipment, which increased loading volumes from 2,303 TEUs in 2021 to 9,640 TEUs in 2022.

Trealmont Montship desarrolló un nuevo sistema de nómina y abrió un nuevo patio de contenedores.
Trealmont Montship developed a payroll system and opened a container yard.

Bucalemu continuó fortaleciendo el "Plan de Varadero", el cual se enfoca en un proceso de mejoramiento de las unidades a flote de Bucalemu Lanchas. Desarrolla distintos trabajos a bordo, tales como remotorización, mejoras en habitabilidad e instalación de estanques de combustibles segregados, generadores marinos, corta espías en líneas de propulsión y aires acondicionados, e implementación de rieles certificados en lanchas, instalación de quillas laterales anti-rolidos y la habilitación de escalas de tojino en espejo de popa.
Bucalemu strengthened the "Varadero Plan", which is upgrading the fleet operated by Bucalemu Lanchas. These upgrades involve various changes on board, such as fitting new engines, improvements in comfort levels, installing segregated fuel tanks, marine generators, spy cutters in propulsion lines and air conditioners, implementing certified rails on launches, installing lateral anti-rolling keels and fitting ladders in the transom.

KAPTAN

Deporcargo implementó una nueva Zona de Reconocimiento de Carga, construida en el segundo nivel de la bodega de la empresa, que maximiza el uso de los espacios en altura de manera segura y eficiente. De esta manera, los clientes realizan la inspección de su carga de manera segura, fácil, con espacio y en menor tiempo. Esta iniciativa reduce al 100% la exposición al riesgo con equipos motorizados y disminuye los tiempos de espera. El cliente ya no debe realizar tramitación de permisos de ingresos a zona primera-interior bodega.
Deporcargo implemented a Cargo Recognition Zone on the second floor of the company's warehouse, which maximizes the use of loft spaces in a safe and efficient manner. Customers can now inspect their cargo safely, easily and quickly with ample room. This initiative eliminates the risks associated with motorized equipment and reduces waiting times. The customer is no longer required to apply for permits to enter the primary zone inside the warehouse.

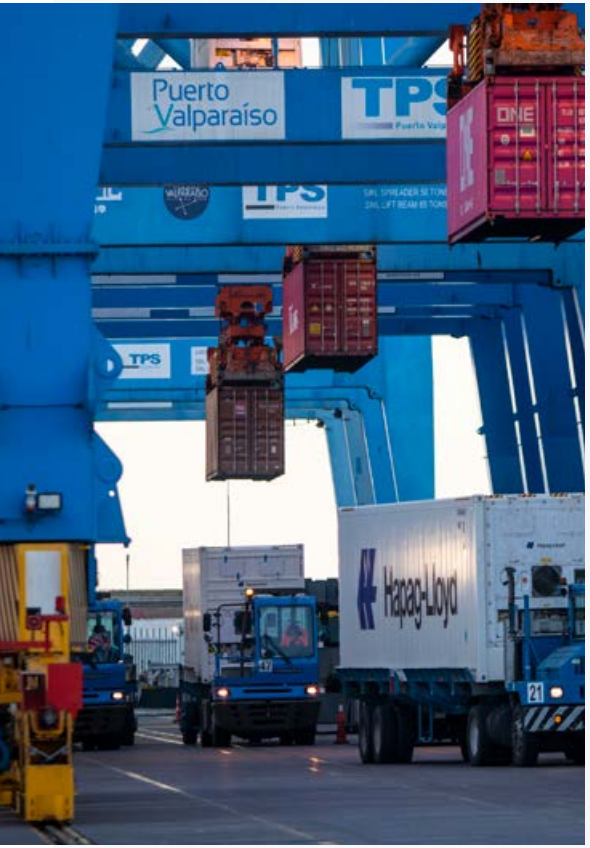
En la filial de STL, perteneciente a Logística Uruguay, se finalizó la obra de ampliación del lavadero de isotanques, lo que permite una mayor capacidad de lavado y tratamiento de estos elementos. / STL is a subsidiary of Logística Uruguay and it completed the expansion of an isotank washing facility, which increases its washing and treatment capacity for these tanks.

Teisa realizó una serie de cambios en la infraestructura y layout de los sectores de descarga hortofrutícola, acuícola y losa para minimizar las exposiciones a riesgos para colaboradores y clientes. Entre estos cambios se encuentran la instalación de barrera y caseta de seguridad para el control de vehículos y camiones, la instalación de un espacio seguro para clientes con el fin de disminuir la interacción hombre-máquina, la creación de un taller mecánico para mantención de equipos, la demarcación del paso peatonal al interior de carga express, instalación de torniquete para la disminución de riesgo por atropello, instalación de señaléticas de cuatro riesgos críticos, demarcación de zona segura, mejora de la iluminación para mayor visibilidad en el exterior de la losa y la instalación de semáforos de tránsito peatonal.
Teisa made several changes to its infrastructure and the layout of the fruit, vegetable and aquaculture unloading sectors to minimize the risks to employees and customers. These changes included installing a barrier and security cabin to check vehicles and trucks, installing a secure area for customers to reduce human-machine interaction, creating a mechanical workshop for equipment maintenance, demarcating the pedestrian walkway inside the express loading area, installing a turnstile to reduce the risk of being run over, installing signage for four critical risks, demarcating the safe zone, improvements to lighting to improve visibility outside, and installing traffic lights for pedestrians.

En SIX se definió una nueva modalidad de retiros directos en el Terminal de Valparaíso. Para desatochar el puerto se estableció que las unidades directas tenían que ser llevadas a los recintos extraportuarios, en donde los clientes debían retirar las desde ahí. Esto impactó en una nueva operación e ingresos por concepto de la movilización de estas unidades.
SIX created a new process for direct collections from the Valparaíso Terminal. Direct units now have to be taken to the off-dock enclosure, in order to decongest the port, and customers can collect them from there. This has created a new task and additional income as these units require transferring.

Mintral estableció un proyecto innovador de economía circular en la industria logística minera, en el que se utilizan materiales reciclados para confeccionar pallets y en el que además se compran jaulas colapsables. Con esta iniciaiva se busca reducir a cero la utilización de pallets de madera para cargas menores, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono.
Mintral launched an innovative circular economy project in the mining logistics industry, where recycled materials are used to make pallets, and collapsible cages are purchased. This initiative will reduce using wooden pallets for smaller loads to zero, and contribute to reducing its carbon footprint.

ELB adquirió equipos Volvo con tecnología ADS (Active driver system). En caso de que el conductor de señales den falta de atención por fatiga, somnolencia u otro, el vehículo se mantiene dentro de la ruta. Adicionalmente, en el caso de pasar más de dos minutos se frena y aplica luces de emergencia.
ELB purchased Volvo equipment with ADS technology (Active driver system). If the driver shows any signs of inattention due to fatigue or drowsiness, then the vehicle is kept in its lane. Furthermore, if more than two minutes elapse, then it applies the brakes and emergency lights.



NELTUME

En Ontemar hubo un cambio en el modelo de despacho de carga para reducir el “dwell time”. La carga directa a extraportuarios se despacha en bloque como indirecta.
Ontemar changed its cargo dispatch model to reduce dwell time. Direct cargo to off-docks is shipped en bloc as indirect cargo.

Por decisión del Directorio, en mayo de 2022 TPR suspendió temporalmente la utilización de aproximadamente 1.000 de los 1.600 metros totales de muelle.
TPR temporarily suspended approximately 1,000 meters of its 1,600 meter dock, which was approved by the Board of Directors in May 2022.

Sagres realizó mejoras significativas en temas de seguridad, buscando adecuar los equipos para un mayor control operativo e intensificar la capacitación y calificación de las personas para atender nuevos negocios en la inserción de la empresa en la cadena productiva de carga (chip) para exportación.
Sagres made significant safety improvements, it adapted its equipment to improve operational control, it intensified its training courses and the qualifications required by employees, in order to provide new business services in the wood chip export chain.

Dado el incendio ocurrido a comienzos de octubre en Puerto y Terminal Mejillones, se detuvo la descarga de naves de graneles líquidos y sólidos. Sólo se recibió ácido vía la empresa Noracid. Por otra parte, los embarques de concentrado se realizaron en Puerto Angamos y ATI, provocando un gran cambio en la actividad de operaciones, debido a la logística implicada para el movimiento de cargas.
Puerto y Terminal Mejillones had a fire at the beginning of October that halted unloading of liquid and solid bulk cargo vessels. It only received acid from Noracid. Bulk concentrate shipments were sent to Puerto Angamos and ATI, which caused substantial operational changes, due to the logistics involved in moving this cargo.

Como consecuencia de la aplicación de los decretos 114/021 y 115/021 y la pérdida de servicios (GS1 y WEST MED), en mayo 2022 Montecon realizó una reestructuración organizacional de 108 envíos a seguro de paro, de los cuales 93 fueron desvinculados de sectores de operaciones. Dentro de la reestructuración, se incluyó un cambio de todo el equipo gerencial y la desvinculación de algunos colaboradores de las áreas administrativas, totalizando una baja de la nómina de más de 130 personas.
Montecon laid off 108 employees with 93 from operating sectors, as a result of Decrees 114/021 and 115/021 coming into effect, and losing its GS1 and WEST MED services in May 2022. The restructuring included a change in the entire management team and the dismissal of some employees in administrative departments, resulting in a total workforce reduction of more than 130 people.

En las operaciones de Ultraport en Arica se fortalecieron los procesos de mantenimiento para un trabajo más seguro y en Puerto Angamos comenzó la operación de recepción, acopio y transferencia de residuos industriales.
Ultraport’s maintenance processes in Arica were strengthened to improve safety, and industrial waste reception, storage and transfer began at Puerto Angamos.

Entregar Servicios de Excelencia

Deliver Excellent Services

¿Por qué es un tema material relevante?

Ser un socio en quien confiar es la promesa que hacemos a nuestros clientes y trabajamos para que cada colaborador haga suya esta definición en su labor diaria. Como resultado, la calidad en los servicios de Ultramar es una característica destacada en la industria y reconocida por clientes y proveedores. Es por ello que es prioritario para la compañía tener un desempeño de excelencia y responder a los distintos requerimientos del mercado.

Why is this a significant material issue?

Being a partner you can trust is the promise we make to our customers, and we ensure that every employee applies this to their daily work. As a result, the quality of Ultramar's services is an outstanding feature within the industry and it is recognized by customers and suppliers. Therefore, two priorities for the company are excellent performance and responding to market requirements.

El crecimiento paulatino de las operaciones que ha tenido Ultramar a través de los años, le permitió en 2022 contar con cerca de 13.000 colaboradores, distribuidos en más de 100 Unidades Estratégicas de Negocio presentes en 16 países de Norte, Centro y Sudamérica.

Este exitoso proceso se debe, en gran parte, a la definición estratégica de las tres líneas de negocio de Ultramar, las cuales se orientan a responder a los requerimientos y necesidades de los clientes: DAIS en Agenciamiento y Soluciones Integrales, KAPTAN en Logística Industrial, y NELTUME PORTS en Puertos y Estiba. Cada una de ellas cuenta con una hoja de ruta que las orientará durante las próximas décadas, con objetivos, acciones y recursos definidos.

En 2022 Ultramar trabajó para conservar la excelencia en su actuar, 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.

Esto fue respaldado por la medición estandarizada de la satisfacción de los clientes para todas las UENs. La encuesta abarcó un universo total de 3.253 clientes, de los cuales 1.524 (47%) la respondieron. Los resultados se mantuvieron positivos, pero presentaron una leve disminución respecto de 2021.

En una escala del 1 al 10, el promedio de recomendación de las UENs de Ultramar como buenas empresas para relacionarse como clientes alcanzó un 8,62, un poco inferior al 8,7 del 2021. Por lo tanto, el desafío se mantiene vigente en relación a la promoción de la calidad y la excelencia.

The gradual growth of Ultramar's business over the years has led it to employ close to 13,000 people in 2022, in more than 100 Strategic Business Units in 16 countries in North, Central and South America.

This successful process is largely due to the strategic vision of Ultramar's three business lines, as they focus on responding to customer's requirements. DAIS in agency and integrated solutions, KAPTAN in industrial logistics, and NELTUME PORTS in ports and stevedoring. They each have a roadmap that will guide them over the coming decades, with objectives, action plans and resources.

Ultramar maintained its excellent performance in 2022, it ensured optimal standards applied to its services and added value by carefully managing its business for everyone involved in international trade.

This was supported by standard measurements of customer satisfaction for all SBUs. This survey covered 3,253 customers and 1,524 (47%) responded. The results remained positive, but indicated a slight decrease compared to 2021.

On a scale of 1 to 10, the average recommendation of Ultramar's SBUs as good companies for customers was 8.62, down slightly from 8.7 in 2021. Therefore, the challenge to improve the quality and excellence of our services is still valid.

Promedio de Recomendación por Línea de Negocio / Average Recommendation by Business Line

El 40,58% de los clientes afirmó que es extremadamente probable (nota 10) que recomiende a Ultramar como socio estratégico.

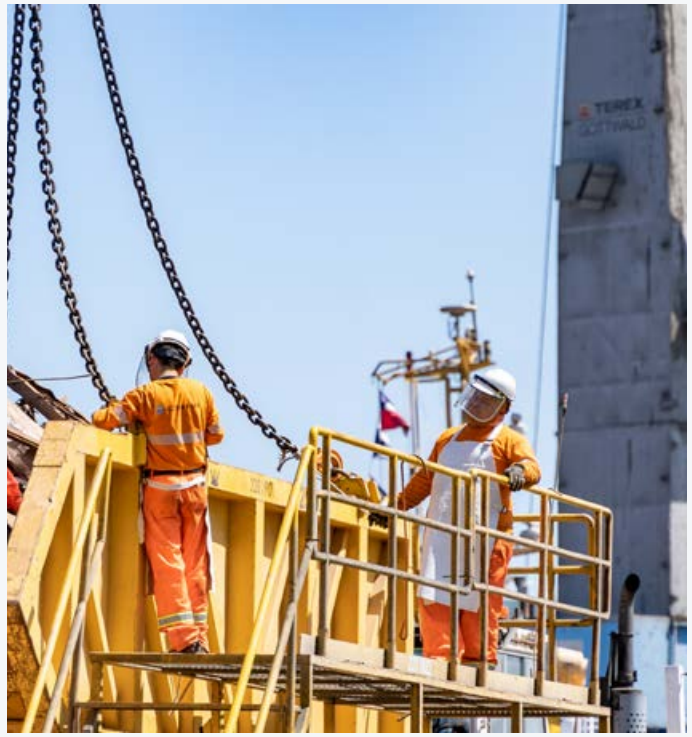
En relación con los aspectos que le generan mayor valor al servicio prestado, los clientes de las diferentes líneas de negocio destacaron, en primer lugar, la flexibilidad para dar soluciones (DAIS y NELTUME PORTS) y la seguridad en las operaciones (KAPTAN), reflejando las prioridades de cada tipo de negocio.

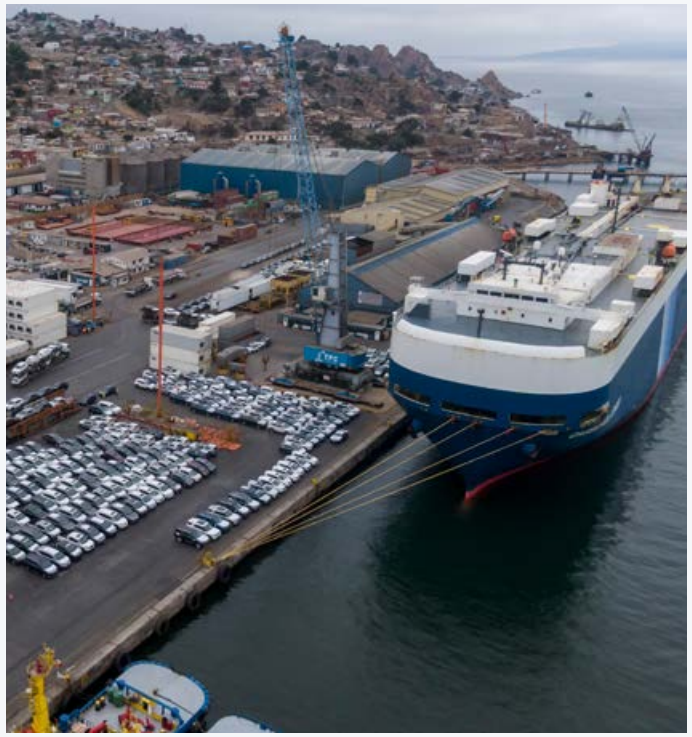
40.58% of customers confirm that they are extremely likely (score = 10) to recommend Ultramar as a strategic partner.

Business Line customers indicated that the aspects that create greatest value are primarily flexibility to provide solutions (DAIS and NELTUME PORTS) and operational safety (KAPTAN), which reflects the priorities of each business.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME
2021	8,8	8,4	8,5
2022	**8,67**	**8,73**	**8,3**

DJSI: 3.8.2 Medición de Satisfacción de Clientes. / Customer Satisfaction Measurement





Ranking de Aspectos del Servicio Mayormente Valorados por los Clientes

Ranking of Service Aspects Most Valued by Customers

	DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS	KAPTAN LOGISTICS PARTNERS	NELTUME PORTS Empowering Trade
1	Flexibilidad para dar soluciones / Flexibility to provide solutions	Seguridad en las operaciones / Safety in operations	Flexibilidad para dar soluciones / Flexibility to provide solutions
2	Puntualidad y cumplimiento de plazos / Punctuality and compliance with deadlines	Integridad y ética / Integrity and ethics	Puntualidad y cumplimiento de plazos / Punctuality and compliance with deadlines
3	Información proactiva a lo largo del servicio / Practical information throughout the service	Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna / Resolution of problems in an effective and timely manner	Seguridad en las operaciones / Safety in operations
4	Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna / Resolution of problems in an effective and timely manner	Flexibilidad para dar soluciones / Flexibility to provide solutions	Resolución de problemáticas de forma eficaz y oportuna / Resolution of problems in an effective and timely manner
5	Integridad y ética / Integrity and ethics	Puntualidad y cumplimiento de plazos / Punctuality and compliance with deadlines	Información proactiva a lo largo del servicio / Practical information throughout the service
6	Seguridad en las operaciones / Safety in operations	Información proactiva a lo largo del servicio / Practical information throughout the service	Integridad y ética / Integrity and ethics
7	Cuidado del medio ambiente / Environmental care	Cuidado del medio ambiente / Environmental care	Cuidado del medio ambiente / Environmental care
8	Innovación / Innovation	Innovación / Innovation	Innovación / Innovation
9	Relaciones con los grupos de interés / Relations with interest group	Relaciones con los grupos de interés / Relations with interest group	Relaciones con los grupos de interés / Relations with interest group

DAIS

98%

de implementación, con más de 100 plataformas de acceso construidas implementation rate was achieved, with more than 100 safe access platforms built

Brings Austral: Adecuación de Equipos AIB

Brings Austral: IPA Equipment Safety

Durante el 2022, a raíz de un incidente de alto potencial y tras llevar a cabo una investigación con visitas periódicas a terreno junto a su principal cliente de la industria petrolífera, Brings Austral enfatizó en la importancia de implementar la adecuación de los Aparatos Individuales de Bombeo (AIB).

Las unidades de bombeo mecánico tienen como función principal transferir la energía del motor a la sarta de varillas, responsables de unir los componentes de la superficie y el fondo del pozo de una bomba de pistón instaladas en pozos de extracción de petróleo.

El trabajo tuvo como objetivo principal relevar riesgos operativos y garantizar un acceso seguro a los equipamientos, previniendo los riesgos de caída y/o golpes contra objetivos inmóviles en las faenas operacionales.

El proyecto de “Adecuación de Equipos AIB” se realizó en tres etapas. En una primera instancia se hizo un relevamiento de los AIB para verificar condiciones de seguridad y, posteriormente, efectuar una definición del plan de adecuación de los mismos, a través de la construcción de plataformas para un acceso seguro. En la última etapa se planificó un seguimiento del avance del proyecto y la evaluación de su eficacia en la reducción de riesgos asociados. Se alcanzó un 98% de implementación, con más de 100 plataformas de acceso construidas.

Brings Austral emphasized the importance of Individual Pumping Apparatus (IPA) safety following a high potential risk incident in 2022 that triggered an investigation involving regular field visits to its main oil industry customer.

The main function of mechanical pumps is to transfer power from the motor to the drilling column rods, which connect the surface and downhole components of a piston pump at oil extraction wells.

The main objective was to survey the operational risks, then ensure that access to this equipment is safe and to prevent the risk of falling or hitting immobile objects when performing operational tasks.

The “IPA Equipment Safety” project was carried out in three stages. The first stage involved surveying IPAs to assess the risks to safety. The second stage involved developing a plan to construct platforms that made access safer. The third stage involved monitoring the project’s progress and evaluating its effectiveness in reducing the associated risks. A 98% implementation rate was achieved, with more than 100 safe access platforms built.

Aparato Individual de Bombeo / Individual Pumping Apparatus

Zona donde se produjo el incidente / Area where the incident occurred

Antes / Before

Equipo en condición insegura: Riesgos de caídas y golpes / Equipment in an unsafe condition: Risks of falls and knocks

Plataformas de acceso seguro a equipos / Safe equipment access platforms

Después / After

DAIS

17

colaboradores componen el Comité de Cultura y Compromiso / employees form a culture and engagement committee

Norton Lilly USA: Comité de Cultura y Compromiso

Norton Lilly USA: Culture and Engagement Committee

Cada año la empresa aplica la encuesta de satisfacción Great Place to Work (GPTW), con el objetivo de evaluar y mejorar el clima organizacional. En 2022 se identificaron dos grandes áreas a trabajar, "mostrar aprecio por los esfuerzos individuales" y "capacidad de compartir información".

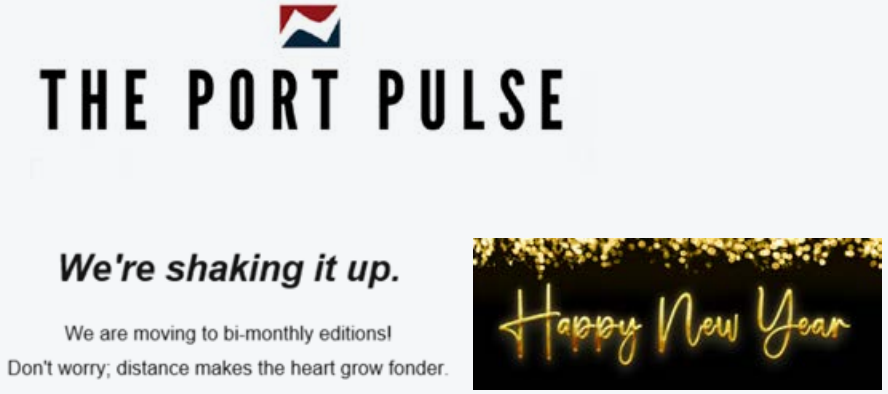
El equipo ejecutivo revisó los resultados y, en conjunto con un consultor externo, formuló un plan de trabajo organizacional. Posterior al análisis y revisión de los datos específicos, el Comité Ejecutivo de Norton Lilly tomó la decisión de formar un Comité de Cultura y Compromiso (CEC), compuesto por 17 colaboradores de diversas áreas del negocio.

El comité tuvo como responsabilidad revisar los resultados del GPTW y otros análisis tipo FODA, concluyendo que se deben implementar iniciativas para una mejor comunicación y el reconocimiento de los colaboradores. Además, se estableció la siguiente declaración de visión para guiar y dirigir los esfuerzos del equipo: "Cultivar y fomentar relaciones significativas, ideas creativas e inclusión dentro de la fuerza laboral, para fortalecer la confianza y alentar el cambio del status quo".

Every year we apply the Great Place to Work (GPTW) satisfaction survey with the aim of evaluating and improving our organizational climate year after year. In 2022, two large focus areas were identified to work on, the first was "showing appreciation for individual efforts" and the second was the "ability to share information."

The executive team reviewed the results and worked with an external consultant to formulate an organizational work plan. After analyzing and reviewing the specific data, our executive committee made the decision to form a culture and engagement committee (CEC) made up of 17 employees from various business areas.

The committee was responsible for reviewing the results of the GPTW and other SWOT-type analyzes, concluding that initiatives should be implemented for better communication and recognition of collaborators. In addition, the following vision statement was established to guide and direct the team's efforts: "Cultivate and foster meaningful relationships, creative ideas, and inclusion within the workforce to build trust and encourage change in the status quo."



KAPTAN

24/7

opera el circuito cerrado de televisión / operates the closed-circuit television system

MEDLOG Chile: Sistema de Monitoreo para los Terminales

MEDLOG Chile: Terminal Monitoring System

Uno de los principales logros de 2022 fue la construcción del sistema de monitoreo de seguridad para las instalaciones de la empresa en Chile. Entró en funcionamiento en el mes de diciembre, ofreciendo mayor seguridad a la carga de los clientes, además de fortalecer la propuesta de valor como empresa de logística de Ultramar.

El sistema consta de un software profesional de monitoreo e incluye un circuito cerrado de televisión que opera las 24 horas de los 7 días de la semana, además de cámaras de seguridad de última generación con analítica avanzada, entre otras características.

Las tareas están a cargo de un equipo especializado, conformado por cuatro operadores de CCTV (Circuito Cerrado de Televisión) y un supervisor con experiencia en estas herramientas. Ello se complementa con la implementación de protocolos ante diferentes emergencias, que permiten una comunicación ágil con las autoridades y facilitan la detección temprana para disuadir o neutralizar algún delito.

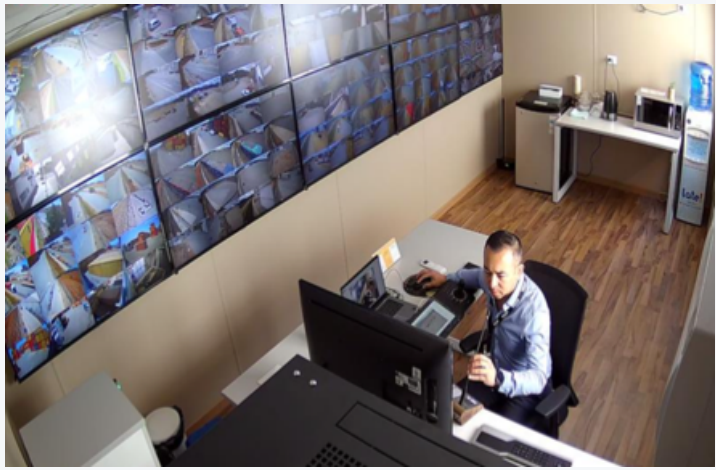
El sistema está operando en los depósitos de MEDLOG en Arica, Santiago, San Antonio y Valparaíso. Un segundo paso será la implementación de un mayor y mejor control en los registros de visitas y proveedores, y la instalación de cámaras térmicas para facilitar la visión nocturna. Además, se prevé la contratación de otros cuatro operadores adicionales.

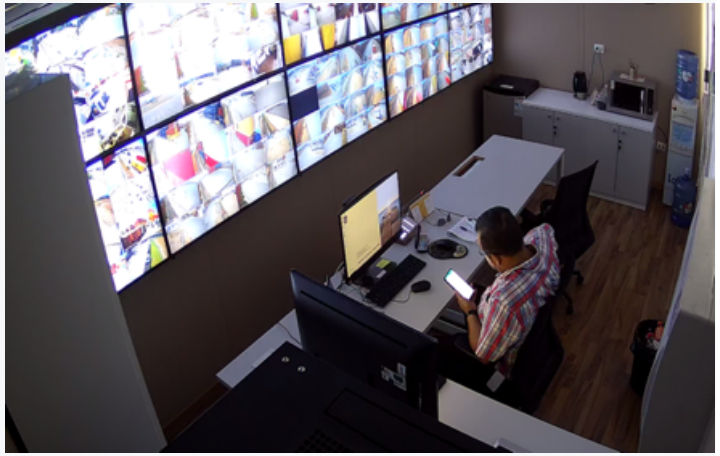
The construction of a security monitoring system for the company's facilities in Chile was a significant achievement in 2022. It was commissioned in December. It now provides greater security over customers' cargo and strengthens Ultramar's value proposal as a logistics company.

The system uses professional monitoring software that includes a closed-circuit television system operating 24 hours a day, 7 days a week, and state-of-the-art security cameras with advanced analytics, plus other features.

The system is monitored by a team of four specialist CCTV operators and a supervisor with relevant experience. They have protocols prepared for various emergencies, which ensure agile communication with the authorities and can promptly detect potential crimes, in order to deter or neutralize them.

The system operates in MEDLOG's warehouses in Arica, Santiago, San Antonio and Valparaíso. The second step will be implementing better control over visitor and supplier registration, and installing thermal cameras to improve monitoring during the night. The recruitment of four additional operators is expected.





NELTUME PORTS

3
eventos se realizaron durante 2022 / events were held in 2022

TPA: Puerto 360°

TPA: Puerto 360° (Port 360°) Program

TPA profundizó en el Programa Puerto 360°, iniciativa que busca promover la excelencia operacional, a través de un proceso de mejora continua en las operaciones de la empresa para identificar brechas, oportunidades de mejora y otros insumos que aporten valor al desarrollo sostenible del terminal.

El acrónimo del programa viene de las palabras Pasión (P), Unidad (U), Excelencia (E), Resiliencia (R), Transformación (T) y Orgullo (O). En tanto, los 360 grados hacen referencia a la necesidad de mirar la operación en su totalidad, de manera integral, para brindar servicios de excelencia y mantener un enfoque de sostenibilidad a lo largo del tiempo.

Desde el comienzo de su implementación en el año 2021, TPA ha realizado tres eventos enfocados en Transferencia de Contenedores, Logística y Patio de Contenedores e Indicadores Claves de Gestión. En los primeros dos se generaron 127 iniciativas, de las cuales el 51% fueron implementadas y a la fecha continúan siendo ejecutadas en operaciones. Entre ellas destacaron aquellas que permitieron reducir los tiempos para el inicio de los turnos de trabajo como la implementación de un minibús con rutas establecidas e identificación de recorridos, unificación de la charla de 5 minutos al comienzo del turno y carga de combustible eficiente.

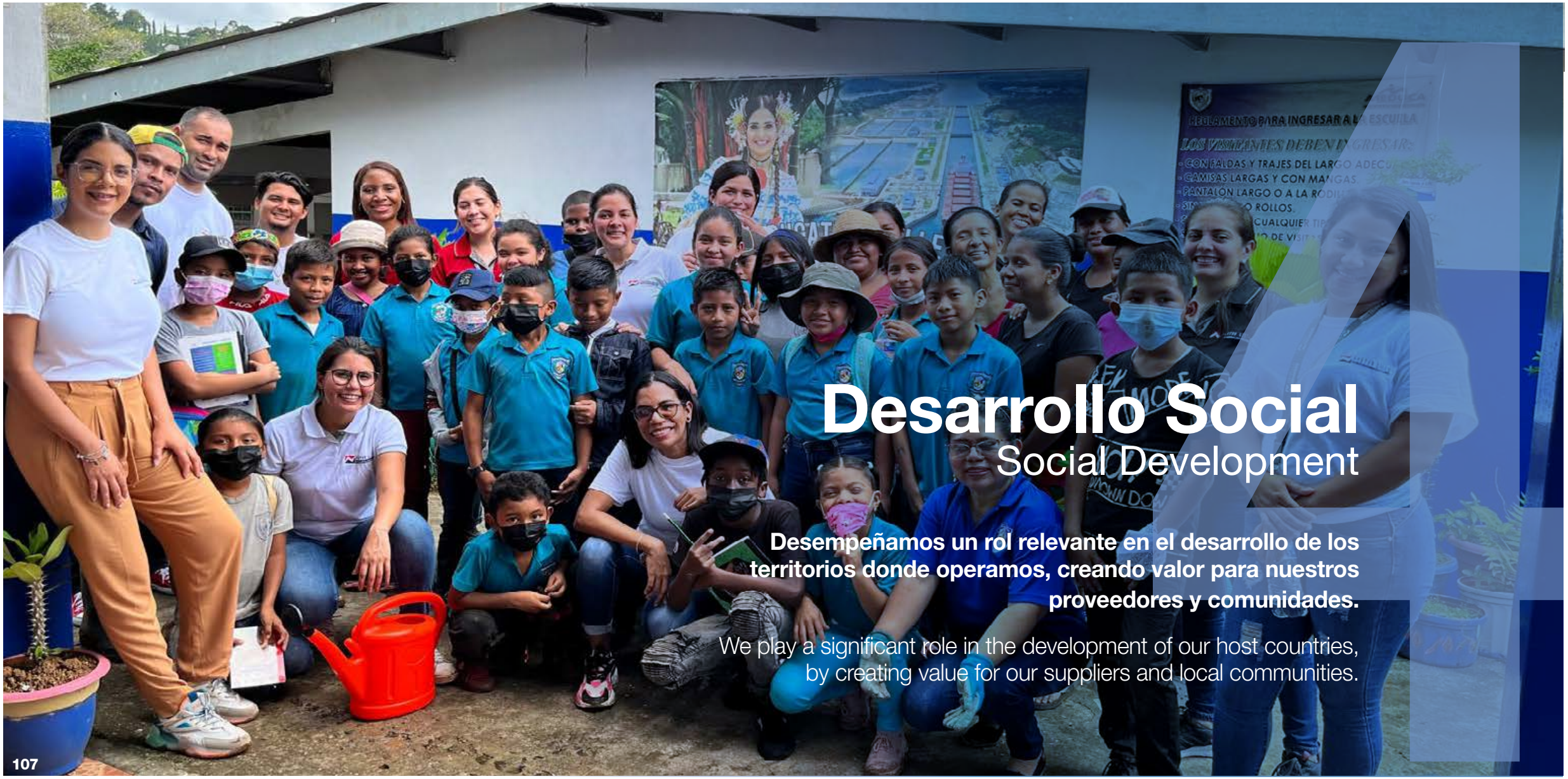
En el tercer evento se implementó la metodología LEAN tableros SQDC, donde se identificaron los indicadores estratégicos de gestión (KPI) a compartir en sesiones semanales entre cada jefatura, gerente y sus equipos de trabajo. Todas las reuniones continúan siendo ejecutadas. Para el 2023 la compañía continuará con otras actividades del programa, llamando a sus equipos a participar activamente.

TPA continued its "Puerto 360°" program. This initiative drives operational excellence by applying continuous improvement to the company's business, in order to identify gaps, opportunities for improvement and other changes that add value to the terminal's sustainable development.

The program acronym is derived from the Spanish words for Passion (P), Unity (U), Excellence (E), Resilience (R), Transformation (T) and Pride (O). The 360 degrees refer to an integrated examination of the business as a whole, in order to provide excellent services and maintain a focus on long-term sustainability.

The program began in 2021, and since then TPA has held three events focused on Container Transfers, Logistics and Container Yard, and Key Management Indicators. The first two created 127 initiatives, where 51% of them were implemented and continue to apply. They included initiatives that accelerated shift start times, such as launching a minibus service with established routes, unifying the 5-minute talk at the beginning of each shift, and efficient fueling.

The third event introduced SQDC dashboards (Safety, Quality, Delivery and Cost) using the LEAN method, where strategic management indicators (KPIs) were identified and shared in weekly meetings held by each manager and their team. These meetings continue. The company will continue with other program initiatives in 2023 and call on its teams to actively participate.



Desarrollo Social
Social Development

Desempeñamos un rol relevante en el desarrollo de los territorios donde operamos, creando valor para nuestros proveedores y comunidades.

We play a significant role in the development of our host countries, by creating value for our suppliers and local communities.

DAIS

El laboratorio promueve la alfabetización científica, ambiental y humanista / The laboratory encourages scientific, environmental and humanistic literacy.

SAGRES: Laboratorio Faber Sapiens

SAGRES: Faber Sapiens Laboratory

En alianza con Otroporto, Sagres desarrolló el proyecto Laboratorio Faber Sapiens, que surgió con el objetivo de ofrecer un espacio didáctico gratuito para la formación de profesores y alumnos de la ciudad de Pelotas, Estado de Río Grande do Sul, Brasil.

Diseñado por el Estudio de la arquitecta Fernanda Pereira y bajo la coordinación del profesor Guy Barcellos, el laboratorio promueve la alfabetización científica, ambiental y humanista, formando en investigación y divulgando conocimiento con miras al desarrollo sostenible.

Instalado en la sede de "Otroporto Industria Creativa", este espacio empezó con un primer curso en 2021, llamado "Alfabetización Científica, Humanidades, Cultura y Complejidad", y profundizó sus trabajos durante el año 2022. Hoy ofrece los siguientes servicios:

- Clases especiales y actividades experimentales para alumnos con trastornos globales de aprendizaje y/o habilidades diferentes.
- Formación docente para alfabetización científica y educación ambiental.
- Clases de refuerzo en ciencias, matemáticas, biología, física, química, ciencias de la naturaleza y cursos preparatorios para el Examen Nacional de Enseñanza Media (ENEM).
- Consultorías para proyectos de investigación y ferias/exposiciones científicas en escuelas privadas y públicas de educación básica.
- Consulta psicopedagógica para niños y adolescentes.

Sagres developed a Faber Sapiens Laboratory project in partnership with Otroporto. This project offers free educational facilities to train teachers and students in Pelotas, Rio Grande do Sul State, Brazil.

It was designed by architecture firm Fernanda Pereira and was coordinated by professor Guy Barcellos. The laboratory encourages scientific, environmental and humanistic literacy, provides training in research and knowledge on sustainable development.

It is located in the "Otroporto Creative Industry" building and provided its first course in 2021, called "Scientific Literacy, Humanities, Culture and Complexity", which was expanded during 2022. It now offers the following services:

- Special classes and experiential activities for students with learning disabilities or different abilities.
- Teacher training for scientific literacy and environmental education.
- Revision classes in science, mathematics, biology, physics, chemistry, natural sciences and preparatory courses for the National High School Exam (ENEM).
- Advisory services for research projects and science fairs/exhibitions in private and public elementary schools.
- Psycho-pedagogical advice for children and adolescents.

DAIS

5

nuevos trabajadores se insertan en la empresa gracias a la iniciativa
new workers join the company thanks to the initiative

Norton Lilly Panamá: "Mi Primer Empleo 2022"

Norton Lilly Panama: "My First Job in 2022"

Durante el año 2022 se reforzaron los lazos con las autoridades nacionales para sumarse al proyecto "Aprender Haciendo" del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá.

Dicho proyecto consiste en una iniciativa de promoción e intermediación laboral, que facilita la primera experiencia de trabajo para personas entre 17 y 24 años (bachilleres, universitarios o con formación técnica), mediante pasantías de tres meses en las empresas del país. El Estado aporta la inversión relacionada con la capacitación y la pasantía en general, además de incentivos fiscales para las empresas que deciden participar.

En este contexto, Norton Lilly Panamá desarrolló "Mi primer empleo 2022", con el objetivo de ser también un aporte y promover que los jóvenes puedan aprender a través de pasantías guiadas en empresas.

El programa incluye:

- Capacitaciones en habilidades para la vida y para el trabajo, con enfoque de género (inteligencia emocional, autoestima, manejo de la frustración, elaboración de hojas de vida, entrevista de trabajo, claves para ser un buen trabajador, entre otros aspectos).
- Componente de educación financiera y emprendimiento para quienes opten por la creación de su propio negocio, con el apoyo de AMPYME (Autoridad de la Micro Pequeña y Mediana Empresa), que guía a los jóvenes en el proceso de obtención de capital semilla según los requisitos de la institución.
- Tutorías conjuntas entre especialistas en intermediación laboral del proyecto y personal de la empresa.
- Pago de parte del Estado de 300 USD para tres meses de pasantías, a los cuales la compañía suma la diferencia equivalente al salario mínimo según actividad económica y región.

A través de esta iniciativa, Norton Lilly Panamá logró conseguir 5 nuevos trabajadores, demostrando el éxito de la cooperación público-privada basada en el fomento de la formación profesional en las empresas y el apoyo a través de incentivos económicos importantes.

Links with national authorities were strengthened during 2022, by joining the "Learning by Doing" project of the Panamanian Ministry of Employment and Labor Development.

This project is a labor promotion and brokerage initiative that encourages work experience for high school graduates, university graduates and technical students 17 to 24 years old by arranging three-month internships in Chilean companies. The State invests in training and general internships, plus tax incentives for participating companies.

Accordingly, Norton Lilly Panama developed the "My First Job in 2022" program that encourages young people to learn through guided internships in companies.

The program includes:

- Training in life and work skills, which covers gender issues, emotional intelligence, self-esteem, frustration management, resume writing, job interviews and the characteristics of a good employee.
- Financial literacy and entrepreneurship for those who want to create their own business, with the support of AMPYME (SME Authority), which guides young people when applying for seed capital in accordance with the institution's requirements.
- Joint tutoring with employment brokerage specialists from the project and company staff.
- A State payment of USD 300 for each internship lasting three months, with the company adding the difference to match the minimum wage set for that region and industry.

This initiative has provided Norton Lilly Panama with 5 new employees, which demonstrates the success of public-private cooperation based on encouraging professional training at companies and providing support with significant financial incentives.

KAPTAN

El programa espera aportar al desarrollo de niños, niñas y familias de la comunidad.
The program expects to contribute to the development of children and families in these local communities.

UASL: "Despega tu Talento"

UASL: "Unleash your Talent"

Como parte del pilar de Desarrollo Social de su Estrategia de Sostenibilidad, uno de los objetivos de UASL es acercarse a la comunidad más vulnerable del territorio en el que se encuentra, promoviendo iniciativas que ofrezcan apoyo y herramientas a los jóvenes.

Para potenciar que sean capaces de responder a las necesidades y los estándares que exige la industria de carga aérea y el mundo del trabajo en general, UASL firmó un convenio de colaboración con la Fundación Educacional Pudahuel y la Fundación Educacional de Cerro Navia para beneficiar a los alumnos y alumnas del Colegio Polivalente San Luis Beltrán, comuna de Pudahuel, y del Colegio Enrique Alvear, de la comuna de Cerro Navia, con el programa "Despega tu Talento". De esta manera, se espera generar un vínculo de largo plazo con estas instituciones y aportar al desarrollo de niños, niñas y familias de la comunidad.

El programa "Despega tu Talento" incluye:

- Prácticas para alumnos de 4º medio en la actividad aérea de la empresa.
- Una semana de experiencia laboral ("En tus Zapatos") para alumnos de 3º medio.
- Participación de un curso de 1º medio en el tradicional Paseo al Aeropuerto.
- Feria laboral para padres y apoderados del colegio para la temporada alta hortofrutícola.
- Voluntariado corporativo para determinadas actividades programadas, como el Día del Libro o el Día Mundial de la Salud.
- Taller sobre Estereotipos de Género, con la invitación a alumnas de la comunidad para que se motiven a estudiar carreras de Ingeniería y Logística.
- Taller "Mujeres que Inspiran" sobre casos de éxito femenino, que busca motivar a las alumnas del colegio a pensar en un futuro de crecimiento profesional en cargos que tradicionalmente son ocupados por hombres.

One of UASL's social development objectives within its Sustainability Strategy is to reach out to the most vulnerable people in its local communities with initiatives that offer support to young people.

UASL signed a collaboration agreement with the Pudahuel Educational Foundation and the Cerro Navia Educational Foundation that will benefit students from the San Luis Beltrán Multipurpose School in Pudahuel, and the Enrique Alvear School in Cerro Navia through the program "Unleash your Talent" program. This program will empower these students to respond to the requirements of the air cargo industry and work in general. The program expects to build long-term relationships with these schools and contribute to the development of children and families in these local communities.

The " Unleash your Talent" program includes:

- An internship for twelfth grade students in the company's air cargo business.
- One week of "In Your Shoes" work experience for eleventh grade students.
- A traditional airport visit for a ninth grade class.
- A job fair for students' parents during the peak fruit and vegetable season.
- Corporate volunteering opportunities for specific events, such as Book Day and International Health Day.
- An invitation for female students from local communities to attend gender stereotype workshops, to motivate them to study courses in engineering and logistics.
- Also "Women Who Inspire" workshops that publicize female success stories, to motivate the school's female students to think about professional careers that are traditionally occupied by men.

NELTUME PORTS

3

días en terreno, consistió el trabajo que debieron realizar los voluntarios

days at the square spent the volunteers working

TPS: Voluntariado para la Recuperación del Espacio Público

TPS: Volunteers Restore a Public Square

Gracias a la intervención de la población local y del apoyo de los voluntarios de Terminal Pacifico Sur Valparaíso, Ultramar Agencia Marítima y Ultraport, se recuperó y restauró una de las plazas de la Población Quebrada Márquez en la ciudad de Valparaíso, entre los cerros Arrayán y Santo Domingo.

Antes cubierta de pasto en continuo crecimiento y de microbasurales, gracias a esta labor desarrollada en el marco del 70º aniversario de Ultramar, hoy está de nuevo disponible para los vecinos. La actividad contó con el apoyo de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, que aportó con las herramientas necesarias, un equipo de desmalezado y el retiro de los escombros.

El voluntariado consistió en tres días de trabajo en terreno, llevando a cabo la limpieza, remoción de escombros, instalación de maicillo y plantas de bajo consumo hídrico, además de la mantención de juegos metálicos y bancas de hormigón, en los tres niveles en los cuales está constituida la terraza del sector. La inauguración de la nueva plaza fue realizada el sábado 23 de julio de 2022.

A public square in the Quebrada Márquez neighborhood in Valparaíso, between the Arrayán and Santo Domingo hills, was restored by local residents and volunteers from Terminal Pacifico Sur Valparaíso, Ultramar Agencia Marítima and Ultraport.

It had been obliterated by overgrown grass and rubbish. However, the restoration formed part of Ultramar's 70th anniversary celebrations, and it is now available for neighbors to enjoy. The initiative was supported by Valparaíso Municipality, who provided the tools, weeding equipment and rubbish removal service.

The volunteers spent three days at the square, where they were cleaning, removing rubbish, laying gravel and drought-resistant plants, and repairing the metallic playground equipment and concrete benches on its three terraces. The public square was inaugurated on Saturday, July 23, 2022.

NELTUME PORTS

2
jornadas realizadas
workshops were arranged

Puerto Mejillones: Profundizando las Relaciones con los Proveedores

Puerto Mejillones: Improving Supplier Relationships

En línea con el pilar de desarrollo social de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, durante 2022 Puerto Mejillones se enfocó en llevar a cabo una iniciativa de formación y capacitación para proveedores nuevos y locales, con el fin de compartir herramientas y competencias claves y aportar elementos para que se conviertan en aliados estratégicos de la empresa.

Se realizaron dos jornadas. La primera fue con los proveedores de Puerto y Terminal Mejillones, capacitando al 100% de estos prestadores de servicios. La segunda consistió en la capacitación a posibles nuevos o futuros proveedores, de los cuales asistieron el 80%. En ambas actividades participó la Asociación de Industriales de Mejillones (AIM) como un actor estratégico.

Otro de los contenidos relevantes de las capacitaciones se relacionó con el uso del portal de proveedores y el E-Confirming, servicio financiero que suscribe una empresa que delega la gestión del proceso de pago a sus proveedores de forma electrónica para facturas confirmadas para pago y publicadas, en este caso, en el Portal del Banco BCI.

Puerto Mejillones también fue parte del proyecto “Pronto Pago”, liderado por la AIM y la Municipalidad de Mejillones, y en la construcción del catálogo de proveedores. En relación con el Pronto Pago, Puerto Mejillones explicó que para todas las pymes que trabajen con la empresa, independientemente del servicio realizado o insumo entregado, el pago se efectuará en un plazo de 15 días, una vez que el área contable reciba la factura. Se trata de un compromiso que va más allá de lo establecido por la Ley 21.131, conocida como “Ley de Pago a 30 Días”, vigente en Chile.

Estas actividades de relacionamiento con los proveedores, responden a la meta de Puerto Mejillones de ser una compañía que fomente el empleo local para potenciar a la comunidad. Por ello, el trabajo con los suministradores fue acompañado del vínculo estratégico con organizaciones territoriales y funcionales, autoridades y grupos ambientalistas, todos de interés fundamentales para la sostenibilidad de las operaciones.

The social development principle of Ultramar’s Sustainability Strategy led Puerto Mejillones to focus on an education and training initiative for new local suppliers during 2022, in order to share techniques and key skills that will help them to become strategic partners with the company.

Two workshops were arranged. The first was to train all Puerto y Terminal Mejillones current suppliers, with 100% attendance. The second was to train potential suppliers, with 80% attendance. The Mejillones Industrialists Association (AIM) participated in both workshops as a strategic advisor.

The training also covered the important supplier portal and E-Confirming. This is a financial service contracted by the company that delegates electronic payments to its suppliers for invoices confirmed for payment and published in the BCI Bank Portal, in this case.

Puerto Mejillones joined the “Prompt Payment” project, led by AIM and Mejillones Municipality, and the suppliers’ catalog construction project. The Prompt Payment project has led Puerto Mejillones to pay invoices 15 days after its accounts department receives them from all SMEs, regardless of the goods or service they supply. This commitment goes beyond the requirement of Law 21,131, known as the “30-Day Payment Law” in Chile.

These supplier relationship improvements are Puerto Mejillones’ response to its goal of promoting local employment to empower the local community. Therefore, they are supported by strategic links with local functional organizations, authorities and environmental groups, which are all vital for operational sustainability.

Crear Oportunidades que Aporten al Desarrollo y a la Calidad de Vida de las Comunidades donde Estamos Insertos

Create Opportunities that Contribute to the Development and Quality of Life of our Local Communities

¿Por qué es un tema material relevante?

Más allá de la generación de empleo y de oportunidades económicas que ofrecen nuestras UENs en los países donde estamos presentes, Ultramar trabaja para ser un actor clave en el desarrollo sostenible de los territorios y comunidades donde realiza operaciones. De esta manera, su enfoque de valor compartido busca tener un impacto positivo en la calidad de vida de las personas.

Why is this a significant material issue?

Ultramar not only creates employment and economic opportunities through its SBUs operating in each country, but strives to play an essential role in the sustainable development of our local communities. Its shared value approach aims to improve people's quality of life.

El enfoque de sostenibilidad de Ultramar se extiende a todos sus grupos de interés, entre los que se encuentran las comunidades. Más allá de ser un "buen vecino", busca construir un camino para el desarrollo sostenible de los territorios, en conjunto con actores locales como colaboradores, clientes, proveedores, autoridades y organizaciones sociales.

Progresivamente, Ultramar está 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.

Para ello, durante 2022 en las UENs se instaló un enfoque de triple impacto (económico, social y ambiental). Es así como el 76% (62) de las 82 UENs de Ultramar que compartieron informaciones para este reporte, sostuvo haber identificado claramente a todos los grupos de interés con los cuales se relaciona. Asimismo, 61 UENs (74%) manifestaron contar con un Plan o Programa de Relacionamiento Comunitario bien definido, y 49 UENs (60%) dijeron disponer de un canal formal para recibir quejas y reclamos desde los actores comunitarios.

En tanto, 46 de las 82 UENs, equivalentes al 56%, implementaron programas basados en las necesidades de las comunidades locales, mientras que 46% (38 UENs) abrieron comités, mesas de trabajos, conversatorios y procesos de consulta digital, entre otros encuentros con las comunidades locales para la participación y creación de los programas.

Ultramar's approach to sustainability extends to all its stakeholders, including its local communities. This requires not simply being a "good neighbor", but by building a sustainable development roadmap, together with local stakeholders such as employees, customers, suppliers, authorities and social organizations.

Ultramar is progressively moving away from following a philanthropic vision based on donations and specific support for neighbors, to one of shared value, where synergies between local stakeholders and the productive and commercial ecosystem create opportunities for sustainable development.

Therefore, a triple impact approach will be rolled out to SBUs during 2022 that encompasses economic, social and environmental aspects. 62 (76%) of the 82 SBUs that shared information for this report stated that they had clearly identified all their stakeholders. 61 SBUs (74%) reported having a well-defined Community Engagement Program, and 49 SBUs (60%) reported having a formal channel for receiving complaints from stakeholders in the local community.

46 (56%) implemented programs based on the requirements of local communities, while 38 (46%) launched committees, working groups, discussions, digital consultation surveys and other meetings with local communities, in order to create and participate in such programs.

En 2022 / On 2022

46 (56%)

de las 82 UENs implementaron programas basados en las necesidades de las comunidades locales / implemented programs based on the requirements of local communities

38 (46%)

UENs abrieron comités, mesas de trabajos, conversatorios y procesos de consulta digital launched committees, working groups, discussions, digital consultation surveys

	2021				2022			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO
UEN que reportan Reporting SBU	18	10	14	42	**48**	**16**	**18**	**82**
UEN con plan de relacionamiento comunitario definido SBUs with a local community engagement plan	7	7	11	25	**31**	**15**	**15**	**61**
UEN con mapeo de grupos de interés SBUs with a stakeholder map	12	8	11	31	**30**	**15**	**17**	**62**
UEN con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades SBUs with a formal complaints process for local communities	7	4	11	22	**19**	**15**	**15**	**49**
UEN con programas basados en las necesidades de las comunidades locales SBUs with programs based on local community requirements	N/A	N/A	N/A	N/A	**24**	**7**	**15**	**46**
UEN con comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables SBUs with committees and consultation processes with local communities that include vulnerable groups	N/A	N/A	N/A	N/A	**21**	**7**	**10**	**38**

DJSI: 3.1.1 "Reporte de indicadores sociales (cobertura)" / "Report of social indicators (coverage)"
PROPIO 15: Número y % de UEN con Grupos de Interés identificados / Number and % of SBUs with identified Stakeholders
PROPIO 16: Número y % de UEN con Plan de Relacionamiento Comunitario / Number and % of SBUs with a Community Relations Plan
PROPIO 18: Número y % de UEN con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades / Number and % of SBUs with a formal process for complaints and claims for the communities
GRI 413-1 Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo / Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs

Inversión Social

Social Investment

Cada año las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar llevan a cabo una serie de iniciativas sociales vinculadas con filantropía y programas o planes de relacionamiento comunitario.

Each year, Ultramar's Strategic Business Units implement several social initiatives related to philanthropy and their Community Engagement Programs.

	Inversión Relacionada con el Plan (USD) Plan-Related Investment (USD)	**Donaciones (USD)** Donations (USD)	**Inversión Social Total (USD)** Total Social Investment (USD)	**% Inversión Relacionada con el Plan sobre el Total** Plan-Related Investment as a percentage of the Total	**N. Personas Beneficiadas** Number of people who benefited	**N. Instituciones Beneficiadas** Number of institutions who benefited
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**

En 2022 aumentó la cantidad de personas e instituciones beneficiarias en comparación con 2020 y 2021. Sin embargo, volvió a disminuir ligeramente el porcentaje de inversión social relacionada con el Plan de Relacionamiento Comunitario (32,1%), respecto al total de la inversión social. De esta forma, se volvió a los niveles porcentuales de 2019, antes de la pandemia.

The number of people and institutions who benefited increased in 2022, compared to 2021 and 2020. However, social investments relating to Community Engagement Programs as a percentage of total social investment decreased slightly to 32.1%. This represents a return to the percentage in 2019, before the pandemic.

2.582.635 USD

fue la Inversión Social Total en 2022
was the Total Social Investment in 2022

Inversión Social Total por Tipología y Ámbito / Total Social Investment Analysis

Ámbito de Inversión Investment category	Inversión Comunitaria Community Engagement (USD)	Donaciones Donations (USD)	Inversión Social Total Total Social Investment (USD)	% Sobre la Inversión Total 2021 % of Total Investment 2021	% Sobre la Inversión Total 2022 % of Total Investment 2022	Variación 2021/ 2022 Change 2021/2022
Educación y cultura Education and culture	148.612	913.446	1.062.058	26,6%	41,2%	14,52%
Formación profesional y técnica Professional and technical training	75.967	12.200	88.167	3%	3,41%	0,41%
Salud y deporte Health and sport	282.482	452.736	735.218	7,0%	28,47%	21,47%
Vivienda Housing	12.800	10.563	23.363	3,6%	0,90%	-2,70%
Medio ambiente The environment	66.596	61.181	127.777	3,3%	4,95%	1,65%
Emprendimiento y trabajo Enterprise and work	27.031	62.444	89.475	6,6%	3,46%	-3,14%
Desarrollo Territorial/Social (otros) Other social development	216.796	239.781	456.577	50%	17,68%	-32,32%
Total	**830.284**	**1.752.351**	**2.582.635**	**100%**	**100%**	

Durante 2022 las áreas de inversión que tuvieron un mayor crecimiento fueron “Salud y Deporte”, con 21,5%, y “Educación y Cultura”, con 14,5%. Por el contrario, en “otros ámbitos” de desarrollo territorial/social hubo una disminución de 32,32%, debido a que se avanzó en la identificación y segmentación para realizar inversiones más focalizadas. Estas suelen asociarse con donaciones de alimentos y a bomberos, y mejoras de infraestructuras vecinales, sedes comunitarias y caminos locales, entre otros focos.

The investment categories with the highest growth in 2022 were “Health and sports”, with 21.5%, and “Education and culture”, with 14.5%. Other social development decreased by 32.32%, due to improvements in investment identification and segmentation. These are usually associated with donations of food and to firefighters, and improvements to neighborhood infrastructure, community centers and local roads.

PROPIO 19 Inversión Social / Social investment (USD)
DJSI: 3.6.2 “Tipo de iniciativas de filantropía” / “Type of philanthropy initiatives”
DJSI: 3.6.3 “Contribuciones filantrópicas” / “Philanthropic Contributions”

Voluntariado Corporativo Ultramar

Ultramar Corporate Volunteering

En el período de este informe, 37 de las 82 UEN que reportaron información, equivalente al 46%, realizaron un Programa de Voluntariado Corporativo: 18 en la línea DAIS, 13 en KAPTAN y 6 en NELTUME. Tanto el porcentaje de colaboradores de Ultramar como la cantidad de horas dedicadas al voluntariado aumentaron considerablemente en comparación con el año 2021. Sin embargo, se mantiene el desafío de involucrar a más colaboradores en actividades asociadas al relacionamiento comunitario sobre instancias filantrópicas.

37 (46%) of the 82 SBUs that reported information had a Corporate Volunteering Program. 18 in the DAIS business line, 13 in KAPTAN and 6 in NELTUME. The percentage of Ultramar employees and the time dedicated to volunteering increased considerably in 2022 compared to 2021. However, the challenge remains to involve more employees in community engagement and philanthropic initiatives.

	Número de colaboradores que participaron en el Programa de Voluntariado Number of employees in the Volunteering Program	**% Respecto a la dotación total de la UEN que reporta** Percentage of the total workforce at reporting SBUs	**% Respecto a la dotación total Ultramar** Percentage of Ultramar's total workforce	**Número de horas totales de voluntariado** Total volunteering hours	**Promedio de horas de voluntariado por colaborador** Average volunteering hours per employee
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**

En este contexto, bajo el lema **"Pequeñas acciones generan grandes impactos",** Ultramar celebró sus 70 años por medio de una iniciativa transversal de voluntariado corporativo. Entre los meses de junio y agosto de 2022, cientos de colaboradores de 34 UENs junto a vecinos, autoridades, familiares y amigos, lideraron un proyecto de reforestación con especies nativas y de bajo consumo hídrico, que permitió consolidar su vínculo con las comunidades en las que están insertos. La iniciativa requirió de la alianza y asesoría de organizaciones no gubernamentales, especialistas en el manejo de plantas y autoridades locales en el caso de los espacios públicos.

Más de 850 participantes, pertenecientes a 23 territorios en ocho países de las Américas, plantaron más de mil árboles frutales, guayacanes, suculentas, plantas ornamentales y herbáceas en diversos sitios públicos y privados en áreas de conservación o protección ambiental. En algunos casos se sumaron otras actividades como arreglos o limpieza de espacios públicos o infraestructuras. En consecuencia, Ultramar benefició a más de 15.000 personas de manera directa, entregándoles la posibilidad de disfrutar de espacios verdes renovados.

Accordingly, Ultramar celebrated its 70th anniversary with a universal corporate volunteering initiative under the slogan **"Small actions have big impacts".** Between June and August 2022, hundreds of employees from 34 SBUs, together with neighbors, authorities, families and friends, led a reforestation project using drought-resistant native species, which strengthened links with their local communities. The project relied on support and advice from non-governmental organizations, specialists in plant management and local authorities when public areas were involved.

More than 850 participants from 23 facilities in eight American countries planted more than 1,000 fruit trees, guayacans, succulents, ornamental and herbaceous plants in various public and private parks and in environmental protection areas. Additional tasks were performed in some cases, such as repairing and cleaning public areas and infrastructure. As a result, Ultramar directly supported more than 15,000 people, by renovating their parks.

"Pequeñas acciones generan grandes impactos"
"Small actions have big impacts"

Más de mil colaboradores en ocho países participaron en la campaña de reforestación. / More than 1,000 employees from eight countries participated in the reforestation campaign.

34 empresas dejaron su huella.
34 group companies made an impression.

La campaña fue parte de la conmemoración de los 70 años de Ultramar y del compromiso por cuidar el medio ambiente en las comunidades donde operan sus Unidades Estratégicas de Negocio. / The campaign formed part of Ultramar's 70th anniversary celebrations and its commitment to care for the environment around each local community.

Se benefició directamente a más de 15 mil personas, plantando sobre mil especies de árboles y arbustos de bajo consumo hídrico. / More than 15,000 people will directly benefit from over 1,000 species of drought-resistant trees and shrubs being planted.

PROPIO 21 Iniciativas de voluntariado corporativo / Corporate volunteer initiatives

Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones

Convergence Table for the Local Development of Mejillones

Mesa de Convergencia Por el Desarrollo Local de Mejillones

Alianza público-privada para el diseño y formulación de proyectos de infraestructura pública junto a la comunidad

Fundación Huella Local, organización sin ánimos de lucro creada en 2015, tiene por objetivo impulsar un desarrollo equitativo de los territorios en Chile por medio de la colaboración intersectorial y, a través de ésta, apoyar la gestión municipal levantando recursos de la industria local para el diseño y la formulación de una cartera de proyectos de infraestructura y equipamiento público de alto impacto social; iniciativas definidas a partir de un levantamiento de información territorial y priorizadas mediante el análisis de los planes de desarrollo comunitarios.

Una vez concluida esta etapa -que cuenta con la participación de la comunidad beneficiaria en todo el proceso-, los proyectos son postulados por el municipio a fondos públicos del Gore y Subdere Antofagasta, para aprobación de financiamiento para la etapa de ejecución (inicio de obras y construcción).

El compromiso de Ultramar con la comunidad ha sido un proceso sostenido en el tiempo. Durante muchos años la empresa ha generado diversas instancias de relacionamiento comunitario para vincularse con miles de familias y así, beneficiar cada vez a más personas. Fue así como en enero de 2022, Ultramar firmó un convenio de colaboración con Fundación Huella Local y la Ilustre Municipalidad de Mejillones para la implementación de este modelo de innovación social en la comuna a partir de la “Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones”.

Joint public-private partnership with the local community that will design public infrastructure projects.

Huella Local Foundation is a non-profit organization that began in 2015 and it promotes equitable development in Chile through inter-sectoral collaboration. It uses this collaboration to support municipalities by collecting resources from local industry to design a portfolio of infrastructure projects and public facilities with high social impact. These projects are selected by surveying local information and prioritizing them by analyzing community development plans.

Beneficiary communities participate throughout this process, and these projects are subsequently submitted by the municipality to Gore and Subdere Antofagasta public funds to approve financing for the construction stage.

Ultramar’s commitment to local communities is long-term. The Company has implemented several community engagement programs over the years, which have connected it to thousands of families and benefited many people. Ultramar signed a collaboration agreement with Huella Local Foundation and Mejillones Municipality in January 2022, to implement a social innovation model in this municipality under the “Convergence Forum for Local Development in Mejillones”.

La alianza es liderada por la Ilustre Municipalidad de Mejillones y está compuesta por Huella Local como articulador, y 10 empresas con operación en la comuna, entre ellas, Puerto Angamos, Puerto Mejillones, Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Axinntus y Noracid, además de dirigentes vecinales y representantes del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC).

La cartera de proyectos priorizada en la alianza para el primer año de trabajo está compuesta por 6 proyectos de mediana y gran envergadura, donde Ultramar y sus empresas se comprometieron con recursos para el diseño y formulación de tres de ellos.

Durante 2022, se fueron cumpliendo diversos hitos en torno a la Mesa de Convergencia, tales como sesiones de avances y resultados, talleres participativos junto a las vecinas y vecinos, el inicio del diseño de arquitectura e ingeniería, entre otros.

Cabe destacar que dentro de la cartera de proyectos que estamos impulsando como Ultramar junto a los miembros de la Mesa, está el diseño y construcción de la Plaza de Armas de Mejillones, la prefactibilidad y construcción de un Terminal de Buses, el mejoramiento de diversas áreas verdes, entre otras. A estos se suma el mejoramiento de la Plaza de la Cultura de Mejillones, iniciativa que se ejecutará con el financiamiento de Ultramar durante el primer semestre de 2023, que surgió ante las necesidades inmediatas por parte de la comunidad y el municipio.

Gracias al aporte que estamos realizando a partir de esta inédita instancia de colaboración en la comuna de Mejillones, esta cartera permitirá apalancar más de $1.900.000.000 de inversión pública al territorio, mediante el compromiso de varias empresas que operan en Mejillones para el crecimiento y calidad de vida de sus habitantes.

The Forum is led by Mejillones Municipality and is composed of a Huella Local Foundation representative, ten companies from Mejillones, including Puerto Angamos, Puerto Mejillones, Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Axinntus and Noracid, together with neighborhood leaders and Civil Society Council (COSOC) representatives.

The portfolio of prioritized projects for the first year involves six medium and large projects, where Ultramar and its companies have committed resources to design three of them.

The Convergence Forum achieved several milestones during 2022, such as progress and results meetings, participatory workshops with neighbors, and initiating architectural and engineering designs.

The project portfolio that Ultramar and the Forum are supporting includes designing and building the Mejillones Main Square, a pre-feasibility study and construction of a Bus Terminal, and improvements to various parks. Also, improvements to the Mejillones Cultural Square. This initiative will be financed by Ultramar's during the first semester of 2023, which arose from the immediate requirements of the local community and the municipality.

This portfolio will generate more than Ch$1,900,000,000 of local public investment that will improve the quality of life for residents, through the commitment of several companies that operate in Mejillones and our contribution to this unprecedented collaboration with Mejillones Municipality.

Fundación Choshuenco

Choshuenco Foundation

La Fundación Educacional Choshuenco es una fundación chilena sin fines de lucro. Su propósito consiste en aportar a la educación integral de niños y niñas de hasta cuatro años, que viven en condiciones de vulnerabilidad, a través de la gestión de jardines infantiles y centros de familia de alta calidad, las cuales cuentan con programas de formación continua para los equipos pedagógicos y las familias de los menores.

Con el apoyo de la Fundación, el año 2022 se construyeron tres nuevas salas cuna en el Jardín Ángel Gabriel de San Bernardo, que empezarán a recibir a 60 niños/as y sus familias a partir de marzo de 2023. Gracias a ello, el centro educativo tendrá disponibilidad de matrícula para 210 niños/as de la comuna.

A su vez, se inició la edificación de un nuevo jardín infantil en La Pintana. Tendrá siete niveles educativos (4 niveles medios y 3 salas cuna), por lo que recibirá a 200 niños/as y sus familias. Se espera su apertura para octubre de 2023. Será el cuarto establecimiento de la Fundación.

En el ámbito académico, la institución desarrolló el **"Programa de Transferencia Pedagógica"** (PTP). Este tiene como objetivo asesorar a jardines infantiles públicos durante dos años para que implementen un Centro de Familia en cada uno de ellos, que ayuden a mejorar la matrícula, asistencia, participación de los padres y el fortalecimiento de sus habilidades.

The Choshuenco Educational Foundation is a Chilean non-profit foundation. Its purpose is to contribute to the integrated education of children under four years old living in vulnerable conditions, by managing high-quality kindergartens and family centers and continuous training programs for teaching teams and the children's families.

The Foundation supported the construction of three nurseries in 2022 at the Angel Gabriel Kindergarten in San Bernardo, which will begin to receive 60 children and their families in March 2023. As a result, this educational center will receive 210 children from the local community.

Construction began at a kindergarten in La Pintana. It will have seven educational grades, comprised of four elementary school grades and three nursery grades, and it will receive 200 children and their families. It is expected to open in October 2023. It will be the Foundation's fourth facility.

It has also developed the **"Pedagogical Transfer Program"** (PTP). The objective of this program is to support public kindergartens for two years while they each implement a Family Center, which will improve their enrollment, attendance and parental participation, while strengthening their skills.

En 2022 continuó la implementación del programa **"Estrategia de Lenguaje Choshuenco"** (ELC) de recuperación de aprendizajes, que nació a partir de la necesidad de cerrar brechas frente los resultados del estudio **"Efecto de la Pandemia en el Aprendizaje"**, realizado a fines de 2020 y que dio cuenta del efecto negativo de la no presencialidad. El programa mantuvo el objetivo de potenciar el desarrollo del lenguaje oral de los niños y niñas, poniendo énfasis en ampliar su vocabulario a través de la literatura infantil e involucrando a sus familias en el proceso.

Finalmente, el año 2022 comenzó también la ampliación del rango de acción del programa **"Creciendo Juntos en Virtudes",** cuyo objetivo es que los niños y niñas de la Fundación adquieran hábitos que potencien características positivas para que se transformen en pilares de su vida, su familia y su entorno.

The **"Effect of the Pandemic on Learning"** study at the end of 2020 identified learning shortfalls and the negative effects of not attending school, so the **"Choshuenco Language Strategy"** learning recovery program was created to close those gaps and it continued in 2022. The objective of this program is to encourage oral language development among children. It expands their vocabulary using children's literature and it involves their families in this process.

Finally, the **"Growing Together in Virtue"** program expanded its scope during 2022. Its objective is for the Foundation's children to acquire positive habits that improve their impact on their families and their environment.

ELC
ESTRATEGIA DE LENGUAJE CHOSHUENCO

CRECIENDO JUNTOS EN VIRTUDES
soychoshuenco

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

Be Partners to our Suppliers, Creating Opportunities for Innovation and Entrepreneurship

¿Por qué es un tema material relevante?

Ultramar comenzó como una pequeña empresa local y se convirtió en una compañía con presencia internacional en las Américas. A lo largo de las décadas, nuestro crecimiento se ha basado en un fuerte compromiso estratégico con todos nuestros socios y proveedores. Este se mantiene en una coyuntura global en la que los diferentes actores de las cadenas de valor son constantemente desafiados para mantener un equilibrio sostenible en los negocios.

Why is this a significant material issue?

Ultramar started as a small local business and grew into an international company. Our growth over the decades has been based on a strong strategic commitment to all our partners and suppliers. We have now reached a global juncture where participants in the value chain are constantly challenged to sustainably balance their business.

A partir de la pandemia fue clave el fortalecimiento de nuestros vínculos con contratistas y proveedores, los cuales nos han permitido adaptarnos a las exigencias y desafíos que plantean los patrones mundiales de consumo, la reactivación de la economía global y los reequilibrios de los mercados y canales comerciales.

El año 2022 continuamos con la profundización del enfoque de relacionamiento estratégico con este grupo de interés. Conjuntamente con nuestras UENs, elaboramos una Política de Gestión de Proveedores y Contratistas y la Guía de Recomendaciones para la Gestión de Proveedores y Contratistas.

We have strengthened our links with subcontractors and suppliers since the pandemic, so we can adapt to the demands and challenges of global consumption patterns, reactivation within the global economy, and rebalancing among markets and commercial channels.

We will strengthen our strategic engagement with these stakeholders during 2022. We jointly developed a Supplier and Subcontractor Management Policy and Supplier and Subcontractor Management Recommendations together with our SBUs.

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 guiaremos nuestro actuar 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 nuestros estándares, 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 nuestros 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.

The Supplier and Subcontractor Management Policy applies to all Ultramar's subsidiaries and associates, and supports their business relationships. Its objectives are:

- To state the principles that guide our sustainable development initiatives in the supply chains for our goods and services.
- To encourage the development of our suppliers and subcontractors, especially local ones, in order to guarantee our standards, optimize our business processes and respond to environmental challenges.
- To encourage long-term alliances and make the most of opportunities to strengthen relationships with suppliers and subcontractors.
- To jointly incorporate sustainable practices into our processes together with our suppliers and subcontractors, to mitigate risks and generate shared value.
- To standardize internal processes covering the approval, registration, rating, control and evaluation of suppliers and subcontractors.

	¿Cuenta con políticas o programas propios de desarrollo de proveedores y contratistas? Do you have supplier and subcontractor development policies or programs?	**% sobre el total de UENs (línea y Ultramar)** Percentage of SBU total (Business Line and Ultramar)	**¿Cuenta con Código de Conducta para proveedores y contratistas?** Do you have a Code of Conduct for suppliers and subcontractors?	**% sobre el total de UEN (línea y Ultramar)** Percentage of SBU total (Business Line and Ultramar)	**¿Cuenta con caracterización interna de proveedores y contratistas?** Do you have internal supplier and subcontractor profiling?	**% sobre el total de UEN (línea y Ultramar)** Percentage of SBU total (Business Line and Ultramar)
DAIS	10	16%	29	46%	23	37%
KAPTAN	9	41%	7	32%	5	23%
NELTUME	7	30%	11	48%	6	26%
Consolidado / Consolidated	**26**	**24%**	**47**	**44%**	**34**	**31%**

Nota: los porcentajes están calculados en base al total de las UENs de Ultramar (108): 63 UENs en DAIS, 22 en Kaptan y 23 en Neltume Ports.
Note: percentages are based on all 108 of Ultramar's SBUs: 63 SBUs in DAIS, 22 in KAPTAN and 23 in Neltume Ports.

En cuanto a la elaboración o implementación de programas de desarrollo, código de conducta y caracterización interna de proveedores y contratistas, menos del 50% de las UENs cuenta con estas herramientas para su relacionamiento con ellos. Sin embargo, dada la elaboración de la Política y Guía anteriormente mencionadas, se espera que a partir de 2023 las UENs puedan profundizar en esta materia.

Less than 50% of SBUs have supplier and subcontractor development programs, codes of conduct and internal profiling. However, SBUs are expected to develop them during 2023 using the previously described Policy and Recommendations.

Línea de Negocio / Business Line	Descripción / Description	Proveedores y Contratistas Locales / Local Suppliers and Subcontractors	Proveedores y Contratistas Nacionales - Internacionales / National - International Suppliers and Subcontractors	Proveedores y Contratistas Totales / Total Suppliers and Subcontractors	% Proveedores y Contratistas Locales / Percentage of local Suppliers and Subcontractors
DAIS	Número total de proveedores y contratistas Number of suppliers and subcontractors	12.121	1.206	13.327	91%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período / Number of suppliers that individually represent more than 10% of total purchases during the period.	79	26	105	75%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD) Total purchases of goods and services from suppliers and subcontractors in USD	950.361.219	136.829.212	1.087.190.431	87%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas Average payment days to suppliers and subcontractors	17	13,4	15	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas Maximum payment days to suppliers and subcontractors	41,9	30,4	36	
	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes) Number of micro, small and medium-sized suppliers and subcontractors (MSMEs)	2.900	104	3.004	97%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año / Total purchases of goods and services from MSME suppliers and subcontractors during the year	119.376.692	6704971	126.081.664	95%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes Average payment days to MSME suppliers and subcontractors	10,9	8,5	10	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes Maximum payment days to MSME suppliers and subcontractors	19,6	14,8	17	
KAPTAN	Número total de proveedores y contratistas Number of suppliers and subcontractors	4.014,0	141	4.155	97%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período / Number of suppliers that individually represent more than 10% of total purchases during the period.	209,0	9	218	96%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD) Total purchases of goods and services from suppliers and subcontractors in USD	237.032.018	21.182.564	258.214.582	92%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas Average payment days to suppliers and subcontractors	24	17	21	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas Maximum payment days to suppliers and subcontractors	40,5	25,1	33	

Línea de Negocio Business Line	**Descripción** Description	**Proveedores y Contratistas Locales** / Local Suppliers and Subcontractors	**Proveedores y Contratistas Nacionales - Internacionales** National - International Suppliers and Subcontractors	**Proveedores y Contratistas Totales** / Total Suppliers and Subcontractors	**% Proveedores y Contratistas Locales** / Percentage of local Suppliers and Subcontractors
KAPTAN	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes) Number of micro, small and medium-sized suppliers and subcontractors (MSMEs)	1.667	39	1.706	98%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año / Total purchases of goods and services from MSME suppliers and subcontractors during the year	53.364.805	59223	53.424.028	100%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes Average payment days to MSME suppliers and subcontractors	24,5	13,5	19	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes Maximum payment days to MSME suppliers and subcontractors	36,625	20,625	29	
NELTUME	Número total de proveedores y contratistas Number of suppliers and subcontractors	3.980,0	800	4.780	83%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período / Number of suppliers that individually represent more than 10% of total purchases during the period.	17,0	5	22	77%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD) Total purchases of goods and services from suppliers and subcontractors in USD	162.868.848	33.575.616	196.444.464	83%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas Average payment days to suppliers and subcontractors	22,5	19	21	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas Maximum payment days to suppliers and subcontractors	32,0	24,3	28	
	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes) Number of micro, small and medium-sized suppliers and subcontractors (MSMEs)	3.141,0	164	3.305	95%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año / Total purchases of goods and services from MSME suppliers and subcontractors during the year	292.480.028,9	1.308.449	293.788.478	99,6%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes Average payment days to MSME suppliers and subcontractors	16,7	10,4	14	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes Maximum payment days to MSME suppliers and subcontractors	19,3	10	15	

Línea de Negocio Business Line	**Descripción** Description	**Proveedores y Contratistas Locales** / Local Suppliers and Subcontractors	**Proveedores y Contratistas Nacionales - Internacionales** National - International Suppliers and Subcontractors	**Proveedores y Contratistas Totales** / Total Suppliers and Subcontractors	**% Proveedores y Contratistas Locales** / Percentage of local Suppliers and Subcontractors
CONSOLIDADO	Número total de proveedores y contratistas Number of suppliers and subcontractors	20.115	2.147	22.262	90,4%
	Número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período / Number of suppliers that individually represent more than 10% of total purchases during the period.	305	40	345	88,4%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas (en USD) Total purchases of goods and services from suppliers and subcontractors in USD	1.350.262.085	191.587.392	1.541.849.477	87,6%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas Average payment days to suppliers and subcontractors	21,2	16,5	19,0	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas Maximum payment days to suppliers and subcontractors	38,1	26,6	32,3	
	Número de proveedores y contratistas micro, pequeños y medianos (MiPymes) Number of micro, small and medium-sized suppliers and subcontractors (MSMEs)	7.708	307	8.015	96,2%
	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes durante el año / Total purchases of goods and services from MSME suppliers and subcontractors during the year	465.221.526	8.072.643	473.294.170	98,3%
	Días promedio de pago a proveedores y contratistas MiPymes Average payment days to MSME suppliers and subcontractors	17,4	10,8	14,3	
	Días de plazo máximo de pago a proveedores y contratistas MiPymes Maximum payment days to MSME suppliers and subcontractors	25,2	15,1	20,3	

Las UEN cuentan con el apoyo de
Ultramar's companies are supported by

22.262 proveedores y contratistas en América / suppliers and subcontractors in America

> **90%** **son locales[1] /** of them are local[1]

[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 encuentre en el mismo mercado geográfico que nuestra operación. En la línea de negocio DAIS, los proveedores locales alcanzan el 88%; en Kaptan, el 71%; y en Neltume Ports, el 54%. / A local supplier is defined as an organization or individual that provides goods or services to the company and whose operational base is in the same geographical market as our business. Local suppliers within the DAIS business line represent 88% of all suppliers, while in Kaptan they represent 71% and in Neltume Ports 54%.

Los cinco principales bienes y servicios estratégicos por línea de negocio / Top five strategic goods and services by business line

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS	KAPTAN LOGISTICS PARTNERS	NELTUME PORTS Empowering Trade
Disponibilidad de puertos y terminales Availability of ports and terminals	**Combustible** Fuel	**Mano de obra, también especializada** Labor and specialized labor
Transportes de distinta naturaleza Various kinds of transport	**Servicios corporativos** Corporate services	**Combustible y energía eléctrica** Fuel and electricity
Remolcadores Tugs	**Servicios de seguridad** Security services	**Repuestos varios** Various spare parts
Prácticos / practicaje Pilots / pilotage	**Repuestos y mantención** Spare parts and maintenance	**Transportes varios** Miscellaneous transport
Telecomunicaciones e IT Telecommunications and IT	**Transportes y camionajes** Transport and haulage	**Servicio de amarre y amarradores** Mooring and docking service

PROPIO 22 Número de UENs con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas / Number of SBUs with supplier and contractor development policies or programs
PROPIO 23 Iniciativas destacadas de desarrollo y/o capacitación de proveedores y contratistas / Outstanding supplier and contractor development and/or training initiatives
PROPIO 24 Número de UENs con Código de Conducta para proveedores y contratistas / Number of SBUs with a Code of Conduct for suppliers and contractors
DJSI: 1.6.1 Código de Conducta para Proveedores / "Code of Conduct for Suppliers"

Pago a Proveedores
Payment to Suppliers

Ultramar promueve en todas sus UENs la implementación de prácticas que posibiliten el desarrollo de proveedores, que vayan más allá de lo exigido por la legislación vigente en cada país. Entre ellas se incluye el plazo de pago acotado a las empresas proveedoras y contratistas, elemento crítico para las micro, pequeñas y medianas empresas. En el año 2022 este período bajó hasta llegar a 19 días en promedio y a 14,3 días para proveedores MiPymes. A su vez, el plazo máximo de pago a proveedores alcanzó un promedio de 32,3 días.

Ultramar encourages all its SBUs to implement practices that do more to develop suppliers than the legal requirements of each country. These include shortening payment terms for suppliers and subcontractors, which is critical for micro, small and medium-sized companies. These terms dropped to 19 days on average in 2022 and to 14.3 days for MSME suppliers. The maximum supplier payment period averaged 32.3 days.

Pagos a MiPymes Payments to MSME suppliers	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Promedio de pago a proveedores MiPymes Average payment period for MSME suppliers	10	19	14	14,3
Plazo máximo de pago definido para MiPymes Payment deadline for MSME suppliers	17	29	15	20,3

En 2022 / On 2022

+1.500

Millones de dólares fue el monto total de compra de bienes y servicios a proveedores / US$ total purchases of goods and services to suppliers

> 87,6%

destinado a proveedores locales
sourced from local suppliers.

	Compra de bienes y servicios a proveedores Purchases of goods and services from suppliers	**Monto Total 2021 (USD)** 2021 Total Amount USD	**Monto Total 2022 (USD)** 2022 Total Amount USD
DAIS	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores Total purchases of goods and services from suppliers	386.567.430	1.087.190.431
	Monto de compra a proveedores locales Total purchases from local suppliers	350.527.962	950.361.219
	% de compra a proveedores locales % of purchases from local suppliers	91%	87%
KAPTAN	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores Total purchases of goods and services from suppliers	190.709.569	258.214.582
	Monto de compra a proveedores locales Total purchases from local suppliers	98.903.363	237.032.018
	% de compra a proveedores locales % of purchases from local suppliers	52%	92%
NELTUME PORTS	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores Total purchases of goods and services from suppliers	180.876.448	196.444.464
	Monto de compra a proveedores locales Total purchases from local suppliers	114.348.201	162.868.848
	% de compra a proveedores locales % of purchases from local suppliers	63%	83%
Consolidado Consolidated	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores Total purchases of goods and services from suppliers	758.153.447	1.541.849.477
	Monto de compra a proveedores locales Total purchases from local suppliers	563.779.526	1.350.262.085
	% de compra a proveedores locales % of purchases from local suppliers	74,4%	87,6%

PROPIO 26 Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales / Total number of national and international suppliers and contractors
PROPIO 27 Número y % de proveedores y contratistas locales / Number and % of local suppliers and contractors
PROPIO 28 Número y % de proveedores y contratistas MiPymes / Number and % of small-medium suppliers and contractors
PROPIO 29 Número y % de UENs con caracterización interna de proveedores y contratistas / Number and % of UENs with internal characterization of suppliers and contractors
PROPIO 30 Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas / Total purchase amount of goods and services from suppliers and contractors
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales / Proportion of spending on local suppliers
PROPIO 31 Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes / Total amount and % of purchase of goods and services from small-medium suppliers and contractors
PROPIO 32 Días promedios de pago a proveedores (y Mipymes) / Average days of payment to suppliers (and small-medium suppliers)
PROPIO 33 Días de plazo máximo (y Mipymes) / Days of maximum term (and small-medium suppliers)

Selección de Proveedores Según Criterios Sociales y Ambientales

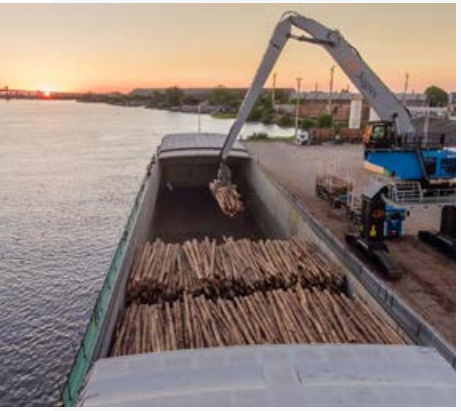
Supplier Selection Using Environmental Criterio

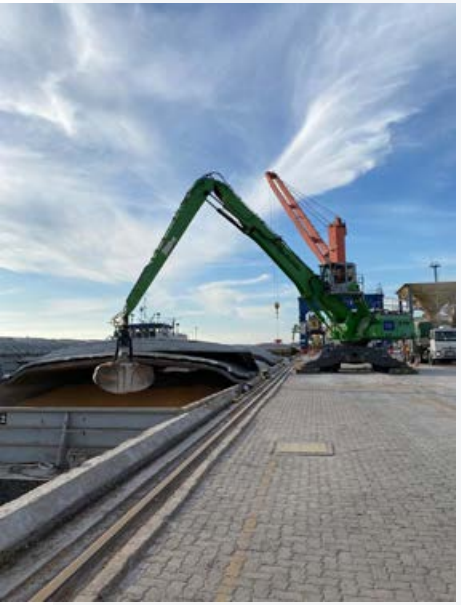
Para asegurar la sostenibilidad de toda nuestra cadena de valor, en Ultramar promovemos la selección de proveedores según criterios técnicos, sociales y ambientales. Es así como 25 de las 82 Unidades Estratégicas de Negocio consideradas en este reporte cuentan con criterios de selección y evaluación ambiental de sus proveedores, y 7 UENs aplican principios sociales.

Ultramar encourages supplier selection using technical, social and environmental criteria, to ensure the sustainability of our entire value chain. Accordingly, 25 of Ultramar's 82 reporting SBUs use environmental evaluation and selection criteria for their suppliers and 7 also use social criteria.

Línea Business Line	**% de nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.** Percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria.	**Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos ambientales.** Number of suppliers and subcontractors assessed for their environmental impacts.	**Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos, potenciales y reales.** Number of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual negative environmental impacts.	**% 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.** Percentage of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual negative environmental impacts, where improvements have been agreed as a result of the assessment.	**% 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.** Percentage of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual negative environmental impacts, where the relationship has been terminated as a result of the assessment and the reason for termination has been provided.
DAIS	22%	70	77	10%	0%
KAPTAN	3%	39	10	3%	0%
NELTUME	17%	633	7	20%	0%
Consolidado Consolidated	**14%** (promedio)	**742** (total)	**94** (total)	**12%** (promedio)	**0%**

Nota: La información corresponde a la información entregada por 25 UENs sobre las 82 UENs que reportaron.
Note: This information was received from 25 of the 82 reporting SBUs.





Durante 2022 los principales impactos y/o riesgos ambientales negativos significativos, identificados en la cadena de suministro de las UEN, fueron:

- Emisión de CO2.
- Agotamiento de recursos naturales por consumo de hidrocarburos, plásticos y árboles, uso de energía eléctrica, agua y gas.
- Contaminación del suelo y cuerpos de agua, con afectación de fauna y flora, por derrames de productos o residuos que contengan hidrocarburos.
- Riles por lavado de equipos.
- Otros derrames derivados de la labor de mantención de tractos y semirremolques.
- Disposición final, sin reciclaje, de los neumáticos fuera de uso.
- Gestión inadecuada de los residuos y deterioro del suelo por acumulación de residuos sólidos no reciclables.
- Ruidos y polvos en suspensión característicos de las operaciones.

The significant negative environmental impacts or risks in SBU supply chains during 2022 were:

- CO2 emissions
- Depletion of natural resources due to consuming hydrocarbons, plastics, trees, electricity, water and gas.
- Contamination of soil and water bodies that affected fauna and flora, due to product or waste spillages that contained hydrocarbons.
- Industrial liquid waste from washing equipment.
- Other spills from maintenance of trucks and semi-trailers.
- Used tires sent to landfills, without recycling.
- Inadequate waste management and soil deterioration due to accumulated non-recyclable solid waste.
- Noise and suspended dust that is characteristic of the business.

	% de nuevas empresas proveedoras y contratistas que han pasado una selección (para adjudicarse una compra o un servicio) también en base a criterios sociales. Percentage of new suppliers and subcontractors that have been screened using social criteria during the procurement of goods or services.	**La cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos sociales** Number of suppliers and subcontractors assessed for their social impacts.	**La cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos, potenciales y reales.** Number of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual negative social impacts.	**% 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.** Percentage of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual negative social impacts, where improvements have been agreed as a result of the assessment.	**% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales significativos negativos –potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.** Percentage of suppliers and subcontractors causing significant potential and actual social impacts, where the relationship has been terminated as a result of the assessment and the reason for termination has been provided.
DAIS	12%	13	40	0%	0%
KAPTAN	1%	26	0	1%	0%
NELTUME	20%	4	2	0%	0%
Consolidado Consolidated	**11%** (promedio)	**43** (total)	**42** (total)	**0%** (promedio)	**0%** (promedio)

Nota: La información corresponde a la información entregada por 17 UENs sobre las 82 UENs que reportaron.
Note: This information was received from 17 of the 82 reporting SBUs.

Por otro lado, los impactos y/o riesgos sociales negativos significativos identificados en la cadena de suministro fueron:

- Posibles paralizaciones de las actividades por conflictos sociales crecientes.
- Navegaciones a alta velocidad de embarcaciones menores.
- Huelgas de parte de los operadores portuarios que imposibiliten prestar los servicios a los clientes. Posibles huelgas por parte de la empresa de seguridad, sin la cual no se puede mantener la actividad portuaria.

The significant negative social impacts or risks in the supply chain were:

- Potential stoppages due to escalating social conflicts.
- Small vessels traveling too fast.
- Strikes by port operators that force the suspension of services to customers. Potential strikes by security companies, which would halt port operations.

GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales / New suppliers that were screened using environmental criteria
GRI 414-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales / New suppliers that were screened using social criteria

5 Cuidado del Planeta

Caring for the Planet

Cuidar el entorno, mitigando los impactos ambientales, y ser actores proactivos en la lucha contra el calentamiento global.

We care for our natural surroundings, by mitigating our impact on the environment, and proactively contributing to the campaign to reduce global warming.

DAIS

30
árboles se plantaron
trees were planted

REMAR: Cuidado del Medio Ambiente junto a los Colaboradores

REMAR: Caring for the Environment Together with Employees

En julio de 2022 y con la finalidad de participar en el voluntariado por los 70 años de Ultramar, Remar apoyó a la Fundación Pro-Bosque con el sembrado de especies de árboles nativos en la reserva Bosque Protector Cerro Blanco en Guayaquil, Ecuador. Entre ellas destacaron laurel negro y blanco, pechiches, bálsamos, tintos, ceibos, robles y fernán sánchez.

Se plantaron más de 30 árboles con la participación de 18 colaboradores y la actividad fue realizada bajo la supervisión de un guía forestal de la fundación, quien explicó sobre la fauna y flora que habitan en el bosque.

La Fundación Pro-Bosque es una organización privada con amplia experiencia en el manejo de áreas protegidas, con énfasis en el cuidado del Bosque Protector Cerro Blanco, reserva privada de 6.078 hectáreas que es uno de los últimos remanentes de bosque seco de la costa ecuatoriana.

Además, para fortalecer el compromiso de Remar y sus colaboradores con el cuidado ambiental, en junio se habilitó una estación de reciclaje para plásticos, cartones y papeles. Su gestión es realizada con la empresa EcoHome, que brindó una capacitación a todos los colaboradores sobre materiales a reciclar y tipos de desechos.

En 2022 la empresa recicló en total:

- **124.60 Kg. de papel.**
- **35.91 Kg. de cartón.**
- **24.65 Kg. de plástico.**

Remar supported the Pro-Bosque Foundation by planting native tree species in the Cerro Blanco Protected Forest Reserve in Guayaquil, Ecuador during July 2022, to participate in Ultramar's 70th anniversary volunteering program. These trees included black and white laurel, pechiche, balsam, red trees, coral tree, oak and custard apple.

More than 30 trees were planted by 18 employee volunteers under the supervision of a forestry guide from the Foundation, who explained the fauna and flora that live in this forest.

Pro-Bosque Foundation is a private organization with extensive experience in managing protected areas, particularly caring for the Cerro Blanco Protected Forest. This is a private reserve covering 6,078 hectares that is one of the last remnants of dry forest on the Ecuadorian coast.

Furthermore, a recycling station for plastics, cardboard and paper was set up in June, to strengthen the commitment of Remar and its employees to environmental care. The station is managed by EcoHome, who have provided training to all employees on recyclable waste.

During 2022, the company recycled:

- **124.60 kg of paper.**
- **35.91 kg of cardboard.**
- **24.65 kg of plastic.**

DAIS

500
kilos de cartón fueron reciclados en ULOG
kg of cardboard were recycled in ULOG

Transtotal – División Servicios Logísticos Integrales: Programa de Reciclaje

Transtotal - Integral Logistics Services Division: Recycling Program

La división Servicios Logísticos Integrales de Transtotal Agencia Marítima (TAM), integrada por las empresas TLS (Transtotal Logística Selva) y ULOG Perú, reafirmó su compromiso con el cuidado del planeta, uno de los pilares de su Estrategia de Sostenibilidad.

En octubre de 2022 TLS se unió al programa de reciclaje de M&E Green Recicladores y la ONG Sálvame. Este incluyó una capacitación a los colaboradores de la empresa sobre la correcta segregación de los residuos. Actualmente, los que se generan principalmente en sus operaciones son el strech film y las botellas de plástico, alcanzando una entrega mensual aproximada de 600 kilos de estos materiales.

Además, junto con M&E Green, TLS cofinanció los talleres de lectura y teatro para niños vulnerables de la Casa Hogar "Barcolris". Estas actividades se conectaron con el taller sobre Cambio Climático, desarrollado en el mes de agosto con la comunidad aledaña a las operaciones, donde participaron niños, jóvenes y adultos, con quienes los colaboradores compartieron los principios fundamentales y los efectos que está teniendo el cambio climático, especialmente en la Amazonia peruana.

Asimismo, ULOG Perú también se sumó a este programa, lanzando la campaña del "Día de la gestión integral de los residuos sólidos". En ULOG el principal residuo es el cartón y a través del programa de reciclaje, el cual alcanzó una entrega trimestral de 500 kilos, la empresa ayuda a la Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) en la ejecución de terapias y tratamientos de niños sobrevivientes a quemaduras.

Transtotal Agencia Marítima (TAM) is comprosed of TLS (Transtotal Logística Selva) and ULOG Peru and its Integral Logistics Services Division reaffirmed its commitment to caring for the planet, which is a Sustainability Strategy principle.

In October 2022, TLS joined a recycling program developed by M&E Green Recyclers and the NGO Sálvame. This involved training the company's employees how to correctly segregate waste. The business produces waste that is mostly plastic film and bottles, which total approximately 600 kg per month.

TLS and M&E Green co-financed several reading and theater workshops for vulnerable children at the "Barcolris" children's home. These workshops were connected to the Climate Change workshop held in August with the local community, which was attended by children, young people and adults. Employees shared the fundamental principles of climate change and its effects, especially on the Peruvian Amazon.

ULOG Peru also joined this program and then launched an "Integrated Solid Waste Management Day". ULOG produces waste that is mainly cardboard and this recycling program processes 500 kg every quarter. The program benefits the "Support for Children with Burns Association" (ANIQUEM), which provides therapies and treatments for children who have survived burns.

TLS

KAPTAN

En 2022 se inició el Programa de Mejora de la Gestión de Recursos y Residuos.
In 2022 by launching a Resource and Waste Management Improvement Program in conjunction with ReAcción.

STL: EcoTerminal

STL: EcoTerminal

Con el desafío de seguir impulsando una cultura de sostenibilidad, de la mano de la empresa ReAcción, en 2022 se inició en Sur Terminal Logística (STL) el Programa de Mejora de la Gestión de Recursos y Residuos.

Durante una primera etapa se recopiló y analizó información de los residuos que se generan en la terminal. Posteriormente, se conformó el EcoTeam, grupo de colaboradores voluntarios, entusiastas e interesados en la temática cuya misión fue conocer y aprender las buenas prácticas y acciones enseñadas por el equipo de ReAcción, para luego compartirlas con sus compañeros y, entre todos, implementar el "cambio de switch" que buscamos para la terminal.

El siguiente paso fue definir el nombre del programa. Tras la votación de todos los colaboradores, se optó por "EcoTerminal". A través de reuniones mensuales se comenzaron a evaluar las alternativas más sostenibles, planificando los puntos de la terminal en los que se colocarían las islas de reciclaje y definiendo la fecha para el lanzamiento oficial del programa.

Finalmente, después de varios meses de trabajo y preparación, el martes 8 de noviembre fue el "Día D", jornada en la que se retiraron todos los cestos de basura individuales de cada escritorio, se instaló la nueva cartelería de concientización (por ejemplo, sobre la importancia de cuidar el consumo de agua o hacer un uso eficiente de las luces de las oficinas) y se colocaron e inauguraron las distintas islas de reciclaje, para fomentar una correcta separación de los residuos y así promover su posterior valorización.

Sur Terminal Logística (STL) responded to the challenge of building a sustainability culture in 2022 by launching a Resource and Waste Management Improvement Program in conjunction with ReAcción.

Information on the terminal's waste was collected and analyzed during the first stage. The next stage was to form an EcoTeam from enthusiastic volunteers, whose objective was to learn good practices from the ReAcción team. Then share these with their colleagues and jointly achieve the "switch" that the terminal needs.

The third stage was to choose a name for the program. "EcoTerminal" was chosen by all the employees in a vote. Monthly meetings evaluated the most sustainable options, planned where the recycling points would be placed within the terminal and selected the official launch date for the program.

After several months of preparation, Tuesday, November 8 was selected as "D-Day", the day when every individual waste bin would be removed from each desk, new awareness-raising signs would be installed, for example, on the importance of saving water or efficiently using office lights, and various recycling points would be inaugurated that encourage people to correctly separate waste to ensure that it can be recycled.

MINTRAL: Descarbonización en Terminales y Logística de Transporte

MINTRAL: Decarbonization of Terminals and Logistical Transport

KAPTAN

Su estrategia de descarbonización se enfoca en seis principales iniciativas.
Its decarbonization strategy has six main initiatives.

Para MINTRAL, unidad de negocio de logística minera de Sitrans, la descarbonización ha ido asumiendo una relevancia cada vez mayor entre sus iniciativas de gestión ambiental. De esta manera, su estrategia de descarbonización se enfoca en seis principales iniciativas, que se aplican en los terminales y en la logística de transporte.

Optimización del transporte: La empresa está usando los contenedores "Sider", que se abren lateralmente y permiten una doble carga en comparación con los viajes normales. Además, con el remanejo de carga está optimizando de forma segura y eficiente los espacios. En 2022 estos procesos permitieron ahorrar más de 5.000 viajes, cuantificados en más de 3.200 toneladas de CO_2.

Apuesta por la economía circular: Se lograron ahorros en pallets de madera y stretch films plásticos para embalajes, utilizando ecopallets fabricados con 900 botellas plásticas recicladas cada uno y que, además, son reutilizables por hasta cinco años. A su vez, se emplearon jaulas colapsables y retornables, también con el fin de reducir el uso de materias primas. En 2022, gracias a la relación con un cliente, se disminuyó en 9 toneladas (1.400 m^2 de plantaciones) mensuales el consumo de madera en pallets y en 2.700 metros el uso mensual de film plástico. Al sumarse otras tres mineras al mismo proyecto, estos números podrían subir a 51 toneladas al mes de madera y 16.100 metros mensuales de stretch film.

Grúas eléctricas: Todas las grúas de bajo tonelaje (entre 3 y 5 toneladas) de los terminales de Antofagasta y Santiago fueron reemplazadas por grúas eléctricas. Este cambio significó una disminución de casi 180 toneladas de CO_2 al año. La meta es replicar el proyecto en todos los terminales de la empresa.

Camiones eléctricos: En 2022 se analizaron las alternativas en el mercado y se estudió la factibilidad de incluir, para 2023, el primer camión eléctrico para la logística de transporte con una minera en el norte de Chile.

Cuidado del agua: En el terminal de Antofagasta se puso en marcha una planta de tratamiento de aguas grises, con el fin de reutilizarlas para el riego de las áreas verdes y el lavado de los equipos en las operaciones. Se calcula una reducción de más de 2.600 toneladas de CO_2 al año.

Energía renovable: Durante 2022 se llevaron a cabo los estudios para la instalación de una planta fotovoltaica en el terminal de Antofagasta, que podría llevar a una reducción de casi 200 toneladas de CO_2 al año y cuyas obras se llevarán a cabo a partir de 2023. Esto se suma al cambio de matriz energética en desarrollo, donde se asegura la compra de energía a través de fuentes renovables. En este momento, alrededor del 80% de las operaciones de Sitrans se alimenta de energía renovable.

MINTRAL is the mining logistics business unit at Sitrans and decarbonization has become a significant issue among its environmental initiatives. Its decarbonization strategy has six main initiatives, which are being implemented by its terminals and logistical transport.

Transport optimization: The company is using "Sider" containers, which open sideways and can accommodate two cargoes compared to normal voyages. Furthermore, cargo handling can be safely and efficiently optimized. These processes saved more than 5,000 trips in 2022, which saved more than 3,200 tons of CO_2.

Commitment to the circular economy: Savings were achieved in wooden pallets and plastic film for packaging, using eco-pallets each made from 900 recycled plastic bottles, which are reusable for up to five years. Collapsible and returnable cages were used to reduce the use of raw materials. The timber used to make pallets was reduced by 9 tons per month during 2022 (1,400 m^2 of plantations) and plastic film by 2,700 meters, due to customer support. Three other mining companies intend to join this project, which could increase these numbers to 51 tons per month of timber and 16,100 meters per month of plastic film.

Currently, packaging materials such as wooden pallets and film are only used once, and the customer has to find a suitable method to dispose of them. This initiative replaces these packaging materials with reusable alternatives such as a plastic pallet and cage, which are estimated to have a useful life of 5 years.

Electric cranes: All cranes lifting between 3 and 5 tons at the Antofagasta and Santiago terminals were replaced by electric cranes. This change resulted in saving almost 180 tons of CO_2 per year. The goal is to replicate this project at all the company's terminals.

Electric trucks: Alternatives were analyzed during 2022 to assess the feasibility of using electric trucks in 2023 for mining logistical transport in northern Chile.

Water care: A gray water treatment plant was commissioned at the Antofagasta terminal to reuse gray water for irrigating green areas and washing operational equipment.

Renewable energy: Research in 2022 assessed installing a photovoltaic plant at the Antofagasta terminal, which could save almost 200 tons of CO_2 per year, with installation beginning in 2023. This complements the energy matrix changes currently under development. Renewable energy currently powers about 80% of Sitrans' business.

NELTUME PORTS

El fomentar una nueva ruta que impida la interacción de buques con estas especies marinas.
Develop a route to prevent ships from colliding with whales.

PUERTO ANGAMOS: Protección a las Ballenas

PUERTO ANGAMOS: Whale Protection

El año 2022 Puerto Angamos firmó el **"Código Voluntario de Navegación de Embarcaciones Mayores para Evitar la Colisión con Ballenas en la Península y Bahía de Mejillones".** El documento establece, por primera vez, la creación de una nueva ruta marítima destinada a cautelar la integridad de los cetáceos que habitan en la zona.

Suscrito por la Gobernación Marítima de Antofagasta, la Ilustre Municipalidad de Mejillones, la Asociación de Industriales de Mejillones, el Centro de Investigación de Fauna Marina y Avistamiento de Cetáceos (CIFAMAC) y Puerto Angamos, el código materializa el trabajo que varios actores empezaron a desarrollar en conjunto con científicos nacionales e internacionales, que se plasma en una nueva ruta que previene impactos en cetáceos en la bahía. Esta iniciativa nació luego de que la ONG CIFAMAC advirtiera, en 2019, que las ballenas se encontraban expuestas a colisiones con buques menores y mercantes que navegan en el área.

Durante estos años, Puerto Angamos ha liderado mesas de trabajo con autoridades y agencias navieras, para informar sobre estos riesgos y fomentar una nueva ruta que impida la interacción de buques con estas especies marinas en Mejillones. De esta forma, logró impulsar una mesa de trabajo que tuvo como fin regular las operaciones marítimas y así evitar el posible daño que pudiera afectar a estos ejemplares.

Las nuevas directrices establecidas (nueva ruta de entrada y salida, y reducción de velocidad por parte de buques que ingresan a la bahía) fueron definidas de manera colaborativa con "Great Whale Conservancy", organización internacional sin fines de lucro dedicada al estudio y la promoción de prácticas que maximicen la protección de los cetáceos, a través de maniobras de navegación seguras.

La iniciativa es única a nivel mundial y se está estudiando implementarla también en Sudáfrica y Brasil. El trabajo fue registrado para un documental que se expondrá a nivel internacional sobre las medidas que se están tomando en el mundo para el resguardo de las ballenas y otras especies afines.

Puerto Angamos signed the "Voluntary Large Vessel Navigation Code to Avoid Collisions with Whales in Mejillones Peninsula and Bay" in 2022. This document creates a maritime route that aims to protect whales in the area for the first time.

It was signed by the Antofagasta Maritime Governor, the Mejillones Municipality, the Mejillones Industrialists Association, the Marine Wildlife Research and Whale Watching Center (CIFAMAC) and Puerto Angamos. The code is the culmination of work by several people together with national and international scientists, which has established a route that prevents collisions with whales in the bay. This initiative began after the NGO CIFAMAC warned that smaller vessels and merchant ships sailing in the area were colliding with whales in 2019.

Since then, Puerto Angamos has led discussion groups involving authorities and shipping agencies to publicize these risks and develop a route to prevent ships from colliding with whales in Mejillones. It created a discussion group with the aim of regulating maritime activity and thus avoid hurting whales.

These guidelines have established an entry and exit route, and reduced the speed of vessels entering the bay. They were developed in collaboration with the Great Whale Conservancy, which is an international non-profit organization dedicated to studying and promoting practices that protect whales and encourage vessels to navigate safely.

The initiative is unique worldwide and is being considered for South Africa and Brazil as well. It was recorded for a documentary that will be internationally broadcast on the measures being taken around the world to protect whales and other related species.

Fomentar una Cultura de Cuidado del Medio Ambiente

Promote a Culture of Caring for the Environment

¿Por qué es un tema material relevante?

Las actividades y operaciones de las empresas de Ultramar pueden tener impactos en el medio ambiente. Con el objetivo de minimizarlos y responder a los requerimientos de los clientes en esta materia, en Ultramar promovemos el cumplimiento de normativas y estándares nacionales e internacionales: se busca anticipar y evitar, mitigar y revertir eventuales consecuencias negativas de nuestras operaciones, como también instalar una cultura organizacional de cuidado del entorno y la biodiversidad.

Why is this a significant material issue?

The activities of Ultramar's companies may affect the environment. Ultramar minimizes them and responds to customer's environmental requirements by complying with national and international regulations and standards. We anticipate, avoid, mitigate and reverse any potential negative consequences caused by our businesses, and build an organizational culture that cares for the environment and biodiversity.

Los compromisos establecidos en el pilar "Cuidado del Planeta" de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, apuntan a fomentar una cultura organizacional de protección del medio ambiente, reducción de la huella de carbono y conservación de áreas de alto valor para la biodiversidad cercanas o colindantes con nuestras operaciones.

Ultramar incorpora los más altos estándares de desempeño ambiental. A través de la reducción y mitigación de los potenciales impactos de su actividad, como también de una gestión proactiva que fomente la adaptación a los cambios climáticos globales, busca que todas las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) realicen una adecuada gestión. Para ello se basa 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 y housekeeping.
- Instalar y fortalecer la cultura de la reportabilidad constante de indicadores y metas socioambientales.
- Efectuar el diagnóstico y benchmarking de iniciativas de eficiencia, gestión ambiental y descarbonización para analizar su factibilidad de implementación en el negocio de Ultramar.

Entre otras iniciativas, las UENs implementan sistemas de gestión energética, utilizan vehículos y maquinarias abastecidas por electricidad, realizan mejoras tecnológicas para evitar accidentes que dañen el medio ambiente (derrames de hidrocarburos) y llevan a cabo acciones de economía circular para la correcta gestión de los residuos de sus operaciones.

The commitments in Ultramar's Sustainability Strategy "Caring for the Planet" pillar encourage an organizational culture that protects the environment, reduces our carbon footprint and conserves local areas of high biodiversity value.

Ultramar adopts the highest standards of environmental performance. It ensures that all Strategic Business Units (SBUs) perform well by reducing and mitigating the potential impacts of their businesses and proactively adapting to global climate change. This requires:

- Strengthening relationships of trust with stakeholders through discussion and implementing action plans.
- Managing crises by forming a Warning and Crisis Committee, with clearly defined roles and published internal protocols.
- Strengthening the management of permits and housekeeping.
- Building and strengthening a culture that reports socio-environmental indicators and goals.
- Diagnosing and benchmarking efficiency, environmental or decarbonization initiatives to assess whether they could be implemented by Ultramar.

The SBUs have already implemented several initiatives, such as energy efficiency systems, vehicles and machinery powered by electricity, and technological improvements to avoid hydrocarbon spills that damage the environment. They also introduce circular economy initiatives that carefully manage their waste.

Consumo Energético
Energy Consumption

La cantidad y calidad de las emisiones producidas por las UENs de Ultramar dependen, en gran medida, del tipo de fuente de energía que utilizan. En consecuencia, es relevante calcular y reportar el consumo de energía eléctrica procedente de fuentes renovables y no renovables, con el fin de supervisar aquellas áreas en las que se necesita mejorar la gestión ambiental para lograr la carbono neutralidad.

The quantity and quality of emissions produced by Ultramar SBUs mostly depend on the source of their energy. Consequently, we calculate and report electric energy consumption from renewable and non-renewable sources, in order to monitor areas where environmental management needs to be improved to achieve carbon neutrality.

Consumo de Energía en la Organización* Energy consumed by the organization*	2021	2022
No renovable (MwH) (combustibles fósiles, hidroeléctrica de embalse) Non-renewable sources such as fossil fuels and hydroelectricity from reservoirs (MWh)	52.371,1	**52.268,2**
Renovable (MwH) (solar, eólica, biocombustible, hidroeléctrica de pasada) Renewable sources such as solar, wind, biofuel, hydroelectricity from rivers (MWh)	21.666,2	**31.444,3**
Consumo total de energía (MwH) Total energy consumption (MWh)	74.037,30	**83.712,50**

Nota (*): El cálculo está hecho de manera aproximada en base a la estandarización llevada a cabo para medir la huella de carbono (alcance 2).
Note (*): This calculation is based on the standardization required to measure the carbon footprint (Scope 2).

GRI 302-1 Consumo de energía dentro de la organización / Energy consumption within the organization
DJSI: 2.3.3 "Consumo de energía" / "Energy consumption"

Reducción de la Huella de Carbono

Reduce Our Carbon Footprint

¿Por qué es un tema material relevante?

Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) son una de las principales causas del calentamiento global. Por lo tanto, a través de su reducción sostenida, en línea con los objetivos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, se busca estabilizar la temperatura de la atmósfera en el mediano plazo y, con ello, mitigar los efectos del cambio climático. En este sentido es destacable que, después de haber aplicado la cuantificación estandarizada de la huella de carbono en sus UENs, Ultramar busca poner en marcha una "Estrategia de Descarbonización". De esta forma, se pueden establecer medidas concretas para reducir la huella de carbono de la compañía.

Why is this a significant material issue?

Greenhouse gas (GHG) emissions are a principal cause of global warming. Therefore, the aim is to stabilize atmospheric temperatures over the medium-term and mitigate the effects of climate change, by achieving a sustained reduction in GHG emissions, which is an objective of the United Nations Framework Convention on Climate Change. Accordingly, Ultramar is developing a strategy to decarbonize the energy matrix of its business, after taking standardized carbon footprint measurements of its SBUs. This will ensure that specific measures are introduced to reduce the company's carbon footprint.

Es importante destacar que en 2022 -por tercer año consecutivo- se calculó la huella de carbono con una metodología única y transversal para sus tres líneas de negocio, en colaboración con el área de Sostenibilidad y Cambio Climático de Deloitte Chile. Este cálculo fue realizado a través de la metodología GHG Protocol, asociada a la cuantificación de la huella de carbono, con enfoque corporativo de alcances 1 y 2. Además, por primera vez para todas las UENs incluidas en la medición transversal, se llevó a cabo también el cálculo del alcance 3, que en 2021 y 2020 solo había incluido una parte de las empresas.

It is important to highlight that in 2022 -for the third consecutive year- the carbon footprint was calculated using a unique and transversal method for its three business lines, in collaboration with the Sustainability and Climate Change department at Deloitte Chile. Guidelines in the GHG Protocol were used to measure its carbon footprint, with a corporate approach for scopes 1 and 2. In addition, for the first time for all the SBUs included in the transversal measurement, the calculation of scope 3 was also carried out, which in 2021 and 2020 had only included a part of the strategic business units.

CO_2

Un total de / A total of

78

UENs midieron su huella de carbono
measured their carbon footprint

15

más respecto a 2021
more than 2021

Unidades Estratégicas de Negocio consideradas en el nuevo cálculo de la huella de carbono / SBUs in the 2022 carbon footprint measurement

DIAS
Agencia Marítima Internacional (AMI)
Agencia Marítima Kenrick
Agenciamiento Paraguay
Agenciamiento Uruguay
Brings Austral
Bucalemu
CB Fenton
Evergreen
MSC (Argentina, Bolivia, Chile)
Naves Colombia
Allied Trucking
Montship
Prairie International Container & Dray Services
Altamarítima México
Norton Lilly Panamá
Norton Lilly International USA
NLI Central America, Caribbean, & Logistics (CCL)
ONE
Remar
Rochamar
Sagres Agenciamiento Marítimo
Transtotal
Transtotal Logística Selva (TLS)
Trealmont Trade Lane
ULOG (Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Perú)
Ultramar Agencia Marítima Chile
SMI

KAPTAN
Associated Terminals LLC (**)
Axinntus
Depocargo (*)
Depósitos Montevideo (DPM)
Grúas y Alquileres
Logística Río Arriba (LRA)
Medlog (Bolivia, Chile)
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)/ Operadora Extraportuaria de Manzanillo (OEM)
Sitrans
STF Logística
Stierlift
Sur Terminal Logística (STL)
Teisa (*)
TLU
Transmaritime Inc. (**)
Trealship Services
UASL (*)

NELTUME PORTS
AutoMOBILE (AIT)
Montecon
Ontemar
Ontur
Puerto Angamos
Puerto Coronel
Puerto Mejillones
Río Estiba
Sagres (Puerto Guaiba, Río Grande, TLP, TPP)
Southern Cargo Handling Co.
TGN
TGU
Tidal Transport & Trading
Terminal Puerto Arica (TPA)
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Terminal Puerto Rosario (TPR)
Terminal Pacífico Sur (TPS)
Ultraport (ADN, Angamos, Arica, Centinela, Chacabuco, Coquimbo, Mejillones, Punta Arenas, TGN, Valparaíso)

Nota: (*) En la medición de la huella de carbono, estas tres empresas se contabilizaron como una (“Negocio aéreo”); también (**) Transmaritime Inc. y Associated Terminals LLC.
Note: (*) These three companies were counted as one (“Air Business”) when measuring their carbon footprint; also (**) Transmaritime Inc. and Associated Terminals LLC.

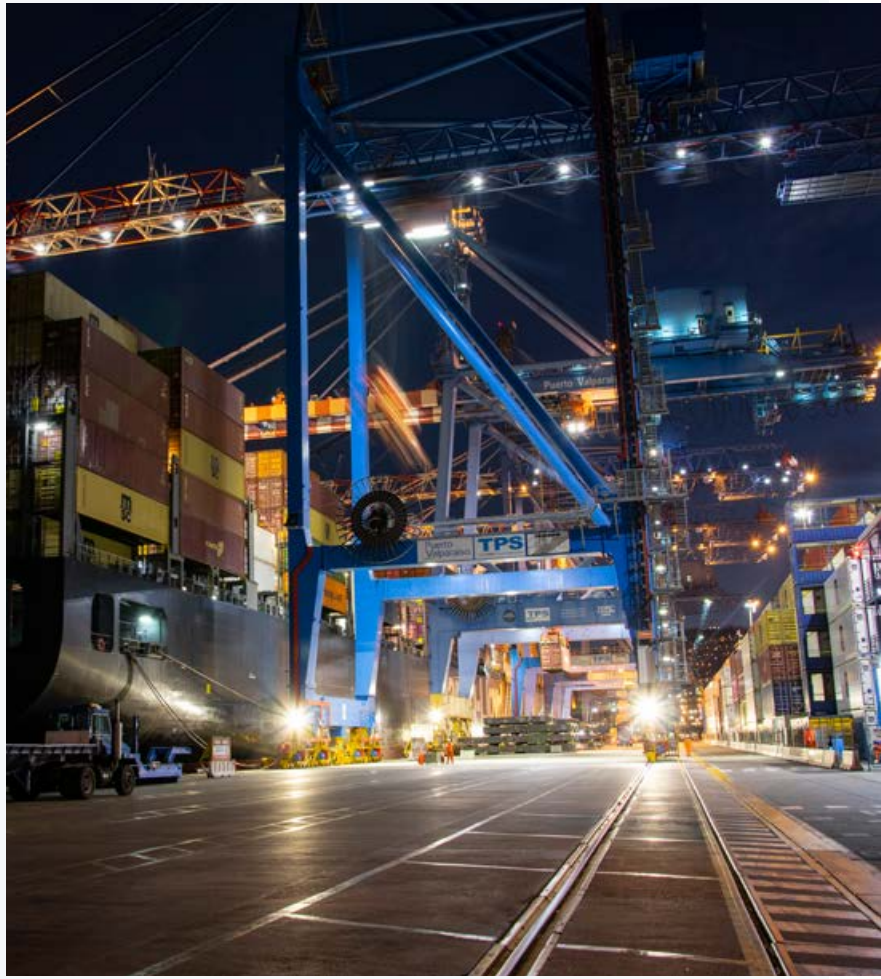
Dada la incorporación de nuevas instalaciones en la medición, y el aumento de carga de algunas UENs, entre otros motivos propios de la operación, se evidenció un aumento de 87,3% de emisiones entre el año 2021 y 2022. Además, se incrementó el alcance del scope 3 a todas las operaciones, asociado a la distribución y uso de puertos, en el caso que corresponda.

Por otra parte, se destaca la disminución de las emisiones de alcance 2 por consumo de electricidad, lo cual se debe en gran medida a la compra de energía renovable.

Emissions increased between 2021 and 2022 by 87.3%, as a result of the incorporation of new facilities in the measurement, and the increasing load of some SBUs, among other reasons inherent to the operation. Scope 3 emissions increased, associated with upstream distribution and port use.

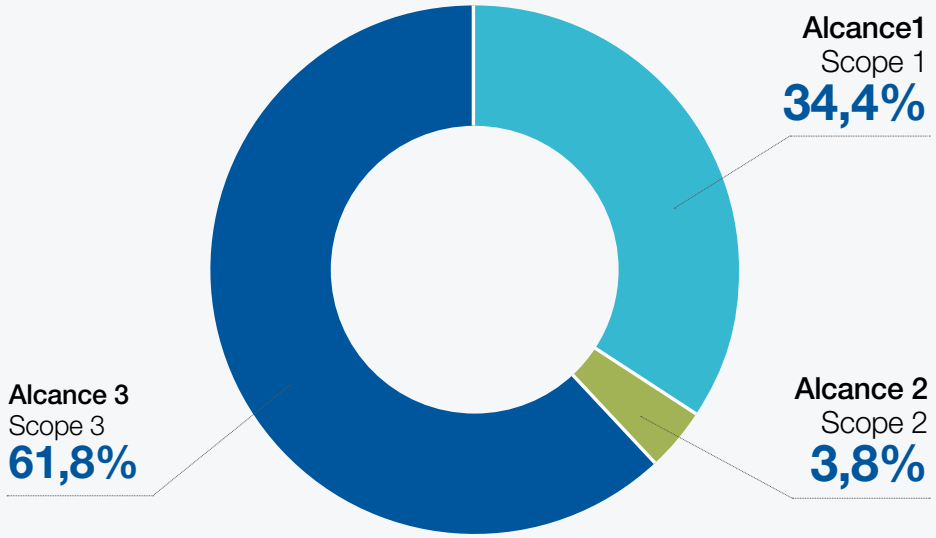
Scope 2 emissions from electricity consumption decreased, which is largely due to purchasing renewable energy.

		2020	2021	2022
	Emisiones GEI GHG emissions	**Ton de CO2** Tons of CO2	**Ton de CO2** Tons of CO2	**Ton de CO2** Tons of CO2
DAIS	Alcance 1 / Scope 1	4.186,07	3.827,2	3.662,0
	Alcance 2 / Scope 2	1.166,63	447,3	938,5
	Alcance 3 / Scope 3	n/d	26.554,7	67.628,2
	Subtotal	**5.352,70**	**30.829,2**	**72.228,8**
KAPTAN	Alcance 1 / Scope 1	38.587,57	51.909,2	48.571,4
	Alcance 2 / Scope 2	12.870,97	3.880,0	3.332,9
	Alcance 3 / Scope 3	n/d	25.132,8	33.712,9
	Subtotal	**51.458,54**	**80.922,0**	**85.617,2**
NELTUME PORTS	Alcance 1 / Scope 1	26.126,72	40.004,1	50.400,7
	Alcance 2 / Scope 2	4.318,59	7.683,2	7.212,4
	Alcance 3 / Scope 3	n/d	n/d	83.184,5
	Subtotal	**30.445,31**	**47.687,2**	**140.797,6**
Total	Alcance 1 / Scope 1	68.900,4	95.740,4	102.634,2
	Alcance 2 / Scope 2	18.356,2	12.010,5	11.483,8
	Alcance 3 / Scope 3	n/d	51.687,5	184.525,6
	Total 1+2	**87.256,5**	**159.438,4**	**298.643,6**



(*) 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).
Carbon footprints were measured using the market method in the GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

Emisiones de gases de efecto invernadero por alcance para Ultramar año 2022
Greenhouse gas emissions by scope for Ultramar in 2022



Las emisiones de GEI de Ultramar alcanzaron un total de 298.643,6 toneladas de CO_{2eq} para el año 2022. Este cálculo consideró el consumo de combustibles en fuentes fijas, fuentes móviles, recarga de gases refrigerantes asociadas a fugas y de extintores asociadas a fugas o presurización (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 34,4% del total, las de alcance 2 fueron de 3,8% y las de alcance 3, de 61,8%.

Ultramar's GHG emissions for 2022 totaled 298,643.6 tons of CO_2 equivalent. This calculation included fuel consumption from fixed sources and mobile sources, recharges of refrigerant gases associated with leaks and recharges of fire extinguishers associated with leaks or pressurization (scope 1); electricity consumption (scope 2); transportation, upstream distribution and port use (scope 3). Scope 1 emissions accounted for 34.4% of total emissions, scope 2 for 3.8% and scope 3 for 61.8%.

Alcances, fuentes de emisiones incluidos y excluidos del sistema / Scopes, sources of emissions included and excluded from the system

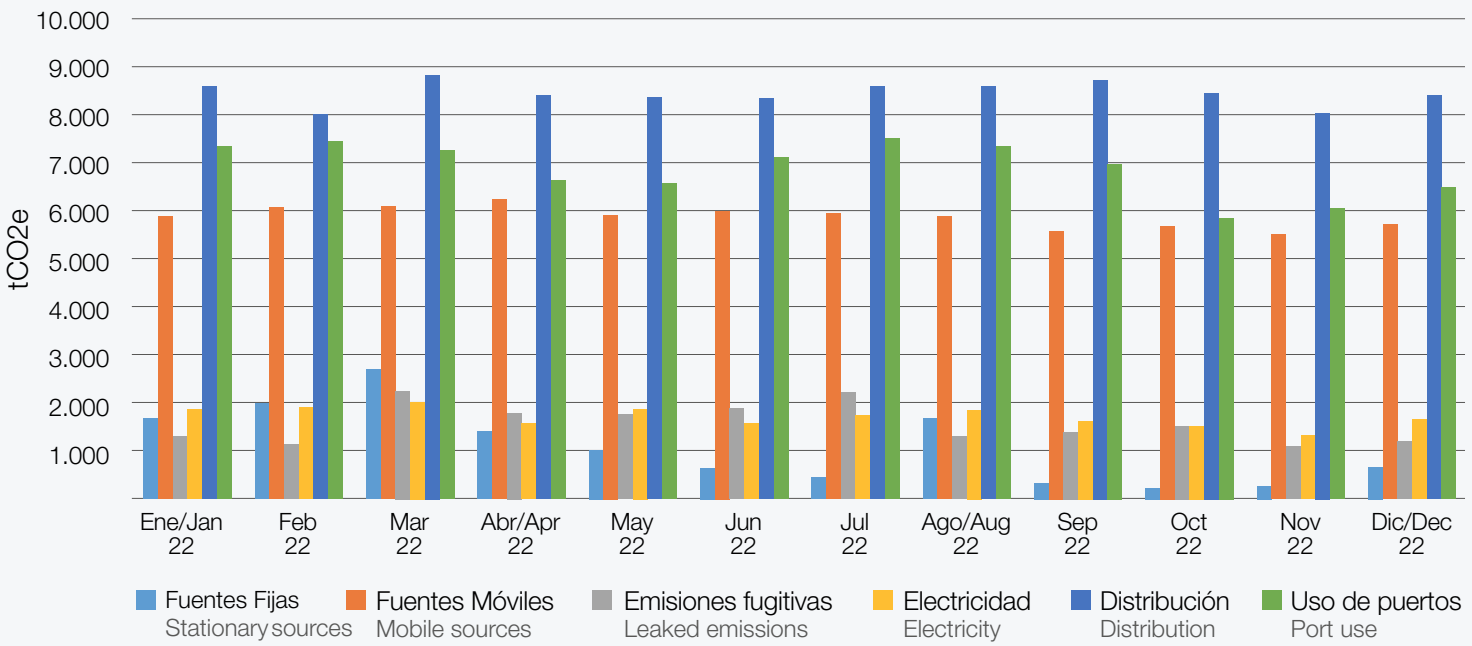
Alcance / Scope	**Fuente de Emisión** Emission source	**Inclusiones /** Included	**Exclusiones /** Excluded
Alcance /Scope **1**	Fuentes fijas / Stationary mobile	• Equipos fijos / Stationary equip.	• No aplica / Not applicable*
	Fuentes móviles Mobile sources	• Vehículos / Vehicles • Maquinaria móvil / Mobile machiney	• No aplica / Not applicable*
	Emisiones fugitivas Leaked emissions	• Gases refrigerantes / Refrigerant gases • Extintores / Fire extinguishers	• No aplica / Not applicable*
Alcance /Scope **2**	Electricidad / Electricity	• Electricidad de instalaciones y operaciones Electricity from facilities & operations	• No aplica / Not applicable*
Alcance /Scope **3**	Transporte y distribución aguas arriba / Transport and upstream	• Transportes gestionados por Unidades Transport managed by Units	• Transporte de productos comprados Product purchased transportation
		• Consumo de energía de embarcaciones o vehículos pesados que utilizan el puerto / Energy consumption by boats or heavy vehicles using the port	• Otros usos de puerto Other port uses
	Uso de servicios vendidos por puerto / Service sold by port	• Consumo de energía de embarcaciones o vehículos pesados que utilizan el puerto / Energy consumption by boats or heavy vehicles using the port	• Otros usos de puerto Other port uses

* Las exclusiones especificas son detalladas en cada uno de los informes de las Unidades de Negocio. / Specific exclusions are described in each Business Unit report.

Resultados por Linea de Negocio Ultramar 2022 por Fuente de emisión / Results by Business Line Overseas 2022 by Emission Source

Línea de negocio / Business Line	**Fuentes fijas** Stationary sources **(tCO2e)**	**Fuentes móviles** Mobile sources **(tCO2e)**	**Emisiones fugitivas** Leaked emissions **(tCO2e)**	**Electricidad** Electricity **(tCO2e)**	**Distribución** Distribution **(tCO2e)**	**Uso de puertos** Port use **(tCO2e)**	**Total Emisiones** Total Emisssions **(tCO2e)**
NELTUME	11.282,3	38.699,3	419,0	7.212,4	407,4	82.777,1	140.797,6
DAIS	72,2	3.377,9	212,0	938,5	67.628,2	-	72.228,8
KAPTAN	842,6	28.754,4	18.974,4	3.332,9	33.712,9	-	85.617,2
Total	**12.197,1**	**70.831,6**	**19.605,5**	**11.483,8**	**101.748,6**	**82.777,1**	**298.643,6**

Huella de carbono mensual por fuente de emisión / Monthly carbon footprint by emission source



La mayor parte de las emisiones provinieron de la distribución (34%), uso de puertos (28%) y fuentes móviles (24%). De las 78 empresas consideradas en la medición de 2022, 12 concentraron el 80,2% de las emisiones de Ultramar. La línea de negocio NELTUME PORTS fue la más significativa en términos de emisiones (47,1%), donde la principal contribución correspondió al alcance 3, asociado al uso de puertos.

Most emissions came from upstream distribution (34%), port use (28%) and mobile sources (24%). The 2022 measurement covered 78 companies, but 12 companies produced 80.2% of Ultramar's emissions. The NELTUME PORTS business line produced the most emissions (47.1%), where the main source was associated with port use under Scope 3.

Iniciativas Relacionadas con Emisiones / Emissions Initiatives

Las principales iniciativas reportadas por las UENs enfocadas en la mitigación o compensación de sus emisiones, fueron las siguientes / The principal mitigating or offsetting initiatives reported by SBUs were as follows:

En 2022 / In 2022

31 > **38%**

de 82 UENs desarrollaron iniciativas de mitigación y/o compensación por sus emisiones / of 82 reporting SBUs measured, developed mitigating or offsetting initiatives for their emissions

DAIS

Norton Lilly Panamá se enfocó en medidas de ahorro energético como el cambio de los equipos informáticos hacia unidades de menor consumo, la incorporación de luminarias LED y la sensibilización del personal en relación con el apagado de luces y de aparatos eléctricos cuando no se están usando.

En **AMS** se implementaron planes de mitigación en las oficinas. Estos incluyeron la clasificación y gestión de residuos, la reducción de elementos descartables e impresiones, la promoción del uso de bicicletas entre los colaboradores, incorporando bicicleteros y vestuarios, y la realización de campañas de concientización sobre el consumo responsable de agua y energía.

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

La planta fotovoltaica de **SMI,** inaugurada en junio de 2021, entró a funcionar en pleno régimen en 2022. Además, se incorporó un punto verde para el reciclaje de los residuos generados en las instalaciones.

En **AMI** se ejecutaron acciones para la mitigación de emisiones, a través de la renovación de 16 artefactos eléctricos con mayor eficiencia en la oficina central, la actualización de la flota vehicular mayor a ocho años de antigüedad, la implementación de una estación de reciclaje y la plantación de 23 árboles frutales.

Norton Lilly Panama focused on energy saving measures such as changing computer equipment to energy efficient equipment, switching to LED lighting and raising awareness among staff regarding turning off lights and electrical appliances when they are not in use.

AMS implemented mitigation plans in its offices. These included sorting and managing waste, reducing disposable items and printing, encouraging employees to use bicycles, building bicycle racks and changing rooms, and awareness campaigns regarding responsibly consuming water and energy.

ULOG and Ultramar Agencia installed solar plants at various branches, which reduced backup generator use during power outages.

SMI inaugurated a solar plant in June 2021, which became fully operational in 2022. A recycling station was installed to recycle waste generated by its facilities.

AMI mitigated its emissions by replacing 16 electrical appliances with more efficient versions at its main office, renewed its vehicles over eight years old, installed a recycling station and planted 23 fruit trees.

KAPTAN

STL se enfocó en la generación de energía eléctrica con paneles solares, la implementación de un calentador solar de agua para los vestuarios y el reemplazo de toda la luminaria a LED.

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

En **Sitrans** se incorporaron grúas eléctricas de bajas emisiones, con un plan que busca aumentar el uso de este tipo de equipos en las agencias de mayor demanda. Además, se avanzó en la Certificación de Energía Limpia, que comenzará a regir durante 2023. Este programa de mitigación también contempla una mayor eficiencia en el transporte con el uso de carga paletizada en doble piso, a través de la cual se optimiza el espacio y se reducen los viajes y las emisiones.

Medlog definió una serie de objetivos para su operación en 2023 respecto a la descarbonización: cuantificación de la huella de carbono; análisis de oportunidades energéticas en relación al resultado de emisiones de GEI y el mapa de proceso; y la definición de un plan de reducción de emisiones de GEI conforme a dicho análisis.

STL began generating electricity with solar panels, implemented a solar water heater for changing rooms and switched to LED lighting.

Stierlift y Grúas implemented a telemetry system for fuel consumption and CO2emission indicators, in order to improve driver efficiency and positively impact the environment.

Sitrans installed low-emission electric cranes and plans to increase the use of this equipment in the agencies with the highest demand. Progress was achieved with its Clean Energy Certification, which will come into effect in 2023. This mitigation program achieves greater transportation efficiency by using double-deck palletized cargo, which optimizes space and reduces trips and emissions.

Medlog has several decarbonization objectives for 2023, such as measuring its carbon footprint, analyzing energy opportunities and the process map that would reduce its GHG emissions, and subsequently developing a GHG emissions reduction plan.

NELTUME PORTS

Sagres conformó una flota 100% eléctrica en la unidad de Guaíba y está en proceso de sustitución de la flota diésel por una eléctrica en las unidades de Río Grande y Pelotas.

Montecon continuó aplicando mejoras en la matriz energética de sus operaciones, a través de la renovación del parque de maquinaria, debido 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 que cuentan con un sistema de acumulación de energía que aprovecha el descenso de la carga para mejorar su eficiencia.

Sagres now has a fully electric fleet at its Guaíba unit and is replacing the diesel fleet with an electric fleet at its Rio Grande and Pelotas units.

Montecon continued to improve its energy matrix by replacing old machinery, and acquiring four reach stacker cranes with an Eco Mode and LED lighting. It continues to use autonomous mobile canteens powered by solar panels, electric vans and Liebherr cranes with an energy accumulation system that recovers energy when lowering cargo to improve their efficiency.

GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) / Direct (Scope 1) GHG emissions
DJSI: 2.3.1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) / Direct GHG emissions (scope 1)
TR-AF-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1 / Scope 1 gross global emissions
TR-AF-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1 / Analysis of the long and short term strategy or plan to manage scope 1 emissions
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) / Energy indirect (Scope 2) GHG emissions
DJSI: 2.3.2	Emisiones indirectas de GEI (alcance 2) / Indirect GHG emissions (scope 2)
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) / Other indirect (Scope 3) GHG emissions
DJSI: 2.3.6	Emisiones de GEI alcance 3 / Scope 3 GHG emissions
TCFD B	Reportar el Alcance 1, 2 y 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados / Report Scope 1, 2 and 3 of GHG emissions and their associated risks.

Hacia una Estrategia de Descarbonización en Ultramar

Towards a Decarbonization Strategy for Ultramar

Las mediciones estandarizadas de la huella de carbono, que cubren el 100% de las UEN de Ultramar, han sido el punto de partida para conocer con mayor profundidad las fuentes de emisión y transitar hacia una Estrategia de Descarbonización que permita reducir las emisiones de CO_2.

Gracias a este proceso, en los últimos tres años, hemos implementado soluciones comunes en las tres líneas de negocio, mientras que en 2023 esperamos aprobar la mencionada estrategia. El trabajo de elaboración de la Estrategia responde a tres preguntas centrales:

¿Cómo operan nuestros negocios?

¿Cómo se está desarrollando la industria en estos aspectos?

¿Cómo es el ecosistema en el cual se desenvuelven nuestras empresas?

Para responder a la primera pregunta, llevamos a cabo la medición estandarizada de la huella de carbono incluyendo el alcance 3, durante el año 2022, para todas las UENs consideradas en el cálculo. Esto nos permitió conocer las principales fuentes de emisiones de cada negocio, diferenciar las UENs por tamaño e impacto y comprender cuáles deberían ser los aspectos a priorizar para tomar medidas pertinentes.

Como resultado de la medición, el uso de combustible diésel en diferentes equipos resultó ser la fuente más importante. Además, identificamos las actuales tecnologías utilizadas, tarifas energéticas y de combustibles, los costos operacionales y las oportunidades de eficiencia energética ya puestas en marcha o evaluadas en las operaciones. Esta primera fase fue un hito relevante, debido a que nos posibilitó entender las brechas existentes para saber qué medidas de mitigación priorizar.

Con relación a la segunda pregunta, se establecieron diálogos con proveedores y consultores, para la búsqueda de nuevas tecnologías y proyecciones, que permitieron actualizarnos sobre las tendencias globales, buscando así ubicar en el tiempo las alternativas posibles (por ejemplo, la eficiencia energética y la electrificación como prioridad actual y el hidrógeno verde u otros combustibles alternativos en el mediano plazo), dependiendo de la factibilidad tecnológica y económica para su implementación.

Standardized carbon footprint measurements, that cover all Ultramar's SBUs, have formed the starting point for a deeper understanding of energy consumption and for developing a Decarbonization Strategy to reduce CO_2 emissions.

This process has helped us to implement common solutions within the three business lines over the last three years, while in 2023 we expect to approve this strategy. This strategy responds to three central questions:

How do our businesses operate?

What is the industry doing about decarbonization?

What is the ecosystem that supports our companies?

We answered the first question by taking a standardized carbon footprint measurement, including Scope 3, during 2022. This identified the main sources of emissions within each business, differentiated the SBUs by size and impact, and clarified which aspects should be prioritized in order to introduce significant measures.

The measurement identified that diesel was the most significant source. We have identified our current technologies, energy and fuel rates, operational costs and the energy efficiency opportunities already implemented or evaluated by the business. This first phase was significant, because it identified our current gaps where we can next implement mitigation measures.

We answered the second question by opening dialogues with suppliers and consultants, and searching for the latest technologies, to keep us aligned with global trends and schedule their introduction. For example, energy efficiency and electrification are currently priorities, while green hydrogen and other fuels are medium-term options, which depend on their technological and financial feasibility.

Posteriormente, analizamos los desarrollos de la industria del comercio internacional, tanto en puertos como en logística, las dos líneas de negocio que representan gran parte de las emisiones de Ultramar (especialmente, los alcances 1 y 2, que pueden gestionarse directamente). Es así como identificamos las mejoras tecnológicas u operacionales que se han implementado y las metas establecidas por parte de nuestros principales competidores. Asimismo, levantamos información y proyecciones de las tarifas energéticas y tecnologías bajas en carbono.

Finalmente, con respecto a la tercera pregunta, llevamos a cabo un levantamiento exhaustivo de las legislaciones y políticas públicas que guardan relación con esta materia, para entender la realidad de cada país y diseñar la estrategia sobre la base de mínimos comunes.

A su vez, analizamos la matriz energética actual y proyectada de los países que tienen mayor influencia sobre nuestras emisiones; y abordamos sus oportunidades futuras, con miras a evaluar la factibilidad y eficiencia de implementar alternativas de abastecimiento de energía.

El trabajo para elaborar una Estrategia de Descarbonización, ayudará a establecer los focos de acción y metas en esta materia para Ultramar.

Subsequently, we analyzed developments in international trade, specifically ports and logistics, as these are the two business lines that produce most of Ultramar's emissions, especially Scopes 1 and 2, which can be directly managed. We identified the technological or operational improvements that had already been implemented, and we explored the global goals, our main competitors and other sectors. We also gathered information on energy and technology tariffs, along with forecasts.

Finally, regarding the third question, we performed an exhaustive survey of the associated public policies and legislation, in order to understand the situation in each country and design the strategy on the basis of common minimums.

Simultaneously, we analyze the current and projected energy matrix of the countries that have the greatest influence on our emissions; and we address their future opportunities, in order to evaluate the feasibility and efficiency of implementing energy supply alternatives.

Preparing the Decarbonization Strategy will help us to establish the associated priorities and goals for Ultramar.

DJSI: 2.5.3 "Estrategia de cambio climático" / "Climate change strategy"

Gestión del Agua
Water Management

Para Ultramar el agua es un recurso valioso para el desarrollo de la vida y un componente esencial para la sostenibilidad de las operaciones. En consecuencia, cuidamos el consumo asociado a nuestras actividades cotidianas en oficinas y operaciones, de manera de reducirlo al mínimo; efectuamos una adecuada manipulación de productos químicos y residuos peligrosos para no contaminar los cursos de agua; y realizamos un análisis de efluentes, evaluando el óptimo funcionamiento de la operación.

Asimismo, realizamos campañas de concientización sobre el uso adecuado del recurso hídrico, contamos con iniciativas de reutilización de agua de lluvia, efectuamos tratamiento de efluentes para su reintegración a las operaciones y contamos con asesorías externas para hacer una adecuada planificación estratégica ambiental.

Water is a valuable resource for Ultramar. It is an essential element for its business sustainability and for life in general. Consequently, we carefully control the water used by our daily duties at offices and facilities. We try to reduce its consumption to a minimum. We carefully handle chemical products and hazardous waste, to avoid contaminating water courses; and we analyze effluents evaluating the optimal functioning of the operation.

We conduct awareness campaigns that emphasize carefully using water resources, we have implemented initiatives that reuse rainwater, we treat effluents and reuse it in the business, and we hire external consultants to prepare strategic environmental plans.

	Consumo de agua 2022 (m^3) Water consumption in 2022 (m^3)	**%**
DAIS	13.673,8	5%
KAPTAN	101.862,2	39%
NELTUME PORTS	148.980,7	56%
Total	**264.516,6**	**100%**

En 2022 / In 2022

+260 mil m^3

fue el consumo de agua /
was water consumption

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:

Ultramar uses various types of water extraction, consumption and discharge, due to the diversity of its water matrix. A brief description by business line and SBU is as follows:

Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
DAIS	**Agenciamiento Uruguay**	Suministro Ciudad / City supply	Servicios básicos / Basic services	Suministro Ciudad / City supply
	AMI	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Red de agua potable / Drinking water supply
	Bucalemu	Red de terminales / Terminal supply	Servicios básicos / Basic services	Red de terminales / Terminal supply
	Naves	Red de acueducto nacional / National aqueduct supply	Servicios básicos / Basic services	Red de acueducto nacional / National aqueduct supply
	Norton Lilly Panamá	Arrendatarios / Lessees	Servicios básicos / Basic services	Arrendatarios / Lessees
	Remar	Arrendatarios / Lessees	Servicios básicos / Basic services	Arrendatarios / Lessees
	Sagres Agencia	Concesionario / Concessionaire	Servicios básicos / Basic services	Alcantarillado / Sewerage
	SMI	Información no disponible Information not available	Pruebas hidroestáticas Hydrostatic tests	El agua es derivada para su tratamiento directo a planta de tratamiento de agua del cliente, quien la reutiliza. Water is sent to the customer's water treatment plant, who reuses it.
	Trealmont Montship	Información no disponible Information not available	Limpieza de contenedores y servicios básicos / Cleaning containers and basic services	El agua utilizada es mezclada únicamente con productos biodegradables, compatible con el vertido en suelos. Water is mixed only with biodegradable products, which are compatible with soil discharge.
	ULOG	Distribuidor autorizado Authorized distributor	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Distribuidor autorizado / Authorized distributor
KAPTAN	**Axinntus**	Arrendatarios / Lessees	Servicios básicos / Basic services	Arrendatarios / Lessees
	Logística Uruguay	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Red de agua potable / Drinking water supply
	Sitrans (Antofagasta)	Camión Aljibe / Water truck	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS), una vez tratada se ocupa para riego. Sent to the wastewater treatment plant and reused for irrigation.
	Sitrans (Arica, Iquique, San Antonio bajo, Santiago y Curauma)	Empresa sanitaria Treatment company	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Alcantarillado / Sewerage
	Sitrans (Puerto Montt)	Pozo / Well	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Información no disponible / Information not available
	Sitrans (San Antonio Alto)	Pozo / Camión Aljibe Well / Water truck	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Primero a la planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS) y, después del tratamiento, al regadío de las áreas verdes. Los riles primero van a la planta de tratamiento de riles (PTR) que permite recircular el agua tratada; después de ciertos ciclos, va a disposición final en lugares autorizados. Los lodos de la mantención de las plantas van a disposición final en lugares autorizados. En algunas agencias autorizadas se pueden descargar riles al alcantarillado según la norma. / First, to the wastewater treatment plant and, after treatment, to the irrigation of the green areas. Industrial Liquid Waste first goes to its special treatment plant, which allows the treated water to be recirculated; after certain cycles, it goes to final disposal in authorized places. The plant maintenance sludge is disposed of in authorized places. In some authorized agencies, industrial liquid waste can be discharged into the sewerage according to the norm.
	Sitrans (Talcahuano y Puerto Montt)	Camión Aljibe / Water truck	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Fosas con drenes / Tanks with drains

NELTUME PORTS	**Montecon**	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Alcantarillado / Sewerage
	Ontemar	Información no disponible Information not available	Servicios básicos / Basic services	Información no disponible / Information not available
	Ontur	Empresa gubernamental State company	Servicios básicos / Basic services	Empresa gubernamental / State company
	Puerto Angamos y TGN	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Primero a la planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS) y, después del tratamiento, al regadío de las áreas verdes dentro del puerto. First, to the wastewater treatment plant and, after treatment, to the irrigation of the green areas within the port.
	Río Estiba	Información no disponible Information not available	Operación y servicios básicos Operations and basic services	El agua utilizada se vierte en tanques, no fluye hacia el rio ni suelos. Used water is stored in tanks, it is not discharged into the river or the ground.
	Sagres Puertos	Pozo / Camión Aljibe Well / Water truck	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Primero a la planta de tratamiento de aguas servidas (PTAS) y, después del tratamiento, a las cisternas, para ser reusados en lavado de maquinarias hasta que su eliminación final es gestionada por una empresa externa. First, to the wastewater treatment plant and, after treatment, to the cisterns, to be reused in washing machinery until its final disposal is managed by an external company.
	TGU	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Alcantarillado / Sewerage
	TPA	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Alcantarillado / Sewerage
	TPC	Red de agua potable Drinking water supply	Servicios básicos / Basic services	Alcantarillado / Sewerage
	TPR	Información no disponible Information not available	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Monitoreo semestral del único punto de vertimiento a un curso de agua receptor. Se monitorea el recurso hídrico subterráneo con frecuencia anual en cumplimiento con el plan de monitoreo aprobado por el Ministerio del Medio Ambiente. / Biannual monitoring of the single discharge point to a watercourse. Groundwater resources are monitored annually in compliance with the monitoring plan approved by the Ministry of the Environment.
	TPS	Información no disponible Information not available	Operación y servicios básicos Operations and basic services	Primero a la planta de tratamiento de riles (PTR); lodos y líquidos peligrosos son tratados por un gestor autorizado. Con los residuos peligrosos se aplica un proceso de valorización energética. Las aguas tratadas vuelven a usarse para lavar equipos hasta que químicamente sea viable. / First to the treatment plant for industrial liquid waste. Sludge and hazardous liquids are treated by an authorized manager. With hazardous waste, an energy recovery process is applied. The treated water is used again to wash equipment until it is chemically viable.
	Ultraport	Información no disponible Information not available	Servicios básicos / Basic services	Información no disponible / Information not available

(*) 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.
According to effluent discharge standards, the corresponding local or regional regulations, and the environmental legislation in each country.

Con el fin de mitigar los impactos de nuestras operaciones asociadas al uso del agua, trabajamos en conjunto con distintos grupos de interés, con foco especial en los siguientes aspectos:

- Aplicación del "Protocolo de Reportabilidad e Investigación de Incidentes Ambientales", que se pone a prueba en la ocurrencia de un incidente en cualquier matriz ambiental (agua, suelo, aire, fauna, etc.).
- Compromiso de informar a los diferentes grupos de interés, especialmente a los clientes y autoridades, para que después de la investigación se proceda a tomar las medidas pertinentes.
- Difusión de los protocolos de actuación frente a incidentes ambientales a colaboradores, proveedores, comunidades y clientes.
- Ante la detección de pérdidas de agua en las instalaciones, estas se gestionan y se realiza el seguimiento de la implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Difusión y concientización de los colaboradores y proveedores sobre el uso racional de agua, los estándares de protección ambiental y las medidas de prevención y mitigación.
- Capacitación de operadores portuarios y logísticos.
- Colaboración con los transportistas para el mejor diseño de las conexiones de cisternas (Guía para Transportistas).
- Disposición de recursos ante emergencias, apoyando a nuestros clientes en las labores de contención y limpieza de derrames.

We collaborate with various stakeholders to mitigate the impacts of our business on water use, with a special focus on the following aspects:

- We apply the "Environmental Incident Investigation and Reporting Protocol", which covers incidents that affect any environmental element, such as water, soil, air, fauna, etc.
- We are committed to keeping our stakeholders informed, especially customers and authorities, so that appropriate measures can be taken after the investigation.
- We communicate action protocols to employees, suppliers, local communities and customers as a result of any environmental incidents.
- When water leaks are detected in our facilities, they are cleared up and any corrective and preventive measures are monitored.
- We raise awareness among employees and suppliers on rational water use, environmental protection standards, and prevention and mitigation measures.
- We train port and logistics operators.
- We collaborate with hauliers to improve the design of tank connections (Hauliers Guide).
- We provide resources during emergencies, and we support our customers while containing spills or cleaning them up.

GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido / Interactions with water as a shared resource
DJSI: 2.3.4 Consumo de agua / Water consumption
GRI 303-2 Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua / Management of water discharge-related impacts

Gestión de Residuos
Waste Management

En 2022, las diferentes UENs de Ultramar llevaron a cabo actividades de gestión y valorización de residuos, como también de promoción de la economía circular en general. Se implementaron estrategias y acciones para reducir su generación y efectuar su tratamiento y disposición final en forma segura.

Various Ultramar SBUs managed and recovered their waste in 2022, and promoted the circular economy in general. They implemented strategies to reduce waste generation and to safely treat and dispose of waste.

Total de Residuos Generados (en toneladas métricas) / Total Waste (Metric tons)

		DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Residuos Peligrosos Hazardous waste	Reciclados / Recycled	1,40	0,467	262,68	**264,5**
	Compostados / Composted	-	-	-	**-**
	Incinerados (sin recuperación energética) Incinerated without energy recovery	0,25	-	0,96	**1,2**
	Incinerados (con recuperación energética) / Incinerated with energy recovery	0,03	16,10	3.255,54	**3.271,7**
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos / Transferred to landfills	-	11.410,00	944,74	**12.354,7**
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas Disposal in authorized storage facilities	5,51	447,00	1.249,49	**1.702,0**
	Total de residuos / Total waste	**7,18**	**11.873,57**	**5.713,40**	**17.594,2**
Residuos No Peligrosos Non-hazardous waste	Reciclados / Recycled	14,48	206,44	2.108,17	**2.329,1**
	Compostados / Composted	0,10	97,95	20,39	**118,4**
	Incinerados (sin recuperación energética) Incinerated without energy recovery	-	-	6,79	**6,8**
	Incinerados (con recuperación energética) / Incinerated with energy recovery	-	-	27,09	**27,1**
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos / Transferred to landfills	86.567,58	8.707,70	2.070,97	**97.346,3**
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas Disposal in authorized storage facilities	-	-	2.386,82	**2.386,8**
	Total de residuos / Total waste	**86.582,18**	**9.012,09**	**6.620,22**	**102.214,5**

Residuos Generados por tipo de valorización o eliminación (en toneladas métricas)
Waste Generated by type of recovery or elimination (Metric tons)

		DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Residuos Peligrosos Hazardous waste	Metales / Metal	-	1,40	0,43	**1,83**
	Aceites, aditivos, material contaminado con aceite / Oils, additives, oil-contaminated material	1,25	84,36	364,97	**450,57**
	Paños contaminados / Contaminated wipes	0,02	5,40	79,56	**84,98**
	Filtros usados / Used filters	0,09	0,62	32,48	**33,19**
	Cartuchos de tóner / Toner cartridges	-	0,00	-	**0,00**
	Residuos contaminados con hidrocarburos / Waste contaminated with hydrocarbons	-	2,80	306,73	**309,53**
	Aguas y tierra contaminadas / Contaminated water and soil	-	389,10	554,96	**944,06**
	Solventes usados / Solvents	-	0,60	2,79	**3,39**
	Envases vacíos / Empty containers	-	2,06	4,30	**6,36**
	Neumáticos / Tires	-	0,50	-	**0,50**
	Material contaminado / Contaminated material	-	1,02	2.817,08	**2.818,10**
	Baterías, pilas y aparatos electrónicos / Batteries and electronic devices	0,20	2,52	19,72	**22,43**
	Total de residuos / Total waste	**1,55**	**490,38**	**4.183,01**	**4.674,93**
Residuos No peligrosos Non-hazardous waste	Plástico / Plastic	6,12	16,19	148,06	**170,38**
	Cartón / Cardboard	0,71	6,08	510,10	**516,89**
	Orgánico / Organic	0,01	4,36	35,32	**39,69**
	Metales / Metal	1,36	33,02	83,65	**118,03**
	Papel / Paper	3,71	54,37	772,52	**830,61**
	Vidrio / Glass	0,98	0,70	-	**1,68**
	Suministro de oficina / Office supplies	2,88	22,41	42,75	**68,04**
	Residuos industriales / Industrial waste	86.520,00	-	2.861,57	**89.381,57**
	Aluminio / Aluminum	0,01	0,13	-	**0,14**
	Madera / Timber	-	190,60	2.914,81	**3.105,41**
	EPP contaminados / Contaminated PPE	-	1.196,80	-	**1.196,80**
	Asimilables a domésticos / Comparable to household waste	-	-	283,80	**283,80**
	Material en desuso (manteletas, sillas de oficina, sacas, carga general, etc.) / Disused material, such as tarpaulins, office chairs, sacks, general cargo, etc.	-	-	15,37	**15,37**
	Neumáticos / Tires	-	1,50	103,00	**104,50**
	Total de residuos / Total waste	**86.535,78**	**1.526,16**	**7.770,96**	**95.832,90**

* Nota: Se consideran datos de 29 de las 42 UENs que reportan informaciones para este Reporte: ocho de las 18 de DAIS, ocho de las 10 de KAPTAN y 13 de las 14 de NELTUME PORTS. Varias de las empresas de Ultramar, además, no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos, solo 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. / Note: Includes data from 29 of 42 reporting SBUs. These were 8 of 18 in DAIS, 8 of 10 in KAPTAN and 13 of 14 in NELTUME PORTS. Several Ultramar companies do not produce data broken down by disposal method. They only declare their total volume of waste. This results in the total waste being greater than the sum of the waste disposed of using each method.

Entre las acciones de gestión de residuos y de economía circular efectuadas en 2022, destacan las siguientes:

- Implementación de sistemas de separación y recolección selectiva de residuos, tanto en las oficinas como en las operaciones.
- Establecimiento de acuerdos con empresas especializadas en la gestión de residuos, para garantizar una correcta clasificación, buen tratamiento y su adecuada disposición final.
- Promoción de la reducción de residuos y la reutilización de materiales, mediante la implementación de medidas de ecoeficiencia 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 para concienciar a los colaboradores sobre la importancia de la gestión adecuada de los residuos.

Significant waste management and circular economy initiatives in 2022 were as follows:

- Waste separation and selective waste collection systems were implemented in offices and facilities.
- Agreements were reached with companies that specialize in waste management, to ensure waste is correctly classified, treated and stored.
- Waste reduction and material reuse was encouraged, by implementing eco-efficiency measures and publishing sustainable practices.
- Contingency plans were developed to deal with spills or accidents that could affect the environment, and to guarantee rapid and effective responses in the event of an emergency.
- Environmental awareness and education campaigns raised employee's awareness that correctly managing waste is very important.

GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos / Waste generation and significant waste-related impacts
DJSI: 2.3.5 Disposición de residuos / "Waste disposal"
GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos / Management of significant waste-related impacts
GRI 306-3 Residuos generados / Waste generated
GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación / Waste diverted from disposal
GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación / Waste directed to disposal

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

Protect Biodiversity, Particularity on the Coastline and Within Vulnerable Ecosystems

¿Por qué es un tema material relevante?

La pérdida de biodiversidad es una de las consecuencias más preocupantes del cambio climático. Para contrarrestarla es necesaria su preservación y regeneración. Para Ultramar esto implica la correcta gestión de todos los insumos de sus operaciones, con el fin de no afectar suelos y recursos hídricos, además de la recuperación de los hábitats degradados en aquellos ecosistemas en los cuales se encuentran sus operaciones.

Why is this a significant material issue?

Biodiversity loss is a very concerning consequence of climate change. Consequently, biodiversity preservation and regeneration are vital. This requires Ultramar to carefully manage all the consumables used by its businesses, in order to avoid contaminating soil and water resources, and to recover degraded habitats in ecosystems close to its facilities.

La preservación y restauración de las áreas ricas en biodiversidad es esencial para la conservación de los ecosistemas. Hasta este 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.

El 2022, siete de las UENs realizaron estudios de impacto de sus operaciones en la biodiversidad, con el objetivo de promover su protección y conservación.

The preservation and restoration of areas rich in biodiversity is essential for the conservation of ecosystems. Ultramar has not yet developed a corporate policy and strategy to universally address this challenge, although it is a strategic commitment.

Seven SBUs analyzed the impact of their businesses on biodiversity during 2022, with the aim of protecting and conserving it.

Las siguientes 13 UEN cuentan con operaciones o infraestructuras dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad. Su compromiso con la protección de estos sectores es de especial relevancia y puede representar un ejemplo a seguir para toda la compañía.

The following 13 SBUs operate facilities inside or adjacent to protected areas or areas of high biodiversity value. Their commitment to protecting these areas is very important and may represent an example for the entire company to follow.

Ubicación Location	**UEN** SBU	**Área protegida** Protected area	**Distancia del área protegida** Distance from the protected area
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) / Protected areas in Antarctica: (1) Antarctic Specially Protected Areas (ASPA), (2) Antarctic Specially Managed Areas (ASMA) and (3) Historic Sites and Monuments (HSM)	1.000 km.
	TPR	Humedal de la Reserva Municipal Los Tres Cerros / Los Tres Cerros Municipal Wetland Reserve	Dentro del área / Within the area
Brasil	**Sagres (Río Grande / Pelotas)**	Estuario de la Laguna Dos Patos / Laguna Dos Patos estuary	0,5 km.
		Canal São Gonçalo / São Gonçalo canal	0,5 km.
Chile	**Sitrans**	Reserva Nacional Lago Peñuelas / Lake Peñuelas National Reserve	50 m.
		Parque Laguna Carén / Carén Lagoon Park	10 m.
	Axinntus	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata) / Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata)	3 km.
		Estero el Manco / Manco estuary	200 m.
	Ultraport	Área de nidificación de la golondrina de mar negra (Hydrobates markhami) Nesting area for Markham's storm petrel (Hydrobates markhami)	20 km.
	TPA	Área de nidificación de tortugas verdes en Puntilla Chinchorro / Green turtle nesting area in Puntilla Chinchorro	1,6 km.
		Gaviotín Monja / Inca Tern	0 km.
	Puerto y Terminal Mejillones	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata) / Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata)	4 km.
	Puerto Angamos y TGN	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata) / Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata)	0,4 km.
Ecuador	**Remar**	Parque Nacional Galápagos / Galapagos National Park	7.995,4 km.
Panamá	**Norton Lilly Panamá**	Bosque Protector de Arrayán / Arrayan Protected Forest	25,8 km.
		Bosques tropicales húmedos nativos / Native tropical rainforests	25,8 km.
		Isla Galeta / Galeta Island	6,3 km.
Perú	**Transtotal**	Rio Ucayali / Ucayali River	2 km.
		Bosque Nacional Alexander Von Humboldt / Alexander Von Humboldt National Forest	15 km.
		Reserva Nacional Sistema de Islas, Islotes y Puntas Guaneras / Islands, Islets and Puntas Guaneras National Reserve	25 km.
		Mar Pacifico / Pacific Ocean	2 km.
Uruguay	**Logística Uruguay**	Bioparque Mbopicua / Mbopicua Biopark	Dentro del área / Within the area
	Ontur	Río Uruguay /Uruguay River	Dentro del área / Within the area

De las especies de la lista roja de la IUCN (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza) identificadas por las UENs de Ultramar (18 especies), 14 (un 74%) están próximas a las operaciones portuarias de la línea NELTUME PORTS, mientras que el 26% (4 especies) corresponden 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 organización, clasificadas según su nivel de riesgo y de acuerdo con la identificación hecha por las UENs en las tres líneas de negocio:

There were 18 species identified by Ultramar SBUs on the IUCN (International Union for Conservation of Nature) Red List, where 14 (74%) are close to ports operated by the NELTUME PORTS business line, while 4 (26%) are close to agencies and integrated solutions operated by the DAIS business line.

The number of species identified by SBUs on the IUCN Red List and in national conservation lists, whose habitats are affected by the organization are as follows, classified by their status and business line:

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 / IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by the organization.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Total
Nº Especies en peligro crítico Number Critically endangered species	1	0	1	**2**
Nº Especies en peligro Number Endangered species	1	0	3	**4**
Nº Especies vulnerables Number Vulnerable species	1	0	1	**2**
Nº Especies casi amenazadas Number Near threatened species	2	0	7	**9**
Nº Especies con preocupación menor Number Least concern species	4	0	14	**18**

Áreas Protegidas y/o Restauradas / Protected and Restored Areas

A continuación, se describen tres iniciativas de protección de la biodiversidad llevadas a cabo por Unidades Estratégicas de Negocio en Argentina, Brasil y Chile.

- **AMI** se encuentra asociada al Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO), organización sin fines de lucro que cuenta, entre sus miembros, con 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 de impacto ocasionado por 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 acciones de restauración sobre el impacto ocasionado. Desde AMI, en Argentina, se difunden los boletines y estudios realizado 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 2022 no se registraron incidentes ambientales en la zona.
- **Sagres** se ubica en un área protegida que abarca el Estuario de la Laguna dos Patos, una zona con amplia biodiversidad acuática. El área se ubica en el municipio de Río Grande, Brasil, específicamente en Ilha dos Marinheiros (área 4) y en el Área de Protección Ambiental de Lagoa Verde. Sagres tiene una alianza con el Núcleo de Educación Ambiental para divulgar material con la Guía de Aves de Ilha dos Marinheiros y el Área de Protección Ambiental de Lagoa Verde. Según datos del Conselho de Gestão Ambiental Portuária (CGAPRG), durante 2022 no se registraron incidentes.
- La **Compañía Portuaria Mejillones S.A.** queda a menos de un kilómetro de una de las zonas más importantes de nidificación del gaviotín chico (ave migratoria) en el norte de Chile. La compañía es miembro de la Fundación del Gaviotín Chico, encargada de analizar y estudiar a esta especie en riesgo. La Fundación, a través de sus expertos, apoya con revisiones periódicas y recomendaciones para salvaguardar las zonas de nidificación de esta ave. Durante 2022 no se registraron incidentes ambientales en la zona y no fue necesario implementar medidas de restauración del hábitat, ya que no se presentaron perturbaciones o daños al ecosistema por las operaciones portuarias.

Three biodiversity protection initiatives carried out by Strategic Business Units in Argentina, Brazil and Chile are described below.

- **AMI** is a member of the Baltic and International Maritime Council (BIMCO), a non-profit organization whose members include shipowners, ship managers, ship agents and other shipping industry participants. BIMCO's affiliates contribute to environmental impact studies of protected areas, such as Antarctica, and the impact caused by cruise ships. BIMCO must report any contingencies involving cruise ships to the relevant authorities and ensure that shipowners take steps to repair any damage. AMI in Argentina publishes BIMCO's bulletins and research, manages navigation permits in authorized areas and manages the waste generated in Antarctica to ensure that it is correctly stored. There were no recorded environmental incidents in the area during 2022.
- **Sagres** is in a protected area that encompasses the Laguna Dos Patos Estuary, which has extensive aquatic biodiversity. It is located in the Rio Grande municipality, Brazil, in Ilha dos Marinheiros (area 4) and in the Lagoa Verde Environmental Protection Area. Sagres has developed a partnership with the Environmental Education Center to publish material with the Ilha dos Marinheiros Bird Guide and the Lagoa Verde Environmental Protection Area. There were no recorded incidents during 2022, according to data from the Conselho de Gestão Ambiental Portuária (Port Environmental Management Council - CGAPRG).
- **Compañía Portuaria Mejillones S.A.** is less than one kilometer from one of the most important nesting areas for the migratory Peruvian Tern in northern Chile. The company is a member of the Peruvian Tern Foundation, which studies this endangered species. Experts at the Foundation safeguard this bird's nesting areas and support them with regular reviews and recommendations. There were no environmental incidents in the area during 2022 and habitat restoration measures were not required, as there was no damage to the ecosystem caused by port operations.

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 Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas"
DJSI: 2.4.2	Exposición y evaluación de biodiversidad / Exposure and evaluation of biodiversity
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados / Habitats protected or restored
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 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations"

Gestión de Reclamos, Riesgos e Impactos Ambientales / Environmental Claims, Risks and Impact Management

En Ultramar buscamos minimizar la posibilidad de exposición a riesgos e impactos ambientales. Por lo anterior, en 2022 efectuamos mejoras a nivel operacional y de infraestructura en las instalaciones, con especial enfoque en la incorporación de nuevas tecnologías y en la seguridad de los procesos para reducir la probabilidad de derrames.

Además, anualmente las UENs realizan una "Matriz de Identificación de Aspectos e Impactos Ambientales", a través de la que se identifican temáticas ambientales de los procedimientos de la compañía, con el fin de determinar aquellas que pueden tener un impacto significativo en el entorno.

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

Asimismo, desde el año 2021 contamos con el "Protocolo de Incidentes Ambientales" y con "Lineamientos para la Gestión de Crisis", documentos que establecen los pasos a implementar ante una crisis ambiental, así como los procedimientos para los debidos procesos de investigación. A través del "Protocolo de Incidentes Ambientales", buscamos asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental vigente establecida por los gobiernos locales y regionales. Este indica los procesos de alerta de incidentes y los tipos de impactos que se pueden generar en las operaciones, su gravedad y potencialidad.

Durante el año las UENs de Ultramar recibieron un total de 22 reclamos asociados a temáticas ambientales, los cuales provinieron de personas u organizaciones que demandaron una solución a un problema ambiental, o por un presunto incumplimiento de normas ambientales.

En 2022 no se recibieron multas y/o sanciones con valor monetario involucrado por temas ambientales.

At Ultramar, we minimize our exposure to environmental risks and impacts. Therefore, we improved the operational infrastructure at our facilities in 2022, and we focused on incorporating new technology and improving process safety to reduce the probability of spills.

SBUs prepare an "Identification Matrix of Environmental Aspects and Impacts" every year, which identifies environmental issues within the company's procedures, and identifies issues that may have a significant impact on the environment.

The frequency and consequences of these issues are assessed to determine the risk exposure and whether their environmental impact would be significant. All environmental impacts with a risk exposure greater than or equal to 3 are considered significant. Also, impacts involving legal requirements, stakeholder involvement and product life cycles are considered significant.

We developed the "Environmental Incidents Protocol" and "Crisis Management Guidelines" in 2021. These documents define the procedures that apply to environmental crises, as well as the procedures covering the subsequent investigation. The "Environmental Incidents Protocol" ensures compliance with environmental regulations issued by local and regional governments. It describes the incident warning process and the potential impacts of our businesses, together with their severity and likelihood.

Ultramar's SBUs received 22 complaints regarding environmental issues during the year from individuals or organizations requesting a solution to an environmental problem or for alleged breaches of environmental regulations.

There were no monetary sanctions for environmental issues in 2022.

Incidentes Ambientales / Environmental Incidents

Para este proceso de reportabilidad se profundizó en todos los incidentes ambientales, incluyendo los menores. 47 de las 108 UENs de Ultramar reportaron incidentes: 6 en la línea DAIS, 18 en la línea KAPTAN y 23 en la línea NELTUME PORTS.

541 (95,2%) incidentes tuvieron impacto en los suelos, 22 (3,9%) en el agua, 3 (0,5%) en el aire y 2 (0,4%) estuvieron asociados a ruidos. El 73% ocurrió en las operaciones portuarias de NELTUME PORTS, el 24% en logística de KAPTAN y el 3% en las actividades de agenciamiento y soluciones integrales de DAIS.

All environmental incidents, including minor incidents, were investigated in depth for this report. 47 of Ultramar's 108 SBUs reported incidents: 6 in the DAIS business line, 18 in KAPTAN and 23 in NELTUME PORTS.

541 (95.2%) incidents affected soils, 22 (3.9%) water, 3 (0.5%) the air and 2 (0.4%) were associated with noise. 73% occurred in the ports of NELTUME PORTS, 24% in the logistics of KAPTAN and 3% in the agency and integrated solutions of DAIS.

En 2022 / In 2022

568

incidentes ambientales fueron contabilizados / environmental incidents were

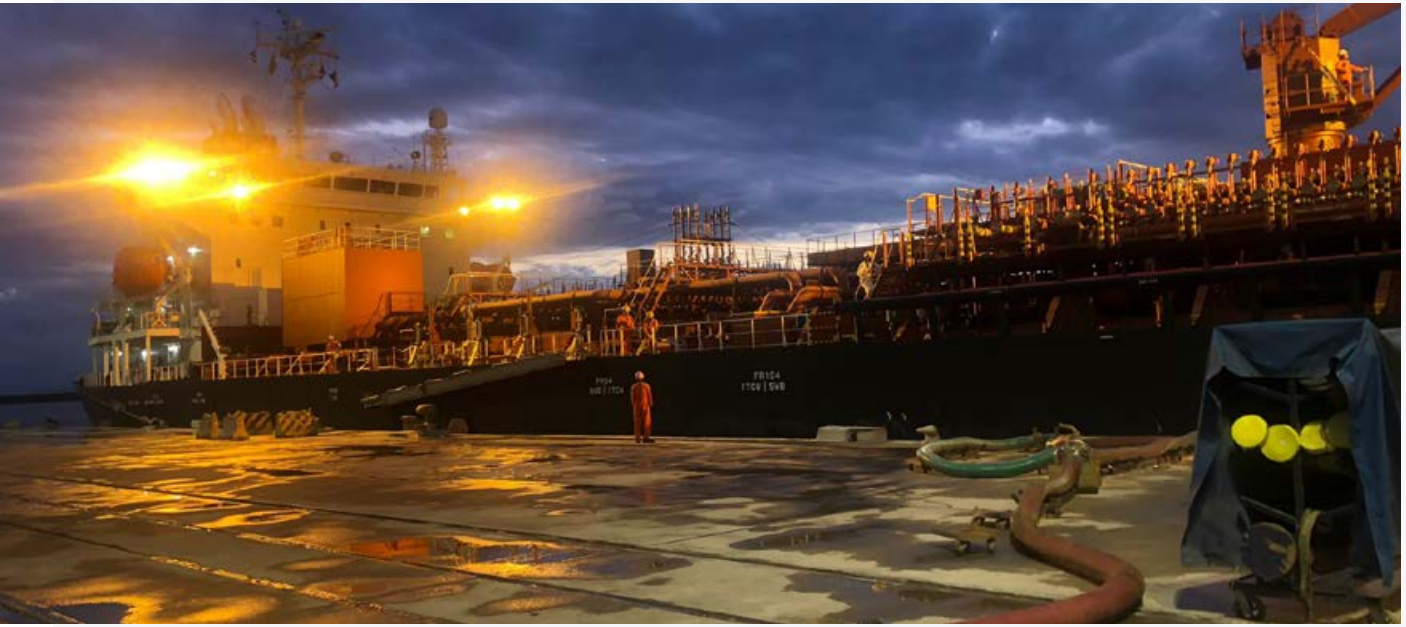
527 **leves /** minor

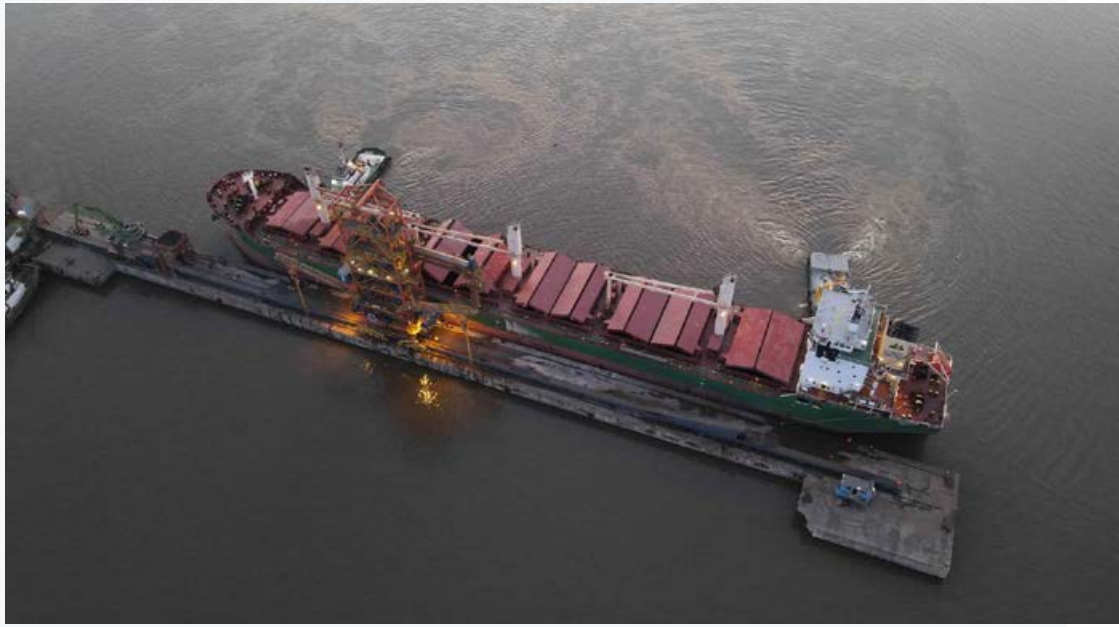
28 **serios /** serious

3 **graves /** severe

Categoría de impacto Impact category	**Nº incidentes DAIS** Number of DAIS incidents	**Nº incidentes KAPTAN** Number of KAPTAN incidents	**Nº incidentes NELTUME PORTS** Number of NELTUME PORTS incidents	**Nº incidentes CONSOLIDADO** Total number of incidents	**% Impacto de incidentes** % Incident impact
Aire / Air	0	2	1	3	0,5%
Agua / Water	5	0	17	22	3,9%
Suelo / Soil	11	133	397	541	95,2%
Ruido / Noise	0	0	2	2	0,4%
Biodiversidad / Biodiversity	0	0	0	0	0,0%
Consolidado / Total	16	135	417	568	100%
% por línea /% by business line	3%	24%	73%	100%	

Derrames / Spills





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

El 2022 hubo 11 derrames en el entorno. Del total de derrames ocurridos, un 91% sucedió en operaciones portuarias, mientras que el 9% ocurrió en las actividades de agenciamiento y soluciones integrales. Las sustancias derramadas sumaron 1.053 litros y 610 kilos. El 64% de estas sustancias afectaron las aguas y el restante 36%, los suelos.

Entre los materiales líquidos involucrados hubo aceites, desengrasantes, ácidos, riles, lodos y aceites hidráulicos. Estos últimos representaron un 27% de las sustancias derramadas. En tanto, los materiales sólidos correspondieron a carbón y concentrado de cobre.

At Ultramar, we rapidly react to spills, in order to minimize their impact on the environment. Once the incident has been controlled and the damage has been repaired, we introduce preventive measures to avoid a recurrence.

There were 11 spills in 2022. 91% occurred in port operations, while 9% occurred in agency and integrated solutions. The substances spilled totaled 1,053 liters and 610 kilograms. 64% of these substances affected water and the remaining 36% affected soil.

The spilled liquids were oils, degreasers, acids, liquid industrial waste, sludges and hydraulic oils. The latter represented 27% of spilled substances. Spilled solid materials were coal and copper concentrate.

En 2022 hubo
In 2022 there were

11

derrames en el entorno / spills

91% **en operaciones portuarias** in port operations

9% **en actividades de agenciamiento y soluciones integrales** in agency and integrated solutions

El siguiente cuadro muestra las sustancias derramadas, lugar y cantidades, como sumatorias de las informaciones reportadas, de forma separada, por cada UEN.

The spilled substances, their location and quantities are as follows. This data is based on the information separately reported by each SBU.

UEN - Ubicación SBU - Location	**Sustancia derramada** Spilled substance	**Tipo de impacto (Biodiversidad, agua, ruido o suelo)** Biodiversity, water, noise or soil impact	**Lugar o sitio del derrame** Location	**Cantidad derramada (aproximada)** Approximate amount spilled
Montecon - Montevideo	Aceite / Oil	Suelo / Soil	A bordo de la nave Onboard the vessel	200 Litros / Liters
Puerto Angamos - Mejillones	Desengrasante / Degreaser	Agua / Water	Mar - Muelle / Sea - Berth	200 Kg.
Ultraport y Puerto Mejillones - Mejillones	Ácido / Acid	Suelo / Soil	Suelo Terminal / Terminal Floor	1 Litro / Liter
Ultraport y TGN - Mejillones	Aceite hidráulico / Hydraulic oil	Agua / Water	Mar / Sea	1 Litro / Liter
Ultraport y TGN - Mejillones	Carbón / Coal	Suelo / Soil	Correa - Suelo Conveyor belt - Floor	300 Kg.
Naves Colombia	Aceite hidráulico / Hydraulic oil	Agua / Water	Mar / Sea	480 Litros / Liters
Naves Colombia	Lodos / Sludge	Agua / Water	Mar desde “Moon pool” Sea from "Moon pool”	318 Litros / Liters
TGN - Mejillones	Aceite hidráulico / Hydraulic oil	Agua / Water	Mar / Sea	3 Litros / Liters
Rio Estiba - Uruguay	Riles / Liquid industrial waste	Suelo / Soil	Suelo / Soil	50 Litros / Liters
Ultraport y TGN - Mejillones	Carbón / Coal	Agua / Water	Manteleta / Tarpaulin	100 Kg.
Ultraport y TPC - Coquimbo	Concentrado de Cobre Copper concentrate	Agua / Water	Cubierta buque / Vessel’s deck	10 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 existen acciones legales involucradas. / Spill definition: Accidental release of a hazardous liquid substance that may affect human health, soil, vegetation, or water bodies. A spill is considered significant when it has associated consequences, when damage must be repaired, or when legal proceedings result.

PROPIO 1 Número de incidentes segmentados por gravedad y categoría del impacto / Number of incidents segmented by severity and impact category
PROPIO 2 Número de reclamos, sanciones no monetarias y multas monetarias en temas ambientales / Number of Claims, Non-Monetary Sanctions and Monetary Fines on environmental issues
DJSI: 2.2.5 Incumplimientos ambientales / “Environmental breaches”
PROPIO 3 Derrames / Spills
DJSI: 2.1.1 Reporte de indicadores ambientales / “Report of environmental indicators”

Índice GRI

GRI Index

Índice de Contenidos GRI y otros indicadores

GRI Index and other indicators

DESCRIPCIÓN / DESCRIPTION		PÁGINA / PAGE
GENERALES / GENERAL		
GRI 2-1	Detalles organizacionales / Organizational details	193
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad / Entities included in the organization's sustainability reporting	13
GRI 2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto / Reporting period, frequency and contact point	193
GRI 2-4	Actualización de la información / Restatements of information	193
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible / Statement on sustainable development strategy	21
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales / Process to determine material topics	21
DJSI: 1.2.2	"Divulgación de la materialidad" / "Disclosure of materiality"	21
GRI 3-2	Lista de temas materiales / List of material topics	21
DJSI: 1.2.1	"Temas Materiales" / "Material topics"	21
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales / Management of material topics	21
DJSI: 1.4.1	"Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas" / "MembershPropio in the United Nations Global Compact"	21
CONFIANZA Y TRANSPARENCIA / RELIABILITY AND TRANSPARENCY		
DJSI: 1.4.2	"Código de conducta" / "Code of Conduct"	29
DJSI: 1.4.3	"Código de conducta (cobertura)" / "Code of conduct (coverage)"	29
DJSI: 1.4.5	"Código de conducta (sistemas y procedimientos)" / "Code of conduct (systems and procedures)"	29
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción / Operations assessed for risks related to corruption	29
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción / Communication and training about anti-corruption policies and procedures	29
DJSI: 1.4.4	"Corrupción y soborno" / "Corruption and bribery"	29
DJSI: 1.4.7	"Casos de corrupción y soborno" / "Cases of corruption and bribery"	29
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas / Confirmed incidents of corruption and actions taken	29
DJSI: 1.4.6	"Prácticas anti-competencia" / "Anti-competitive practices"	29
DJSI: 1.4.8	"Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta" / "Notification of non-compliance with the Code of Conduct"	29
DJSI: 1.5.1	"Contribuciones a campañas u organizaciones políticas" / "Contributions to political campaigns or organizations"	29
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones / MembershPropio associations	35
GRI 2-29	Enfoque para la particPropioación de los grupos de interés / Approach to stakeholder engagement	35
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición / Governance structure and composition	38
DJSI: 1.1.1	"Estructura del Directorio" / "Board Structure"	38
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno / Chair of the highest governance body	38
DJSI: 1.1.2	"Presidente (no ejecutivo) del Directorio" / "Chairman (non-executive) of the Board"	38

DESCRIPCIÓN / DESCRIPTION		**PÁGINA** / PAGE
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos / Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	38
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos / Delegation of responsibility for managing impacts	38
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad / Role of the highest governance body in sustainability reporting	38
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes / Mechanisms for seeking advice and raising concerns	29
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas / Compliance with laws and regulations	29
NUESTRAS PERSONAS / OUR PEOPLE		
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva / Collective bargaining agreements	84
DJSI: 3.2.6	"Libertad de Asociación" / "Freedom of Association"	84
DJSI: 3.3.1	"Compromiso con los Derechos Humanos" / "Commitment to Human Rights"	84
DJSI: 3.3.2	"Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos" / "Due diligence process in Human Rights"	84
DJSI: 3.3.3	"Evaluación en Derechos Humanos" / "Evaluation in Human Rights"	84
DJSI: 3.3.4	"Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos" / "Report on mitigation and remediation actions in the field of Human Rights"	84
GRI 2-7	Empleados / Employees	45
DJSI: 3.2.2	"Desglose de la fuerza laboral por género" / "Breakdown of the labor force by gender"	45
DJSI: 3.2.3	"Desglose de la fuerza laboral por etnia e nacionalidad" / "Breakdown of the labor force by ethnicity and nationality"	45
DJSI: 3.2.4	"Otras minorías" / "Other minorities"	45
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados / Workers who are not employees	45
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal / New employee hires and employee turnover	48
DJSI: 3.5.1	"Contrataciones" / "Hiring"	48
DJSI: 3.5.7	"Tasa de rotación de los empleados" / "Employee turnover rate"	48
Propio 4	Movilidad interna y promociones / Internal mobility and promotions	50
DJSI: 3.4.2	"Programas para el desarrollo de los empleados" / "Employee Development Programs"	52
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado / Average hours of training per year per employee	66 y 52
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera / Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	52
DJSI: 3.5.4	"Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño" / "Type and Employee Coverage of Individual Performance appraisals Used for Performance-Related Compensation"	52
GRI 202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local / Proportion of senior management hired from the local community	45
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados / Diversity of governance bodies and employees	56
DJSI: 1.1.4	"Diversidad de género en el Directorio" / "Diversity of governance bodies and employees"	45
DJSI: 3.2.1	"Política de no discriminación y contra el acoso" / "Non-discrimination and anti-harassment policy"	56
GRI 401-3	Permiso parental / Parental leave	56
Propio 5	Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral / Diversity and labor inclusion programs and initiatives	56
Propio 6	% de PeSD por tipo de cargo / % of PeSD by type of position	56
Propio 7	% de mujeres por tipo de cargo / % of women by type of position	45

DESCRIPCIÓN / DESCRIPTION		**PÁGINA /** PAGE
Propio 8	Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación / Unions, unionized workers and bargaining tables	84
Propio 9	N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo / Number of workers who leave the company voluntarily, segmented by reason	48
Propio 10	Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado / Number of collaborators awarded scholarships by ULTRAMAR to continue pre- and postgraduate studies	66
Propio 11	Iniciativas del Sello de Liderazgo / Leadership Seal Initiatives	66
Propio 12	Programa de Jóvenes profesionales / Young Professionals Program	66
Propio 13	Indicadores de seguridad propios / Own security indicators	76
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Occupational health and safety management system	76
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes / Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	76
GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo / Occupational health services	76
GRI 403-4	Particación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	76
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker training on occupational health and safety	76
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores / Promotion of worker health	76
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 / Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	76
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Workers covered by an occupational health and safety management system	76
DJSI: 3.7.4	"Muertes en el trabajo" / "Deaths on the Job"	76
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" / "(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for a) direct employees and b) contract employees"	76
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral / Work-related injuries	76
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales / Work-related ill health	76
Propio 14	Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima / Results of the Work Climate Survey (GPTW) and actions related to climate	81
GRI 2-19	Políticas de remuneración / Remuneration policies	52
CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL / CUSTOMERS AND OPERATIONAL EXCELLENCE		
DJSI: 3.8.2	"Medición de Satisfacción de Clientes" / "Customer Satisfaction Measurement"	101
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales / Activities, value chain and other business relationship	90
DJSI: 0.2	"Actividades del Negocio" / "Business Activities"	90
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo / Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	84
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil / Operations and suppliers at significant risk for incidents of child	84
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio / Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	84
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales / New suppliers that were screened using social criteria	133
Propio 17	Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta / Total sales segmented by business line and net income	96
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos / Processes to remediate negative impacts	92
DJSI: 1.3.1	"Gobernanza relativa a los riesgos" / "Risk Governance"	92

DESCRIPCIÓN / DESCRIPTION		PÁGINA / PAGE
DJSI: 1.3.4	"Cultura del riesgo" / "Risk culture"	92
DJSI: 3.1.1	"Reporte de indicadores sociales (cobertura)" / "Report of social indicators (coverage)"	114
Propio 16	Número y % de UENs con Plan de Relacionamiento Comunitario / Number and % of SBUs with a Community Relations Plan	114
Propio 18	Número y % de UENs con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades / Number and % of SBUs with a Community Relations Plan	114
Propio 19	Inversión Social / Social investment (USD)	116
DJSI: 3.6.2	"Tipo de iniciativas de filantropía" / "Type of philanthropy initiatives"	116
DJSI: 3.6.3	"Contribuciones filantrópicas" / "Philanthropic Contributions"	116
Propio 21	Iniciativas de voluntariado corporativo / Corporate volunteer initiatives	118
Propio 15	Número y % de UENs con Grupos de Interés identificados / Number and % of SBUs with identified Stakeholders	114
Propio 22	Número de UENs con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas / Number of SBUs with supplier and contractor development policies or programs	128
Propio 23	Iniciativas destacadas de desarrollo (y/o capacitación) de proveedores y contratistas / Outstanding supplier and contractor development and/or training initiatives	128
Propio 24	Número de UENs con Código de Conducta para proveedores y contratistas / Number of SBUs with a Code of Conduct for suppliers and contractors	128
DJSI: 1.6.1	"Código de Conducta para Proveedores" / "Code of Conduct for Suppliers"	128
Propio 26	Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales / Total number of national and international suppliers and contractors	130
Propio 27	Número y % de proveedores y contratistas locales / Total number of local suppliers and contractors	130
Propio 28	Número y % de proveedores y contratistas MiPymes / Number and % of small-medium suppliers and contractors	130
Propio 29	Número y % de UENs con caracterización interna de proveedores y contratistas / Number and % of UENs with internal characterization of suppliers and contractors	130
Propio 30	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas / Total purchase amount of goods and services from suppliers and contractors	130
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales / Proportion of spending on local suppliers	130
Propio 31	Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes / Total amount and % of purchase of goods and services from small-medium suppliers and contractors	130
GRI 413-1	Operaciones con programas de particación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo / Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	114
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales / New suppliers that were screened using environmental criteria	133
Propio 32	Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes) / Average days of payment to suppliers (and small-medium suppliers)	130
Propio 33	Días de plazo máximo (y MiPymes) / Days of maximum term (and small-medium suppliers)	130
CUIDADO DEL PLANETA / CARING FOR THE PLANET		
DJSI: 2.5.3	"Estrategia de cambio climático" / "Climate change strategy"	153
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1) / Direct (Scope 1) GHG emissions	151
DJSI: 2.3.1	"Emisiones directas de GEI (alcance 1)" / Direct GHG emissions (scope 1)	151
TR-AF-110a.1	"Emisiones mundiales brutas de alcance 1" / Scope 1 gross global emissions	151
TR-AF-110a.2	"Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1" / Analysis of the long and short term strategy or plan to manage scope 1 emissions	151
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2) / Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	151
DJSI: 2.3.2	"Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)" / Indirect GHG emissions (scope 2)	151
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3) / Other indirect (Scope 3) GHG emissions	151
DJSI: 2.3.6	"Emisiones de GEI alcance 3" / Scope 3 GHG emissions	151

DESCRIPCIÓN / DESCRIPTION		**PÁGINA /** PAGE
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 / Report Scope 1, 2 and 3 of GHG emissions and their associated risks	151
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización / Energy consumption within the organization	142
DJSI: 2.3.3	"Consumo de energía" / "Energy consumption"	142
DJSI: 2.1.1	"Reporte de indicadores ambientales (cobertura)" / "Report of environmental indicators"	168
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido / Interactions with water as a shared resource	157
DJSI: 2.3.4	"Consumo de agua" / "Water consumption"	157
GRI 303-2	Gestión de los impactos relacionados con el vertido de agua / Management of water discharge-related impacts	157
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos / Waste generation and significant waste-related impacts	160
DJSI: 2.3.5	"Disposición de residuos" / "Waste disposal"	160
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos / Management of significant waste-related impacts	160
GRI 306-3	Residuos generados / Waste generated	160
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación / Waste diverted from disposal	160
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación / Waste directed to disposal	160
Propio 1	N° de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto / Number of incidents segmented by severity and impact category	168
Propio 2	Número de Reclamos, Sanciones no Monetarias y Multas Monetarias en temas ambientales; valor de las multas monetarias / Number of Claims, Non-Monetary Sanctions and Monetary Fines on environmental issues	168
Propio 3	Derrames / Spills	168
DJSI: 2.2.5	"Incumplimientos ambientales" / "Environmental breaches"	168
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 / Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	164
DJSI: 2.4.2	"Exposición y evaluación de biodiversidad" / "Exposure and evaluation of biodiversity"	164
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados / Habitats protected or restored	164
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 / IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	164

Anexos
Appendix

Anexo 1 – Trabajadores de Empresas Contratistas / Appendix 1 - Subontractors workers

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
Agenciamiento Uruguay Agency Uruguay	7	Trabajadores de seguridad y vigilancia, IT y limpieza de oficinas. Subcontratados a través de empresas de servicios. Security guards and surveillance, IT staff and office cleaners. Subcontracted through service companies.	En su mayoría son 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. Mostly security and surveillance tasks in the building, checking surveillance cameras, security at the entrance door and patrols. One person cleans the offices during the day, maintains the offices, restrooms and meeting rooms, and another person performs help desk tasks in the IT Department.	-
AMI	5	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 Staff administration, AMEX implant, repairs, help desk, IT support. Subcontracted through a supplier, who provides staff who exclusively work at 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". Payroll and staff administration, travel, flights and hotel reservations, cleaning and cafeteria services, IT support, "Help Desk" tasks.	-
Automobile	21	Guardias de seguridad; mano de obra temporal operativa; conductores; oficinistas. Security guards, temporary operators, drivers, clerical workers.	Vigilantes de Seguridad: son los encargados de la seguridad de la terminal. Control de Portones, patrullaje, y otros. Trabajo temporal operativo: choferes y oficinistas. Security guards, they are responsible for terminal security. Gate control, patrolling, and others. Temporary operators, drivers and clerical workers.	Las fluctuaciones están alineadas con el rendimiento esperado de los vehículos. Fluctuations are aligned with expected vehicle performance.
Axinntus	3	Los trabajos que son realizados por personas externas a Axinntus, corresponden a personal de aseo y guardias de seguridad. Axinntus subcontracts cleaning staff and security guards.	Realizan labores de aseo en las instalaciones de la casa matriz y Axinntus II. A su vez, hay guardias de seguridad en las instalaciones de Axinntus Colbún. They clean the head office and Axinntus II facilities. There are also security guards at Axinntus Colbún's facilities.	Solo hay reemplazo de vacaciones en períodos de verano. En promedio se incrementa la dotación en 20 personas en esos meses. Vacation replacement is only available during the summer. Their staff increase by 20 people on average during those months.
CB Fenton	4	Administrativos y operativos. Administrative staff and operators.	Aseso de las oficinas, mensajería, asistencia en oficina, operativo de bodega. Office cleaning, courier services, office assistance, warehouse operators.	-
Depósitos Montevideo	2	Obreros de la operación contratados de forma tercerizada cuando esta lo demanda. Laborers are subcontracted when required.	Manipulación de carga y descarga de contenedores. Container loading and unloading.	El período bajo de operación es entre mayo y junio, habitualmente. En ese período no se contrata personal tercerizado. The low season is usually between May and June. They are no subcontracted laborers during this period.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
Evergreen	1	Operativos; contratista. Operators, contractors.	Aseo de la oficina. Office cleaning.	-
Lighthouse	2	Encargados de la entrega de repuestos. Spare parts deliveries.	Entrega de repuestos. Spare parts deliveries.	-
TLU	7	Estibadores, seguridad y limpieza. Seguridad y limpieza son tercerizados fijos y los estibadores varían de acuerdo con la necesidad de la operación. Stevedores, security guards and cleaners. Security guards and cleaners are subcontracted on a fixed basis, and stevedores are only required when needed.	Operación en la estiba; personal de seguridad dentro de la terminal y mantenimiento; limpieza de la terminal. Stevedores, security guards in the terminal and maintenance, terminal cleaning.	Existen variaciones. Generalmente, en el período diciembre a mayo no se contrata personal para la operación, ya que esta disminuye y no lo requiere. There are variations. Generally, there are no subcontracted staff between December to May, as business volumes decrease and they are not required.
Ontemar	3	Operarios y personal de seguridad. Operators and security guards.	Seguridad de la planta; elevadoristas, peones y supervisores que dan apoyo en la operación de embolsado y carga de la mercadería. Plant security, elevator operators, laborers and supervisors who provide support in the bagging and loading of merchandise.	Existen variaciones. Generalmente, en el período diciembre a mayo no se contrata personal para la operación, ya que esta disminuye y no lo requiere. There are variations. Generally, there are no subcontracted staff between December to May, as business volumes decrease and they are not required.
Logística Uruguay (MAPSA)	6	Operarios de autoelevadores y operarios del Grapo. Forklift operators and Grapo operators.	Consolidado de la madera en los contenedores para su traslado a la planta, clasificación de su calidad. Loading timber into containers for transfer to the plant, and grading its quality.	Generalmente, la operación disminuye en el período de diciembre a enero. Generally, subcontracting decreases from December to January.
STL	16	Operarios, personal de seguridad y personal de mantenimiento y limpieza. Operators, security guards, maintenance staff and cleaners.	Operarios maquinista, operarios en gates (control de controles), operarios de talles (mantenimientos de contenedores), seguridad de la terminal y personal de limpieza dentro de la terminal. Machine operators, gate operators, container maintenance operators, terminal security guards and cleaners in the terminal.	Existen variaciones mes a mes, pero muy pocas. No hay meses de baja actividad que no requieran contratación de personal externo para dar apoyo en la operación. Personal de limpieza y seguridad son fijos todo el año. There are variations from month to month, but very few. There are no low seasons where subcontractors are not required to support the business. Cleaners and security guards are required all year.
STF Logística	30	Choferes, empresa de traslado, sub-contrato. Amarradores, amarradores de barcaza, sub-contrato. Limpiadora, empresa de limpieza, sub contrato. Mecánicos, sub contrato. Herreros, sub contrato. Drivers, transport company, subcontract. Dockers, barge dockers, subcontract. Cleaners, cleaning company, subcontract. Mechanics, subcontract. Blacksmiths, subcontract.	Choferes: traslado de personal desde el lugar de residencia al sitio de trabajo. Amarradores: amarre de barcaza de traslado de madera. Limpiadora: limpieza de sitio. Mecánicos: trabajos en el taller. Herreros: trabajos en el taller. Drivers, to shuttle staff between home and work. Dockers, to moor wooden transfer barges. Cleaners, to clean the site. Mechanics, to work in the workshop. Blacksmith, to work in the workshop.	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
Medlog Bolivia	6	Servicio de limpieza; servicio de seguridad física. Cleaning services, physical security services.	Servicio de limpieza. Servicio de seguridad física. Cleaning services. Physical security services.	-
Medlog Chile	169	Casino, seguridad, aseo y maestranza. Meals, security, cleaning and repairs.	Casino, manipulación, preparación y entrega de alimentos; aseo, mantención y limpieza de las instalaciones; seguridad, control y vigilancia; maestranza, reparación y mantención de contenedores. / Serving meals, food preparation and delivery, cleaning, maintenance and cleaning of the facilities, security, control and surveillance, repairs, container repairs and maintenance.	-
Montecon	0	Alta nómina operativa con vínculo contractual de contrato indefinido. Highly paid operators with an indefinite contract.	Operativos en muelle. Dockers.	-
MSC Chile	11	Personal de aseo provisto por proveedor externo. Cleaners provided by subcontractor.	Aseo de áreas de trabajo, salas de reuniones, baños y casinos en caso de que las oficinas cuenten con ellos. / Clean working areas, meeting rooms, restrooms and dining rooms, if the offices have them.	-
MSC Bolivia	5	Servicio IT; servicio de limpieza; servicio de seguridad física. Se establece un contrato anual con una empresa independiente, que ofrece servicios a MSC Bolivia Ltda. IT services, cleaning services, physical security services. MSC Bolivia Ltda has an annual contract with an independent services company.	Servicio IT; servicio de limpieza; servicio de seguridad física. IT services, cleaning services, physical security services.	-
MSC Argentina	7	Personal de limpieza y seguridad. Cleaners and security guards.	Limpieza y seguridad en el edificio. Cleanliness and security in the building.	-
Navinter Group	0	Los tipos de trabajadores más habituales corresponde al personal operativo. Parte de las actividades se desarrollan en operación de patio, logística de buques y servicio al cliente. Mostly operators. They work in the yard, for ship logistics and customer services.	-	-
NLI - US Ship & Liner	30	Conductor de salvaguardia y transporte. Guards and transport drivers.	Conductor de transporte: transporte de la tripulación hacia y desde el puerto según sea necesario. Transport drivers, transport crew to and from the port as required.	El número de contratistas depende de la temporada (temporada de cruceros) y fluctúa según la necesidad. / The number of drivers depends on the cruise season and fluctuates as needed.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
Puerto Angamos	1120	Dentro del terminal, la principal empresa contratista es Ultraport, ya que es el operador portuario y que realiza la gestión logística de la carga. Luego están las empresas asociadas a mantenimiento, transporte, casino y jardines que tienen relación con la mantención de servicios generales. / The main contractor within the terminal is Ultraport, since it is the port operator and manages the cargo logistics. Then there are the companies that provide maintenance, transport, meals and gardens that provide general services.	-	-
Puerto Mejillones	500	80 % personal contratado Operadores portuarios (Ultraport) 80% contracted staff Port operators (Ultraport)	Operación de sala control de ácido sulfúrico. operación grúa, manejo de isla carguío ácido sulfúrico. / Operation of sulfuric acid control room, crane operation, handling of sulfuric acid loading island.	-
Río Estiba	25	Realizan tareas de estibador cuando, por haber operaciones en simultáneo, el personal propio de la empresa no llega a cubrir los puestos necesarios en todos los turnos. / They perform stevedoring tasks during simultaneous operations, when the company's own employees cannot cover all the shifts required.	Depende de la operación, pero va desde enganchar fardos de celulosa a barrer, abrir tapas, señalización. It depends, but can include hooking pulp bales, sweeping, opening lids, signage.	Hay fluctuaciones debido al rubro. Rioestiba trabaja en varios puertos y ocasionalmente hay operativas simultaneas en ellos. There are fluctuations. Rio Estiba operates in several ports and occasionally there are simultaneous operations.
Rochamar	10	Auxiliar de limpieza; jóvenes aprendices; técnico de informática. Cleaning assistant, young apprentices, computer technician.	Auxiliar de limpieza: conserva las oficinas. Jóvenes aprendices: programa de formación y preparación de jóvenes para el trabajo. Técnico de Informática: entrega soporte a los usuarios. Cleaning assistant cleans the offices. Young apprentices, occupational training and preparation program for young people. Computer Technician provides support to users.	
Sagres	580	Tercerización para realizar servicios mensuales. Mantienen contratos con la empresa. Subcontracted monthly services. They have contracts with the company.	Mantenimiento de aire acondicionado, mantenimiento de equipos, realización de obras, suministro de comidas, análisis de agua, servicio de guardia de seguridad, entre otros. / Air conditioning maintenance, equipment maintenance, construction work, meals supply, water analysis, security guard service, and other services.	-
Sitrans	1004	Auxiliares y operadores. Clerks and operators.	Auxiliar se encarga de recepción, colocación, mantenimiento y expedición de cargas en las agencias. Prepara pedidos de forma eficaz y eficiente, siguiendo procedimientos establecidos. Manipula cargas con carretillas elevadoras. Los operadores asumen acciones relacionadas con los procesos de recogida, almacenamiento, clasificación y transporte de carga. / A clerk is responsible for reception, placement, maintenance and dispatch of cargo to the agencies. Prepares orders effectively and efficiently, by following procedures. Handles cargo with forklifts. Operators are involved in collecting, storing, sorting and transporting cargo.	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
TEP	6	Trabajadores que realizan servicios de limpieza en patio de maniobra y oficinas administrativas, y trabajadores que realizan servicios de seguridad en el patio de maniobras. La relación contractual es a través de contrato sin vinculación laboral ni subordinación, aunque siguiendo los lineamientos y políticas de la empresa. Cleaners for the maneuvering yard and administrative offices, and security guards for the maneuvering yard. There is a contract without any employment relationship or subordination, although these workers comply with the company's guidelines and policies.	Limpieza en las áreas comunes de las instalaciones del patio de maniobras y de las oficinas administrativas; seguridad y control de acceso de personal y unidades en el patio de maniobras. Cleaning common parts of the maneuvering yard facilities and administrative offices, security guard and access control to the maneuvering yard.	-
TGU	30	Trabajadores de empresas que brindan servicios; facturan por su trabajo. Workers for companies that provide services, they bill for their work.	Trabajadores que brindan servicios al área de Mantenimiento para trabajos específicos de mecánica o electricidad. Además, hay trabajadores para servicios de portería de planta. Workers who work for the Maintenance Department and provide specific mechanical or electrical services. There are also workers providing plant access control services.	En el período de zafra estos servicios aumentan. These services increase during the harvesting period.
Tidal Transport & Trading	4	Contratados puntualmente cuando es necesario. La mayoría de los trabajadores son contratados para la limpieza de bodegas cuando lo solicitan los propietarios. Hired on an as-needed basis. They are mostly hired to clean warehouses when requested by the owners.	Operadores de mano de obra y equipos para la limpieza. Servicios portuarios de HB: contratista de capitán de puerto para cobertura de carga rodada cuando sea necesario. Laborers and cleaning teams. HB Port Services, Harbormaster contractor for roll-on/roll-off coverage when needed.	Sujeto al nivel de actividad de limpieza de bodegas. Subject to warehouse cleaning requirements.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
TPA	548	Movilizadores; vigilante marítimo portuario; operadores (grúa horquilla, equipos móviles, tracto camión, RS); técnico de mantención; trackista gate control; capataz. Trabajadores internos TPA y contratistas. Mobilizers, port watchman, forklift operators, mobile equipment operators, tractor-trailer operators, RS operators, maintenance technician, gate control, foreman. TPA employees and subcontracted workers.	Movilizadores: Ejecuta las actividades de manipulación de mercancía en el recinto portuario, para lograr el cumplimiento de las labores de carga y descarga de naves, camiones, llenado y vaciado de contenedores, de acuerdo con la planificación y las normas de seguridad y medio ambiente de TPA. Vigilante marítimo portuario: Realiza la verificación y control del personal, elementos de seguridad y flujo vehicular en el puerto, para lograr la vigilancia y protección de los bienes de la empresa, cumpliendo los procedimientos, normas y políticas de seguridad de TPA. Operadores: Efectúa la transferencia de carga con maquinaria (grúa horquilla, tractocamión, RS, equipos móviles), según procedimientos de operación de equipos, de seguridad portuaria y medio ambiente, para lograr el cumplimiento de las faenas programadas. Técnico de mantención: Ejecuta las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo asignadas, velando por la aplicación de los estándares de seguridad, medioambiente y calidad. Trackista gate control: Realiza el control de ingresos y despachos de carga a través de medios electrónicos y/o documentales, para lograr la verificación de las cargas físicas de acuerdo con los procedimientos de TPA. Capataz: Ejecuta y compueba las actividades operativas designadas a su cuadrilla de trabajo de acuerdo con la planificación establecida, según procedimientos operativos, medio ambiente y de seguridad, colaborando eficientemente y de forma segura con los distintos recursos utilizados en las faenas, para lograr cumplir los objetivos, otorgando una atención de calidad a los clientes. Mobilizer. Goods handling in the port, loading and unloading ships and trucks, filling and emptying containers as planned, while complying with TPA's safety and environmental standards. Port watchman. Verifies and monitors personnel, security and vehicular flow in the port, to monitor and protect the company's assets, while complying with TPA's security procedures, standards and policies. Various operators. Move cargo using machinery such as forklift, tractor-trailer, RS and mobile equipment, by following machinery operating procedures, while complying with port safety and environmental procedures, to complete their scheduled tasks. Maintenance technician Executes assigned preventive and corrective maintenance, while complying with safety, environmental and quality standards. Gate control. Checks cargo receipts and dispatches to electronic or paper documents and physically verifies cargo, in accordance with TPA procedures. Foreman. Executes and checks the operational tasks designated to their team as planned, while complying with operational, environmental and safety procedures. Collaborates efficiently and safely with everyone involved in these tasks, in order to achieve the objectives and provide good quality customer service.	

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Número total de "Contratistas"(*)** Number of "Subcontractors"(*)	**Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con la UEN** Usual worker categories and their contractual relationship with the SBU	**Tipo de trabajo realizado por contratistas** Work usually performed by subcontractors	**Fluctuaciones significativas del número de contratistas** Significant fluctuations in the number of subcontractors
TPC	350	Servicio de muellaje con personal eventual; construcción; servicios eléctricos; seguridad física, maestranza. Wharfage services using temporary workers, construction services, electrical services, security guards, repairs.	-	Actualmente, hay alrededor de 300 trabajadores realizando la construcción del Sitio de Atraque n° 3. Para la temporada estival hay un aumento en la dotación de servicios de muellaje, aumento de naves de fruta. Currently, there are about 300 workers building Berth 3. Wharfage services increase in the summer season as fruit vessel calls increase.
TPR	12	Supervisores de operaciones contratados por medio de empresas de personal. Subcontracted operations foremen.	Supervisores de operaciones. Operations foremen.	-
Transmaritime	67	Mano de obra de operaciones externas. Subcontracted laborers.	Mano de obra de almacén, operadores de montacargas, mano de obra de patio, entre otros. Warehouse laborers, forklift operators, yard laborers, and other laborers.	-
Trealmont	1	Técnicos de refrigeración (operativos). Refrigeration technicians.	Reparación y mantenimiento de contenedores refrigerados. Refrigerated container repairs and maintenance.	-
UASL, Depocargo, Teisa	0	Despachadores: cargos en Airline Services and Logistics Spa. Movilizadores: cargos en Terminal de Exportación Internacional Spa. Depocargo Depósito Aduanero de Carga Spa. Dispatchers, cargo for Airline Services and Logistics SpA. Mobilizers, cargo for Terminal de Exportación Internacional SpA. Depocargo Depósito Aduanero de Carga SpA.	Despachadores: Ejecutar y supervisar los procesos de seguridad de carga para mantener la formación correcta para la operación. Movilizadores: Ejecutar la preparación de la carga que se recibe de acuerdo con las normas y estándares establecidos, contribuyendo a su entrega oportuna a los clientes Dispatchers. Execute and supervise cargo security processes to ensure they are correctly executed. Mobilizer. Prepare incoming cargo in accordance with regulations and standards, to ensure that it is promptly delivered to customers.	Aumento de dotación de movilizadores en Terminal de Exportación Internacional Spa., por temporada alta en los meses de octubre a febrero. The number of mobilizers at Terminal de Exportación Internacional SpA. increases during the peak season from October to February.
Ultraport	16	Trabajadores de empresas externas. Subcontracted workers.	Trabajos de Aseo, guardarropía, recepción, etc. Cleaners, cloakroom attendants, receptionists, etc.	

Nota: Trabajadores que no son colaboradores propios de las UEN, pero cuyo trabajo es controlado y gestionado por ellas. Note: These workers are not SBU employees, but their work is controlled by the SBU.

Anexo 2 – Evaluaciones de desempeño / Appendix 2 - Performance evaluations

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
Agenciamiento Uruguay	1. No cumple / 2. Cumple parcialmente / 3. Satisface las expectativas / 4. Excede las expectativas / 5. Excepcional 1. Does not comply / 2. Partially complies / 3. Meets expectations / 4. Exceeds expectations / 5. Exceptional	Se realiza la Evaluación de Desempeño anual de Ultramar (Proceso de Desarrollo de Personas), coincidiendo con los beneficios identificados corporativamente: medir objetivamente el desempeño; tener una guía que ayude al colaborador y 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. Ultramar's annual Performance Evaluation or Personal Development Process is aligned with corporate benefits, it objectively measures performance, it helps employees and their manager to plan tasks, in line with business strategy, it evaluates skills and behaviors associated with the position, it provides opportunities for discussion and feedback. The PDP evaluates objectives and skills.	Sí Yes	Evaluación de objetivos. Evaluation of objectives
AMI	Utiliza la escala de PDP (Proceso de Desarrollo de Personas). The Personal Development Process (PDP) scale is used.	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 y cantidad de objetivos cumplidos. Objectives. To evaluate the performance of each employee, stimulate productivity, build confidence and effectiveness, encourage development, provide appropriate feedback to each person on their performance, and detect training requirements. Indicators. Average time to achieve objectives, efficiency, effectiveness and number of objectives achieved.	Se cuenta con una política asociada, donde se consideran: a) Desempeño general; b) PDP; c) Seguridad; d) GPTW y e) Control Interno. There is an associated policy, which involves. a) General Performance, b) PDP, c) Safety, d) GPTW and e) Internal Control.	En aquella evaluación en donde el PDP es menor a 3, se castiga con 1 o medio punto de sueldo. A penalty of a whole or half salary point applies to scores of less than 3.
Automobile	Las evaluaciones anuales se completan a través de la herramienta KonectUs. Annual evaluations use the KonectUs tool.	--	Sí Yes	Se usa la Evaluación de Desempeño de Ultramar para definir el bono. The Ultramar Performance Evaluation is used to manage the bonus.
Axinntus	Se utilizan los dos modelos de evaluación de desempeño que existen en Ultramar: Proceso de desarrollo de Personas (Cargos Administrativos a Alta Gerencia) y Gestión del Desempeño Operativo (Operativos). Ultramar's two performance evaluation models are used. Personal Development Process for Administrative to Senior Management positions and Operational Performance Management for Operational positions.	Los principales objetivos están asociados a alinear las contribuciones individuales de los colaboradores a los objetivos estratégicos de la organización y al cumplimiento del Plan de Desarrollo que tiene la compañía a largo plazo. A su vez, permite detectar las oportunidades de desarrollo en materia de competencias y fit cultural, siendo un input fundamental para las iniciativas de comunicaciones y planes de desarrollo, formación y entrenamiento, entre otros subprocesos de la Gestión de Personas. Ayuda a verificar el cumplimiento de las normas y certificaciones que la compañía adhiere. Además, ofrece la información base para la asignación de los bonos de la gestión anual. The main objectives are to align employee's individual contributions with the organization's strategic objectives and achieve the company's long-term Development Plan. It also detects development opportunities regarding skills and cultural fit, it is fundamental for communications initiatives and development plans, training and coaching, and other HR processes. It helps to verify compliance with the company's standards and certificates. It provides the basis for allocating annual management bonuses	No existe política, sin embargo, sí hay lineamiento para el alcance del Bono de Gestión anual, según la evaluación obtenida. There is no policy. However, there are management bonus guidelines that depend on the evaluation.	Se toma en cuenta la evaluación global, sin embargo, tiene mayor ponderación en la asignación del bono al desempeño en materia de resultados. The overall evaluation is used. However, it carries greater weight when allocating performance bonuses for results.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
CB Fenton	Se utiliza PDP (objetivos y competencias) y GDD (evaluación de operarios). PDP (objectives and skills) and GDD (operator evaluation) are used.	Alineamiento con la estrategia de la empresa. Objetivos vinculados a resultados alienados a presupuestos del departamento. Desarrollo de las competencias necesarias para la proyección del colaborador a mediano y largo plazo. Puntajes históricos junto con aspiraciones profesionales del colaborador. Cumplimiento de los focos estratégicos del año en curso. Resultados mensuales y resultados anuales de la empresa. Alignment with the company's strategy. Objectives linked to results are aligned with departmental budgets. Employees skills are developed to ensure their medium and long term progression. Past scores along with the employee's career aspirations. Achievement of the strategic focus for the year. The company's monthly and annual results.	Sí Yes	Asociados al cargo, antigüedad en la empresa y resultados de PDP. Associated with the position, length of service and PDP results.
Evergreen	Un sistema desarrollado por Evergreen Taiwan, con 10 tópicos de análisis A system developed by Evergreen Taiwan, which analyzes 10 topics.	Medir habilidades bandas en línea con las expectativas que busca la Compañía de que las personas trabajen bajo la cultura, metodología y procesos definidos Measures soft skills in line with the Company's expectations that people adopt its culture, methods and processes.	Sí Yes	Con la nota anual que va entre 2 y 5 con intervalo de 0,5. Using annual scores that range from 2 to 5 with an interval of 0.5.
Logística Uruguay	1 a 5 1 to 5	El objetivo principal es 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 lograr entres todas/os 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. / The main objective is to objectively evaluate employee performance. It is a very useful tool to plan daily tasks and align the work of the entire company with the business strategy. The response rate during various stages of the process is monitored.	No No	-
STF Logística	Escala del 01 al 05. Scale from 01 to 05.	El objetivo de la Evaluación de Desempeño es trabajar en la mejora continua e identificar las competencias a mejorar de cada colaborador, para poder capacitarlos. Indicadores: 1. Cumplimiento SYSO y medio ambiente. 2.Iniciativa y autonomía en su ámbito de actuación. 3. Trabaja en equipo y genera un clima de colaboración. 4. Adaptabilidad y flexibilidad. 5. Posee los conocimientos técnicos adecuados a su función. 6. Es ordenado / planificado / puntual en su quehacer diario. 7. Uso de sistemas de gestión asociados a su puesto. 8. Trabaja hacia la calidad y mejora continua. 9. Trabaja orientado al cliente. Tiene vocación de servicio. 10. Consigue los resultados u objetivos de su puesto. 11. Identificación, integración y compromiso. The objective of the performance evaluation is to continuously improve each employee, to identify their skills that need to be improved, and to train them. Indicators. 1. SYSO and environmental compliance. 2. Individual initiative and autonomy. 3. Teamwork and creation of a collaborative working environment. 4. Adaptability and flexibility. 5. Technical knowledge required to fulfill their duties. 6. Organized / planned / punctual every day. 7. Uses the management systems associated with their position. 8. Strives for good quality and continuous improvement. 9. Customer focused. A service vocation. 10. Achieves the objectives assigned to their position. 11. Identification, integration and commitment.	No No	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
Medlog Bolivia	Para la Evaluación de Desempeño se utiliza la siguiente escala: No cumple con las expectativas >= 1 y < 1,8 Cumple parcialmente las expectativas >= 1,8 y < 2,5 Cumple consistentemente con las expectativas >= 2,5 y < 3,3 Supera las expectativas >= 3,3 al 4 Performance evaluations use the following scale. Does not meet expectations >= 1 and < 1.8 Partially meets expectations >= 1.8 and < 2.5 Consistently meets expectations >= 2.5 and < 3.3 Exceeds expectations >= 3.3 and < 4	El objetivo de la Evaluación de Desempeño es evaluar la performance de los colaboradores, identificar a aquellos con mejor desempeño y distinguir si la gente representa los valores de la empresa. Se evalúan objetivos del puesto alineados con objetivos estratégicos planteados por la organización (personas, innovación, estabilidad financiera, clientes y sostenibilidad) y también se evalúan competencias de liderazgo que dependen del nivel de puesto (Leading People, Leading Change and Leading Business). The objective of employee performance evaluation is to evaluate the performance of employees, to identify employees with the best performance and assess whether employees have adopted the company's values. The objectives for the position are aligned with strategic objectives set by the organization covering people, innovation, financial stability, customers and sustainability. These are evaluated, as well as leadership skills that depend on the position, such as Leading People, Leading Change and Leading Business.	No No	
Medlog Chile	Utiliza escala de Liket, con los siguientes parámetros: No cumple con lo esperado 0 - 1.7 Cumple parcialmente con lo esperado 1.7 - 2.7 Cumple con lo esperado 2.7 - 3.7 Excede o va más allá de lo esperado 3.7 - 4.0 The Liket scale is used, with the following parameters. Does not meet expectations 0 - 1.7 Partially meets expectations 1.7 - 2.7 Meets expectations 2.7 - 3.7 Exceeds expectations 3.7 - 4.0	El principal objetivo es medir el desempeño de cada colaborador, evaluando tanto competencias transversales y específicas de cada rol, como objetivos y metas como principales indicadores de seguimiento, con la finalidad de detectar tanto talentos como brechas para potenciar las capacidades, desarrollar personas y retener colaboradores. The main objectives are to evaluate employee performance, to evaluate the universal and specific skills required for each position, to evaluate objectives, targets and indicators, to detect talents and gaps, to strengthen capabilities, to develop people and to retain employees.	No No	-
Montecon	La escala es la sugerida por KonectUs. Alineado a Ultramar. The suggested KonectUs scale is used. Aligned to Ultramar.	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 año. The objectives are initially cascaded down from Ultramar's strategic objectives. These strategic objectives are used to design personal objectives for the employee's development and performance during the year.	Sí Yes	El bono lo reciben desde mandos medios hasta la Alta Gerencia y de acuerdo a la nota final promedio (3.0 mínimo) de las Evaluaciones de Desempeño del año que transcurra. Asimismo, se cuenta con escala en base a las notas. The bonus granted to middle managers and senior managers is based on the average final evaluation score for the year, with 3.0 as a minimum. There is a scale based on scores.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
MSC Chile	Directamente a través de la Plataforma Global Pulse, herramienta que es provista por Cornerstone. Para la Evaluación de Desempeño se utiliza la siguiente escala: No cumple con las expectativas >= 1 y < 1,8 Cumple parcialmente las expectativas >= 1,8 y < 2,5 Cumple consistentemente con las expectativas >= 2,5 y < 3,3 Supera las expectativas >= 3,3 al 4 Directly using the Global Pulse Platform, which is a tool provided by Cornerstone. Performance evaluations use the following scale. Does not meet expectations >= 1 and < 1.8 Partially meets expectations >= 1.8 and < 2.5 Consistently meets expectations >= 2.5 and < 3.3 Exceeds expectations >= 3.3 and < 4	Medir la parte cuantitativa, a través de la medición de objetivos, y cualitativa, a través de del MSC Leadership Assessment. Cada una de ellas pesa un 50%. El objetivo de la Evaluación de Desempeño es evaluar la performance de los colaboradores, identificar a aquellos con mejor desempeño y distinguir si representan los valores de la empresa. Se evalúan objetivos del puesto alineados a objetivos estratégicos planteados por la organización (personas, innovación, estabilidad financiera, clientes y sostenibilidad) y también se evalúan competencias de liderazgo que dependen del nivel de puesto (Leading People, Leading Change and Leading Business). Objectives provide a quantitative evaluation, and the MSC Leadership Assessment provides a qualitative evaluation. Each has a weight of 50%. The objective of employee performance evaluation is to evaluate the performance of employees, to identify employees with the best performance and assess whether employees have adopted the company's values. The objectives for the position are aligned with strategic objectives set by the organization covering people, innovation, financial stability, customers and sustainability. These are evaluated, as well as leadership skills that depend on the position, such as Leading People, Leading Change and Leading Business.	No No	-
MSC Bolivia	Para la Evaluación de Desempeño se utiliza la siguiente escala: No cumple con las expectativas >= 1 y < 1,8 Cumple parcialmente las expectativas >= 1,8 y < 2,5 Cumple consistentemente con las expectativas >= 2,5 y < 3,3 Supera las expectativas >= 3,3 al 4 Performance evaluations use the following scale. Does not meet expectations >= 1 and < 1.8 Partially meets expectations >= 1.8 and < 2.5 Consistently meets expectations >= 2.5 and < 3.3 Exceeds expectations >= 3.3 and < 4	El objetivo de la Evaluación de Desempeño es evaluar la performance de los colaboradores, identificar a aquellos con mejor desempeño y distinguir si la gente representa los valores de la empresa. En esta se evalúan objetivos del puesto alineados a objetivos estratégicos planteados por la organización (personas, innovación, estabilidad financiera, clientes y sostenibilidad) y también se evalúan competencias de liderazgo que dependen del nivel de puesto (Leading People, Leading Change and Leading Business). The objective of employee performance evaluation is to evaluate the performance of employees, to identify employees with the best performance and assess whether employees have adopted the company's values. The objectives for the position are aligned with strategic objectives set by the organization covering people, innovation, financial stability, customers and sustainability. These are evaluated, as well as leadership skills that depend on the position, such as Leading People, Leading Change and Leading Business.	No No	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
MSC Argentina	Las Evaluaciones de Desempeño se componen de un 50% de objetivos definidos al inicio del período evaluatorio, acordados entre trabajadores y líderes, y un 50% de competencias definidas iguales para cada colaborador (clasificada 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 y 4 - Superó ampliamente. El rating final es el promedio de las puntuaciones obtenidas, tanto de objetivos como de competencias. 50% of performance evaluations are based on objectives set at the beginning of the period agreed by employees and leaders. While the other 50% is based on equal skills for each employee classified in three ranges by position that are linked to the company's values and set by the Head Office. A scale from 1 to 4 is used, as follows. 1 - Not Achieved, 2 - Partially Achieved, 3 - Achieved, 4 - Exceeded. The final score is the average of the scores for objectives and skills.	La Evaluación de Desempeño es para mejorar los resultados de la empresa, a través de la definición de acciones específicas, asignadas a un trabajador, basado en el rol del mismo en la organización y cumplibles en un tiempo definido. Asimismo, permite detectar mejoras y motivaciones para poder 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. Performance evaluations improve the company's performance, by defining specific objectives achievable within a period and assigning them to employees, based on that employee's position in the organization. It also detects opportunities for improvement and motivates employees to individually resolve them. Objectives are based on the SMART method, which requires them to be specific, measurable, achievable, realistic and time-bound. Monitoring indicators are derived from action plans.	Sí Yes	Los bonos están sujetos, en primera instancia, al resultado obtenido por la Agencia durante el año y la aprobación desde la Casa Matriz. En segundo, se refiere al lugar en el rating final obtenido por cada colaborador en la Evaluación de Desempeño. Bonuses initially depend on the Agency's financial performance for the year and require parent company approval. Secondly, they depend on the ranking of each employee's final performance evaluation score.
Navemar y Paramar	Se utiliza una escala de 1 al 5 para la puntuación de la autoevaluación y evaluación con el superior jerárquico inmediato. / A scale of 1 to 5 is used for employee's self-evaluations and evaluations by their immediate superior.	Las competencias funcionales, Sistema Integrado de Gestión, competencias interactivas (trabajo en equipo, comunicación, iniciativa, responsabilidad, proactividad, compromiso, calidad de trabajo) desarrollo de las personas. / Functional skills, Integrated Management System, people development and soft skills such as teamwork, communication, initiative, responsibility, proactivity, commitment and quality.	No No	-
Naves	Escala de objetivos y competencias de 1 a 5: No cumple, Cumple parcialmente, Satisface expectativas, Excede expectativas, Excepcional. As scale of 1 to 5 to used for objectives and skills. Does not comply, Partially complies, Meets expectations, Exceeds expectations, Exceptional.	1. Alinear a los colaboradores a la estrategia de la compañía. 2. Desafiar a los colaboradores a desarrollarse. 3. Medir la performance y fortalecer el desempeño de los colaboradores. 1. Align employees with the company's strategy. 2. Challenge employees to develop. 3. Evaluate and strengthen employee performance.	Si, la política de asignación de bono requiere de mínimo un puntaje de 3 en PDP para poder ser elegible. Yes, the bonus policy requires a minimum PDP score of 3 to be eligible.	Nota superior a 3 en PDP para ser elegible. A minimum PDP score of 3 to be eligible.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
ONE	En el año fiscal 2021 la puntuación tenía 3 categorías: Excellent, Strong y Need Improvement. Este año fiscal 2022 finaliza en marzo 2023 y la puntuación cuenta con 5 categorías. La Evaluación de Desempeño se realiza con el módulo de SF. The 2021 scale had three categories. Excellent, Strong and Needs Improvement. The financial year 2022 ends in March 2023 and the scale has five categories. the Performance evaluations use the SF module.	Los objetivos son medir la performance individual, grupal y de la compañía en su totalidad, mediante la imposición de metas SMART. Los objetivos se fijan globalmente, luego regionalmente y, por último, localmente. The objectives are to evaluate individual, group and company-wide performance by setting SMART goals. Objectives are set globally, then regionally and finally locally.	Es el BOD quien determina si se abonarán bonos. En caso afirmativo, está directamente vinculado a la puntuación de la evaluación de desempeño. El monto del bono también está determinado por el BOD de acuerdo con los resultados de la compañía. The Board decides whether bonuses will be paid. If so, they are directly linked to the performance evaluation score. The Board decides on the value of the bonus, which depends on the company's financial performance.	El peso de la Evaluación está determinado por el sistema y es el siguiente: 30% corresponde a la meta general del puesto (descripción del puesto), 30% a las metas individuales del colaborador y 40% vinculados a los 8 valores de la compañía. The evaluation is weighted by the system, as follows. 30% depends on the general purpose of the position as described in the job description, 30% depends on the employee's individual objectives and 40% depends on compliance with eight company values.
Puerto Angamos	Se utiliza la misma categorización que entrega la herramienta PDP para el desempeño de los colaboradores. Employee performance evaluations use the same categorization as the PDP.	Dentro de la Evaluación de Desempeño, hay como principal objetivo generar el desafío a los colaboradores en base a los lineamientos corporativos (iniciativas estratégicas) y que éstos sean tomados de manera transversal. De esta forma, todos los colaboradores aportan con su desempeño al cumplimiento de dichos lineamientos. Los indicadores claves dependen del estatus del avance de las iniciativas estratégicas de cada gerencia, que se van midiendo de manera mensual, semestral y anual en una reunión gerencial o en los comités de áreas. The main objective of performance evaluation is to challenge employees based on strategic corporate guidelines and ensure that they are universally applied. This ensures that all employees contribute to fulfilling these guidelines. Key indicators measure the status of each strategic guideline on a monthly, semi-annual and annual basis at management meetings or departmental committees.	No hay una política de bonos asociado al PDP. Sólo los gerentes y subgerentes tienen el beneficio que rige bajo las políticas del corporativo. There is no bonus associated with the PDP. Only managers and deputy managers receive this benefit, which is governed by corporate policies.	-
Puerto Mejillones	Escala de 1 a 5. A scale from 1 to 5.	Rentabilidad, seguridad, clima. Profitability, safety, climate.	No No	-
Puerto Coronel	Modelo interno de Competencias Corporativas Conductuales (5 = Adaptabilidad al Cambio, Atención al Cliente, Excelencia Operacional, Compromiso Organizacional, Seguridad), con una escala likert de 0 a 4 y rubricas internas An internal model of Corporate Behavioral Competencies is used, where 5 = Adaptability to Change, Customer Service, Operational Excellence, Organizational Commitment, Safety. An likert scale of 0 to 4 and internal headings are used.	Mantener y generar ventajas que permitan ser un puerto competitivo y sustentable en el tiempo. Esto será logrado potenciando las competencias y habilidades de todos los trabajadores, apostando que serán ellos quienes permitan la diferenciación buscada Maintain and create advantages that keep us a competitive and sustainable port. This will be achieved by strengthening the skills of all employees, as they will generate the desired differentiation.	No No	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
Remar	Escala de valoración del 1 al 5 según la plataforma KonectUs, siendo 1 el menor y 5 el mayor. / A scale from 1 to 5 using the KonectUs platform, with 1 being the lowest and 5 the highest.	Estar alineados a la estrategia definida por la administración, según los lineamientos establecidos. Los indicadores claves a los que se hace seguimiento son los resultados mensuales de la compañía y de cada área. / Objectives are aligned with management strategy and set guidelines. The key indicators that are monitored monthly cover the company's and each department's performance.	No No	-
Río Estiba	No se están haciendo evaluaciones documentadas a ningún nivel No evaluations are documented at any level.	-	Sí, para gerentes y jefes. Yes, for managers and supervisors.	Asociada a su desempeño, pero sin una evaluación documentada. Associated with their performance, but without a documented evaluation.
Rochamar	PDP y Evaluación del operador. PDP and operator evaluation.	El objetivo es contar con una herramienta para evaluar el desempeño de los colaboradores, utilizando el puntaje con subsidio en la toma de decisiones en relación con ascensos, despidos, méritos y otorgamiento de beneficios. / The objective is to evaluate employee performance using the score to support decisions regarding promotions, dismissals, salary increases and benefits.	No No	-
Sagres	Los trabajadores de las familias de puestos administrativos y operativos realizan la Evaluación de Desempeño por competencias (GDD) y otras familias de puestos realizan la Evaluación de Desempeño por objetivos (PDP) y competencias en la Plataforma KonectUs. La escala de medida utilizada es la misma que la del grupo Ultramar. Employees in administrative and operational job families are evaluated using performance evaluation by competencies (GDD) and other job families are evaluated using performance evaluation by objectives (PDP) and competencies on the KonectUs platform. The same scale as the Ultramar group is used.	La Evaluación del Desempeño tiene como objetivo comprender las fortalezas y oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudar en la evolución de sus habilidades, siendo una herramienta importante para la gestión de personas. La calificación de Evaluación de Desempeño se utiliza durante el año como requisito previo para algunos procesos internos como: promoción, patrocinios de cursos, préstamos y reclutamiento interno. Performance evaluation aims to understand an employee's strengths and opportunities for improvement, and to help develop their skills, which makes it an important people management tool. The performance evaluation score for the year is used as a prerequisite for internal processes, such as promotion, course sponsorships, loans and internal recruitment.	No No	-
Sitrans	Se utiliza el PDP para cargos en que se evalúa por Competencias y Objetivos de los cargos Administrativos, Profesionales y de Liderazgo. Por otra parte, se utiliza el GDD que evalúa las competencias conductuales de las personas en cargos Operativos, donde su labor diaria es rutinaria / PDP is used for Administrative, Professional and Leadership positions evaluated by skills and objectives. GDD is used to evaluate the behavioral skills of employees in operational positions, where their daily work is routine.	Tener una herramienta robusta que sirva para que los colaboradores y líderes fomenten el feedback, lo que genere relaciones basadas en la confianza y, a la vez, sea una herramienta objetiva que sirva para que ambas partes puedan co-construir planes para crecer tanto profesional como personalmente. Se realiza seguimiento a las notas finales para calibrar a los líderes, apoyarlos y brindarles herramientas que puedan objetivar aún más su evaluación. También, a auditar el proceso, viendo resultados finales y comparándolos con la "Campana de Gauss" que pide el proceso tener en cuanto a las notas finales. A robust tool for employees and leaders to encourage feedback and build trusting relationship, while being an objective tool for both parties to jointly develop professional and personal growth plans. Final scores are monitored to calibrate leaders, support them and provide them with tools that can objectify their evaluations. The process is audited and the final results are compared using the "Gaussian Bell", as the process scores should produce this shape.	No No	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
Stierlift	Se evalúa de acuerdo a los lineamientos de del holding PDP y GDO. / Evaluations are based on the parent company's PDP and GDO guidelines.	Los 5 focos de acuerdo con los lineamientos del holding. The five focuses are based on the parent company's guidelines.	Sí Yes	Se tiene una política de bonos para segunda línea, de acuerdo con los resultados de PDP y depende a los resultados de la organización. There is a bonus for the second line CEO reports, which depends on PDP scores and the organization's financial performance.
TGU	Plataforma KonectUs y evaluación interna con puntos del 1 al 5, siendo el 5 el puntaje excelente. KonectUs platform and internal evaluation with scores from 1 to 5, with 5 being an excellent score.	Seguimiento anual de aspectos a mejorar, cumplimiento en tareas y gratificación anual. Principales indicadores: Ausentismo laboral/Productividad. Annual monitoring of aspects that require improvement, fulfillment of tasks and annual bonus. Key indicators. Absenteeism/productivity.	No No	Los criterios varían anualmente a la hora de decidir el monto; no se encuentra estipulado el %. The criteria that determine the amount change every year and there is no fixed percentage.
Tidal Transport & Trading	Ninguna dada en 2022. Se reanudarán las evaluaciones en 2023. None performed in 2022. Evaluations will resume in 2023.	-	Sí Yes	1. 15% del sueldo/salario: 45% se entrega en junio como aguinaldo de verano, 55% se entrega en diciembre como aguinaldo de Navidad. 2. Bono de rendimiento. 1. 15% of salary 45% is paid in June as a summer bonus, 55% is paid in December as a Christmas bonus. 2. Performance bonus.
TPA	La Evaluación de Desempeño se realiza en la plataforma KonectUs. La escala de evaluación es: No Cumple / Cumple Parcialmente / Satisface Expectativa / Excede Expectativa / Excepcional. Performance evaluations use the KonectUs platform. The evaluation scale is: Does Not comply / Partially complies / Meets Expectations / Exceeds Expectations / Exceptional.	El proceso comienza con la definición de objetivos a nivel gerencial, para luego ser trasmitidos a los diferentes cargos de mutuo acuerdo. En la evaluación de cargos operativos, sólo se evalúan las competencias. The process begins by setting management objectives, which are then cascaded down to individual positions by mutual agreement. The evaluation of operational positions only examines skills.	-	-
TPC	Se basa en la escala entregada por el corporativo, en la plataforma KonectUs: escala de 1 a 5. The scale provided by the corporate department on the KonectUs platform is used, and ranges from 1 to 5.	Uno de los objetivos es el otorgamiento del bono para las jefaturas. Promociones y programas transversales del corporativo. El 2023 hay como desafío el generar un proceso de sensibilización y talleres educativos para robustecer el proceso de Evaluación de Desempeño, ya que se pudo evidenciar cierto desconocimiento desde el planteamiento de objetivos al proceso post PDP. /An objective is to determine the bonus for managers. Promotions and cross-corporate programs. The challenge for 2023 is to build awareness and arrange educational workshops to strengthen the performance evaluation process, since evidence was subsequently found that an understanding of how to formulate objectives had been lacking.	Se está generando una política actualmente. A policy is currently being prepared.	Uno de los aspectos a considerar para el otorgamiento del bono y monto es la nota en PDP. The PDP score is an aspect considered when awarding bonuses.

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
TPR	La escala de evaluación es del 1 al 5 (aplica para fuera de convenio, desde la metodología de PDP desde Openagora). Para el personal dentro de convenio se trabaja en el desarrollo de una nueva herramienta. The evaluation scale is from 1 to 5 and it applies to employees outside the agreement, using the PDP methodology from Openagora. A different technique is being developed for employees in the agreement.	Objetivos: controlar y medir el desempeño y la cultura de sus colaboradores con TPR (y su evolución). Los principales indicadores claves son: el nivel de desarrollo de sus competencias y el cumplimiento o no de los objetivos propuestos. Objectives. To evaluate employee performance, and the culture with TPR together with how it changes. The main key indicators are the development of their skills and the fulfillment of their objectives.	No hay ninguna política asociada. There is no associated policy.	-
TPS	Se utiliza metodología de Evaluación de Desempeño llamado PDP (Proceso de Desarrollo de Personas) y GDD (Gestión del Desempeño) y su escala es de notas del 1 al 5 ,donde el 1 es "Insatisfactorio" y el 5 es "Excepcional". Performance evaluations use the PDP (Personal Development Process) and GDD (Performance Management Process), where the scale is from 1 to 5, where 1 is "Unsatisfactory" and 5 is "Exceptional".	El principal objetivo es poder facilitar una alineación de la contribución individual de cada uno de los colaboradores al logro de la estrategia de negocio de Ultramar y sus empresas, facilitando la medición de objetivos, competencias y habilidades. Los indicadores medibles por PDP son: orgullo, respeto, imparcialidad y credibilidad. Ycpor GDD son: competencias transversales tales como seguridad y Cuidado del medio ambiente, socio para el cliente, lograr resultados con excelencia operacional y gestión del cambio. / The main objective is to align individual employee contributions with the business strategy of Ultramar and its companies, by evaluating objectives and skills. The measurable PDP indicators are pride, respect, fairness and credibility. The GDD indicators are universal skills, such as safety and environmental care, partnering customers, achieving results, operational excellence and change management.	No No	-
Transmaritime	Estilos de Liderazgo Situacional II de Kevin Blanchard [ej. D1, D2, D3, D4 con estilos de liderazgo correspondientes S1, S2, S3, S4]. / Kevin Blanchard's Situational Leadership Styles II [for example D1, D2, D3, D4 with corresponding leadership styles S1, S2, S3, S4].	Mejorar el desempeño y la eficiencia, midiendo e identificando el nivel de desarrollo orientado a tareas y alineándolos con el nivel de liderazgo adecuado para alcanzar el máximo potencial. KPI - indicadores cualitativos. interpersonales, / Improve performance and efficiency by evaluating task-oriented development and aligning it with the appropriate leadership qualities required to achieve maximum potential. KPI - qualitative and interpersonal indicators.	No No	-
Trealmont	Observación, objetivos, testimonios, feedback de los clientes. / Observation, objectives, testimonials, customer feedback.	-	-	-
UASL, Depocargo, Teisa	Escala PDP-GDD del 1 al 5. PDP-GDD scale from 1 to 5.	Objetivo: 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. Objective. Align individual employee contributions with the business strategy. Strengthen the safety risk prevention culture. Some indicators are the following: IF indicator, monitoring leaders with value, monitoring the Sustainability Plan, monitoring and compliance with audit findings.	Sí Yes	Con una escala proporcional, según nota, de acuerdo con bono target, según tipo de cargo. Based on a proportional scale that depends on the score, the target bonus, and the position.
Ultramar Agencia Marítima	Escala del 1 al 5, donde 1 es insatisfecho, 2 cumple parcialmente con las expectativas, 3 satisface expectativas, 4 excede expectativas y 5 excepcional. Scale from 1 to 5, where 1 is unsatisfactory, 2 partially meets expectations, 3 satisfies expectations, 4 exceeds expectations, and 5 exceptional.	Los objetivos son generar lineamientos para el año. Con los resultados de las evaluaciones, se hace el 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. The objective is to develop guidelines for the year. A annual training survey analyzes the results of these evaluations and then develops the corresponding training solutions, to secure the required skills that maximize performance.	No No	-

Unidad Estratégica de Negocio Strategic Business Unit	**Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada. /** Evaluation scale or method	**Objetivos de la evaluación de desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento. /** Performance evaluation objectives and main indicators.	**¿Cuenta con alguna política de bonos asociada? /** Do you have an associated bonus policy?	**Aspectos de la evaluación de desempeño asociados a la entrega de bonos. /** Performance evaluation aspects associated with bonuses
Ultraport	Evaluación PDP del 1 al 5. PDP evaluation from 1 to 5.	El foco principal es alinear los objetivos con la estrategia de la organización, contar con una guía para la planificación y cumplimiento de las tareas de los equipos y evaluar las competencias asociadas al cargo. Los indicadores claves son las notas finales anuales. / The main focus is to align personal objectives with the organization's strategy, to support planning for the tasks of teams and to evaluate the skills associated with each position. The key indicators are the final annual scores.	No No	-
Unimarine Paraguay	Escala de evaluación en porcentaje, siendo 100% - excelente. Las competencias de evaluación varían según el cargo: gerente, jefe, colaborador. / Evaluation scale is a percentage, with 100% being excellent. The skills evaluated depend on position and vary between managers, supervisors and employees.	Control y seguimiento de los avances y mejoras del personal. Monitoring personal progress and improvements.	No No	-
Corporativo	Se utiliza la evaluación del Proceso de Desarrollo de Personas (PDP), la cual se encuentra en la Plataforma KonectUs. La escala de evaluación es de 1 a 5, y se miden competencias y objetivos. The Personal Development Process (PDP) evaluation is used on the KonectUs Platform. The evaluation scale is from 1 to 5, and skills and objectives are evalauted.	El objetivo es alinearse con la estrategia del negocio desde la contribución individual de cada colaborador. The objective is to align individual employee contributions with business strategy.	Sí Yes	Con una escala proporcional, según nota, de acuerdo con bono target, según tipo de cargo. Based on a proportional scale that depends on the score, the target bonus, and the position.

Este Reporte de Sostenibilidad 2022 fue desarrollado de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), sin verificación externa. 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 2022.

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) en cuanto a la Gestión Social y Ambiental, todas las Unidades Estratégicas de Negocio (UENs), filiales y coligadas en las cuales Ultramar tiene injerencia en la toma de decisiones.

Sobre la base del Estudio de Materialidad efectuado para el Reporte de Sostenibilidad 2019, se actualizó la priorización de temas materiales en concordancia con los compromisos de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar y se tomó la decisión de seguir mostrando una matriz de materialidad.

En el proceso de reportabilidad 2022 se consideran informaciones de 82 UENs, representando un 76% sobre un total de 108 UENs que componen a Ultramar. A continuación, se enlistan las UENs que participaron del proceso de Reportabilidad 2022: Agencia Marítima Kenrick, Agencia Marítima Kenrick Perú, Agenciamiento Uruguay, Allied/Praire Trucking, Altamarítima, AMI (Agencia Marítima Internacional), AMS, APS Brasil, Axinntus, Brings Austral, Brings Uruguay, Bucalemu, C.B Fenton, Centro de Servicios, CLC, Depocargo, ELB, Global Shipping (Paraguay y Uruguay), Integrity, MACS, MACS Panamá, MARES, Medlog Bolivia, Medlog Chile, Mintral, Montecon (MON), Montship, Navegación del Pacífico, NAVES, Navisur, NLI US Ship & Liner, Norton Lilly Barbados, Norton Lilly CCL, Norton Lilly Logistics, Norton Lilly Panamá, Norton Lilly Shipping Mexico, Norton Lilly Trinidad y Tobago, ONE, PCPS, Puerto Angamos (PANG), Puerto Mejillones (MEJ), REMAR, Rio Estiba, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimos, Sea Hawk Marine, Sitrans, SIX, SMI (Servicios Marítimos Integrales), STF Logística, Stierlift y Grúas, STL (Sur Terminal Logística), Teisa, 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), TLU, Transtotal, Transtotal Logística Selva, Trealmont Trade Lane, Trealship Services, UASL, ULOG (Chile, Colombia, Ecuador y Perú), Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Unimarine (Paraguay y Uruguay) y 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 Ultramar: Av. El Bosque Norte 500, Piso 18, Las Condes, Santiago, Chile.

This Sustainability Report 2022 was prepared in accordance with the Global Reporting Initiative (GRI) standards, without external verification. It includes significant information on the company's economic, social and environmental performance between January 1 and December 31, 2022.

This report contains three dimensions with the following scope: (1) All the staff at Ultramar's strategic business units, subsidiaries, associates and corporate departments; (2) Ultramar's subsidiaries with respect to financial performance; (3) All Ultramar's Strategic Business Units (SBUs), subsidiaries and associates where it can influence decision-making with respect to social and environmental performance.

The priorities of the material issues for the Sustainability Report 2019 were updated in accordance with Ultramar's sustainability strategy, and a materiality matrix will be presented.

The 2022 reporting process includes information from 82 SBUs, representing 76% of the 108 SBUs within Ultramar. The SBUs that contributed to the 2022 reporting process are as follows:

Agencia Marítima Kenrick, Agencia Marítima Kenrick Perú, Agenciamiento Uruguay, Allied/Praire Trucking, Altamarítima, AMI (Agencia Marítima Internacional), AMS, APS Brasil, Axinntus, Brings Austral, Brings Uruguay, Bucalemu, C.B Fenton, Centro de Servicios, CLC, Depocargo, ELB, Global Shipping (Paraguay y Uruguay), Integrity, MACS, MACS Panamá, MARES, Medlog Bolivia, Medlog Chile, Mintral, Montecon (MON), Montship, Navegación del Pacífico, NAVES, Navisur, NLI US Ship & Liner, Norton Lilly Barbados, Norton Lilly CCL, Norton Lilly Logistics, Norton Lilly Panamá, Norton Lilly Shipping Mexico, Norton Lilly Trinidad y Tobago, ONE, PCPS, Puerto Angamos (PANG), Puerto Mejillones (MEJ), REMAR, Rio estiba, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimos, Sea Hawk Marine, Sitrans, SIX, SMI (Servicios Marítimos Integrales), STF Logística, Stierlift y Grúas, STL (Sur Terminal Logística), Teisa, 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), TLU, Transtotal, Transtotal Logística Selva, Trealmont Trade Lane, Trealship Services, UASL, ULOG (Chile, Colombia, Ecuador & Perú), Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Unimarine (Paraguay & Uruguay) & Ontemar.

Contact: Please send any comments or questions regarding this report to Daniela Muñoz, Deputy Corporate Affairs Manager at dmunoz@ultramar.cl or Daniela Celedón, Corporate Sustainability Manager at dceledon@ultramar.cl.

Ultramar's Address: Av. El Bosque Norte 500, Floor 18, Las Condes, Santiago, Chile.

GRI 2-1 Detalles organizacionales / Organizational details
GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad / Entities included in the organization's sustainability reporting

Gerencia de Personas y Sostenibilidad
Hr and Sustainability Management
Lorena López Q.

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

Asistencia Metodológica y Redacción /
Methodological Assistance and Redaction
Gestión Social

Diseño / Design
Grupo Oxígeno

Agradecemos la colaboración de / we thank the cooperation of:

- Agenciamiento Uruguay / Mercedes Machado
- Altamarítima México / Mónica Sandoval, Kely Loyola y Lydia Cabral
- AMI, Brings Austral y ONE / Nayla Álvarez y Alejandro Bohtlingk
- Axinntus / Paula Espinosa
- Bucalemu / Carlos Sandoval
- CB Fenton / Erika Barahona
- Logística Uruguay / Emilia Zabaleta, Valentina Miraballes, Carlos Fernández
- Medlog / José Brzovic y Macarena Balich
- Montecon / Sofia Magallanes, Katherine Lapachian y Patricia Ríos
- Naves / Iván Pardo
- Norton Lilly Panamá / Nadhja Pedreschi y Ashlie Bonilla
- Norton Lilly USA / Kylene Hulst y Sumner Adams
- Ontur / Raúl Souza
- Puerto Angamos y TGN / Nicolás Mihovilovic y Valentina Reinoso
- Puerto y Terminal Mejillones / Macarena Escopelito y Gloria Cartagena
- Remar / José Romero, José Dávila y María Cristina Neira
- Río Estiba / Andrés Maleplate, Nicolas Pérez y María Laura Guglialmelli
- Rochamar / Pedro Kuster, Eduardo Fragoso y Eliane Okino
- Sagres / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sitrans, Mintral, SIX y ELB / Daniela Harrington, Sebastián Valle, Alejandra Morales y Christopher Collins
- SMI / Francisco Carrasco
- Stierlift y Grúas / Pilar Martínez y Karen Hernández
- TGU / Fabrizio Solía, Celiana Olmedo y Evangelina Passarino
- TPA / Hellen Tabilo, César López y Daniel Romero
- TPC / Martín Muñoz
- TPR / Mario Pujol y Leonardo Feltrinelli
- TPS / Laura Chiuminatto, Catalina Sandoval y Camila Acevedo
- Transtotal / Valeria Bossio, Kory Pérez y Patricia Rivas
- Trealmont Montship y Trealship Services / Daniela Lukic, Michi Truong y Ryan Patulli
- UASL, Depocargo y Teisa / Andrea Guesalaga y Loreto Cáceres
- ULOG / Daniel Coca y Antonio Orellana
- Ultramar Agencia Chile / Luis Montoya, Gabriel Ramírez y Patricia Vásquez
- Ultraport / Fernanda Rehbein
- Data Seguridad y Medio Ambiente / Teresa Matamala, María Jesús Sepúlveda y Camila Olguín
- Data Ética / Mauricio Sepúlveda
- Data Colaboradores / Delia Malhue y Carolina Ramírez
- Data Financiera / Jessica Escobar y Claudia Saravia
- Neltume Ports / Camila Esquerré, Joaquín Flores, Pedro Alonso, Francisco Opaso y Macarena Huber
- Fundación Choshuenco / José Manuel Jaramillo y Elisa Vergara
- Fundación Huella Local / Sofía Nuñez

Ultramar