Reporte de Sostenibilidad / Sustainability Report

2021

Ultramar

Este Reporte de Sostenibilidad 2021 fue desarrollado en conformidad con la versión esencial de 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 2021.

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 actualizaron temas materiales en concordancia con los compromisos de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar. A su vez, respecto a las 35 UENs de las que se dio cuenta en 2020, en el proceso de reportabilidad 2021 se produce un aumento de las mismas, al recibir información de **42 UENs, representando a 70 empresas sobre un total de 86:**

Agencia Marítima Internacional (AMI y Ocean Network Express Argentina-ONE), Altamarítima México, Axinntus, Bucalemu, CB Fenton, Depocargo, Exnetsa, MEDLOG Chile, Logística Río Arriba, Montecon, Naves, Nodus Agencia (AMS, Global Paraguay, Global Uruguay, Unimarine, Brings y Centro de Servicios), Nodus Logística (STL, TLU, STF y Depósitos Montevideo), Norton Lilly International USA Central America & Caribe, Norton Lilly Panamá, Ontemar, Puerto Angamos, Puerto Coronel, Puerto Mejillones, Remar, Río Estiba, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimo, Sagres Puertos, Sitrans, SMI, Stierlift, Teisa, Terminal Graneles del Norte (TGN), Terminales Graneleras Uruguayas (TGU), Terminal Puerto Coquimbo (TPC), Terminal Ontur, Terminal Pacífico Sur (TPS), Terminal Puerto Arica (TPA), Terminal Puerto Rosario (TPR), Transtotal, Trealmont Transport, Trealship Services, Ultramar Agencia Marítima Chile, UASL, Ulog Chile y Ultraport.

Contacto: Para realizar comentarios y/o resolver dudas respecto del presente reporte, por favor dirigirse a Daniela Muñoz, Subgerente de Asuntos Corporativos, a dmunoz@ultramar.cl y/o a Bárbara Barros, Jefe de Desarrollo Sostenible y Comunicaciones Internas, a bbarros@ultramar.cl

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

This Sustainability Report 2021 was prepared in accordance with the core version of 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, 2021.

This report contains three dimensions with the following scope: (1) All the staff at Ultramar's 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 material issues in the materiality analysis conducted for the 2019 Sustainability Report were updated in accordance with Ultramar's sustainability strategy. The 2020 report included 35 SBUs, whereas the number of reporting ***SBUs*** *increased in 2021 to* ***42, which represent 70 companies out of a total of 86:***

Agencia Marítima Internacional (AMI y Ocean Network Express Argentina-ONE), Altamarítima México, Axinntus, Bucalemu, CB Fenton, Depocargo, Exnetsa, MEDLOG Chile, Logística Río Arriba, Montecon, Naves, Nodus Agencia (AMS, Global Paraguay, Global Uruguay, Unimarine, Brings y Centro de Servicios), Nodus Logística (STL, TLU, STF y Depósitos Montevideo), Norton Lilly International USA Central America & Caribe, Norton Lilly Panamá, Ontemar, Puerto Angamos, Puerto Coronel, Puerto Mejillones, Remar, Río Estiba, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimo, Sagres Puertos, Sitrans, SMI, Stierlift, Teisa, Terminal Graneles del Norte (TGN), Terminales Graneleras Uruguayas (TGU), Terminal Puerto Coquimbo (TPC), Terminal Ontur, Terminal Pacífico Sur (TPS), Terminal Puerto Arica (TPA), Terminal Puerto Rosario (TPR), Transtotal, Trealmont Transport, Trealship Services, Ultramar Agencia Marítima Chile, UASL, Ulog Chile and Ultraport.

Contact: *Please send any comments or questions regarding this report to Daniela Muñoz, Deputy Corporate Affairs Manager at dmunoz@ultramar.cl or Barbara Barros, Sustainable Development and Internal Communications Manager at bbarros@ultramar.cl.*

Ultramar's Address: *Av. El Bosque Norte 500, Floor 18, Las Condes, Santiago, Chile.*

GRI 102-1 Nombre de la organización / Name of the organization
GRI 102-3 Ubicación de la sede de la organización / Location of headquarters
GRI 102-5 Propiedad y forma jurídica / Ownership and legal form
GRI 102-48 Reexpresión de la información / Restatements of information
GRI 102-49 Cambios en la elaboración de informes / Changes in reporting
GRI 102-50 Período del objeto del informe / Reporting period
GRI 102-51 Fecha del último informe / Date of most recent report
GRI 102-52 Ciclo de elaboración de informes / Reporting cycle
GRI 102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe / Contact point for questions regarding the report
GRI 102-54 Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI / Claims of reporting in accordance with the GRI standards
GRI 102-56 Verificación externa / External assurance

Tenemos la responsabilidad de ser protagonistas de un nuevo paradigma que impulse el desarrollo del comercio por el bien de las futuras generaciones.

We have a responsibility to be the protagonists of a new paradigm that drives the development of trade for future generations.

Ultramar

SITRANS

Índice General

General Index

05
Carta del Presidente
Letter from the Chairman

08
Hitos 2021
2021 Milestones

10
Profundizando en la Estrategia de Sostenibilidad
Deepening the Sustainability Strategy

16
Somos Ultramar
We are Ultramar

20
Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad
Materiality and Sustainability Strategy

26
01.
Confianza y Transparencia
Reliability and Transparency

46
02.
Nuestras Personas
Our People

96
03.
Clientes y Excelencia Operacional
Customers and Operational Excellence

122
04.
Desarrollo Social
Social Development

154
05.
Cuidado del Planeta
Caring for the Planet

182
Índice GRI
GRI Index

MEDLOG

ULTRAPORT

“Ser un socio en quien confiar, ha sido un reto y ha hecho profundizar el compromiso y esfuerzo de cada una de las personas que componen Ultramar”.

***"Be a partner they can trust** has been a challenge, which has stretched the dedication of everyone working for Ultramar".*

RICHARD VON APPEN

Carta del Presidente

Letter from the Chaiman

Con gran alegría les presento nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021.

Con gran alegría les presento nuestro Reporte de Sostenibilidad 2021. El proceso de reportabilidad es una oportunidad concreta para monitorear los impactos de nuestra gestión, haciendo seguimiento continuo de indicadores en materia ESG, es decir, en el desempeño ambiental, social, económico y de gobernanza interna de todas nuestras unidades de negocio, desde Canadá hasta el Cono Sur.

Durante el año, el contexto de la pandemia del COVID-19 nos siguió desafiando para mantener la continuidad operacional y el vital servicio que ofrecemos a nuestros clientes y la sociedad. Aprovecho esta oportunidad de agradecer a todos y todas por el compromiso demostrado al responder de manera rápida y dinámica a este contexto de mayor incertidumbre. No puedo decir que ha sido todo perfecto, pero quiero creer que nuestra aproximación a la sostenibilidad y la vivencia del propósito de contribuir a la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo del comercio exterior, nos ha ido transformando en una empresa más y mejor conectada con nuestros grupos de interés, más empática y más preparada para enfrentarnos a un entorno cambiante siempre guiados por nuestros valores: excelencia, integridad, pasión y seguridad.

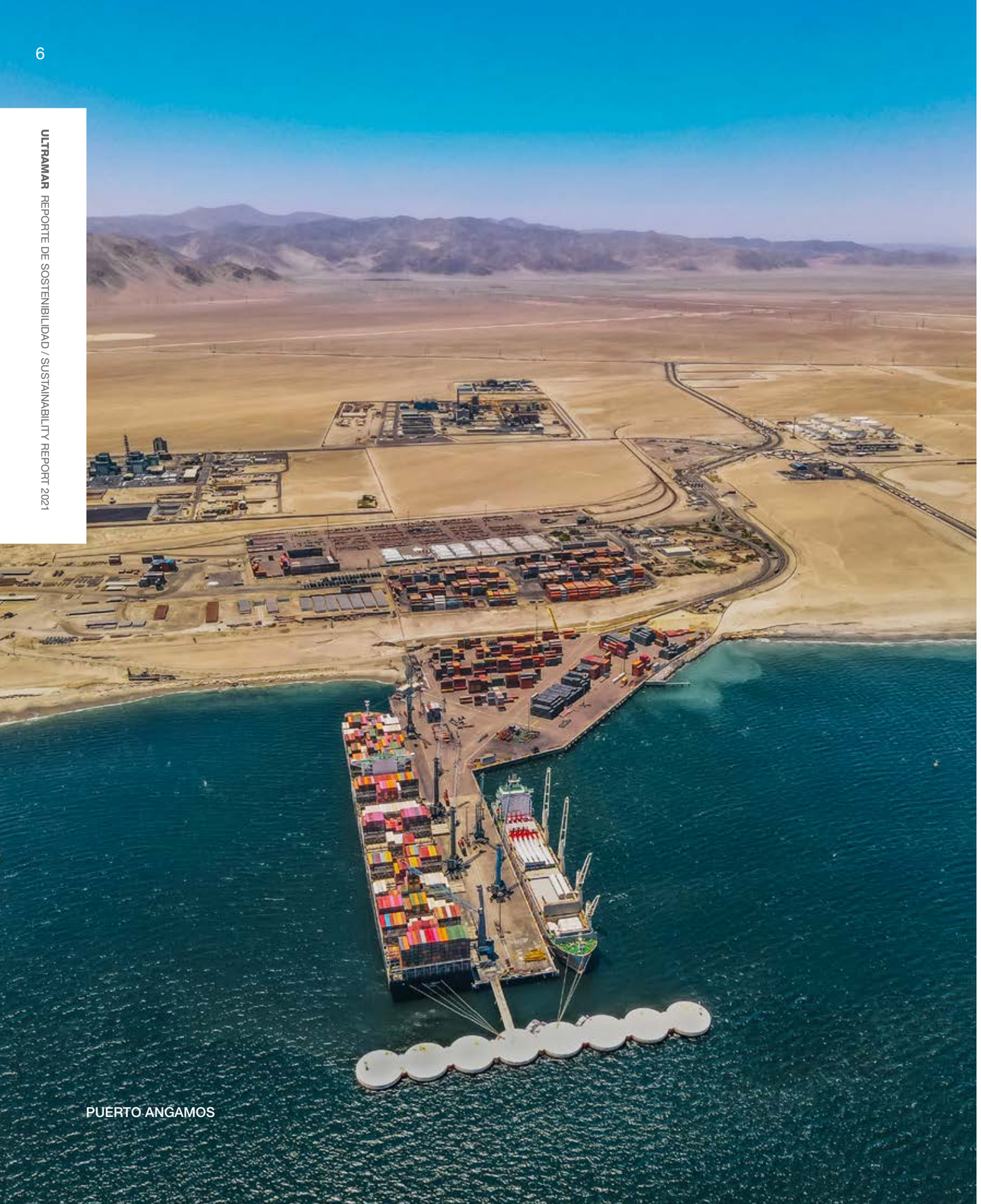
Sumado a la pandemia, nos hemos enfrentado a otros escenarios dados por la fuerte recuperación de los volúmenes asociados al comercio exterior. Lo anterior, pese a ser una buena noticia para el dinamismo del mercado, ha representado un gran desafío para todos los actores involucrados, con altos índices de congestión en los puertos a nivel mundial, escasez de camiones y capacidad ferroviaria. Estamos viviendo un estancamiento de la cadena logística a nivel global, con una compleja situación de escasez de productos y presión inflacionaria motivada por este y otros factores. En este panorama, cumplir la promesa a nuestros clientes de ser un socio en quien confiar, ha sido un reto y ha hecho profundizar

It is with great pleasure that I present our Sustainability Report for 2021.

It is with great pleasure that I present our 2021 Sustainability Report. This report is an excellent opportunity to monitor how we manage the business by tracking our ESG indicators, which measure the environmental, social, financial and internal governance performance of all our business units, from Canada to the Southern Cone.

The COVID-19 pandemic this year continued to challenge our operational continuity and the vital service we provide to our customers and society. I would like to take this opportunity to thank all of you for the commitment that was demonstrated in your rapid and dynamic response to this uncertain situation. I cannot say that everything has been perfect, but I want to believe that our approach to sustainability and living our purpose of contributing to people’s quality of life by developing foreign trade has transformed us into a company that is better engaged with our stakeholders, more empathetic and better prepared to face this changing environment, while always remaining faithful to our values of excellence, integrity, passion and safety.

In addition to the pandemic, we have faced other difficulties following the rapid recovery in volumes associated with foreign trade. While this is good news for market dynamism, it has been a major challenge for the industry, with congested ports worldwide and shortages of trucks and rail capacity. We are experiencing stagnation within the global logistics chain, due to difficulties and inflationary pressures caused by product shortages and other factors. As a result, fulfilling our customer promise to be a partner they can trust has been a challenge, which has stretched the dedication of everyone working for Ultramar.



PUERTO ANGAMOS

el compromiso y esfuerzo de cada una de las personas que componen Ultramar.

A pesar de este contexto, la evaluación del año 2021 es positiva. Desde el punto de vista de la gestión en nuestra estrategia de sostenibilidad, alcanzamos grandes avances, donde pudimos profesionalizar e institucionalizar procesos más robustos y proactivos liderados y monitoreados por el Comité de Sostenibilidad que me toca presidir. Ejemplo de estos avances, fue la primera medición unificada de las emisiones de gases de efecto invernadero, lo cual nos permitirá establecer una estrategia de reducción y mitigación para colaborar en la lucha contra el cambio climático. También aplicamos una encuesta de satisfacción de clientes transversal para todas nuestras unidades de negocio, que nos deja con el incentivo diario de seguir mejorando en cada servicio e interacción. Asimismo, hemos avanzado en la colaboración con otras organizaciones para el desarrollo sostenible, donde destaco nuestro compromiso con Pacto Global y la Asociación Chilena de Hidrógeno (H2Chile) para impulsar el desarrollo de energías limpias en Chile.

Por sobre los ejemplos puntuales, que podrán revisar a lo largo de este documento, me gustaría poner en énfasis en la relevancia de ir generando una cultura entorno a la sostenibilidad. Para eso, reforzamos nuestras comunicaciones, capacitaciones, talleres y organizamos un Webinar donde contamos con la presencia de Mark Kramer, profesor emérito de la escuela de negocios de la Universidad de Harvard, una eminencia internacional en ámbito de estrategias corporativa de impacto social.

Tenemos grandes desafíos por delante. Tanto sostener lo avanzado como seguir acortando nuestras brechas en distintos ámbitos. En particular la mejora continua que requiere la salud y seguridad de nuestros casi 13 mil colaboradores y colaboradoras. A pesar de que el 2021 no tuvimos ningún accidente fatal que lamentar, aún tenemos una enorme tarea en la materia hasta llegar a tener una operación “cero accidente”.

Para finalizar, no me queda más que reiterarles mi agradecimiento y hacer un llamado a proyectar nuestros próximos 70 años de historia con la sostenibilidad en el centro de la forma de desarrollar nuestra actividad empresarial.

Reciban un afectuoso saludo,

Despite this context, 2021 has been a positive year. We achieved great progress with our sustainability strategy, where we professionalized and institutionalized robust and proactive processes, which was directed by the Sustainability Committee, which I chair. An example of this progress was the first unified measurement of our greenhouse gas emissions, in order to establish a reduction and mitigation strategy that collaborates with combating climate change. We also arranged a universal customer satisfaction survey for all our business units, which gave us a daily incentive to improve every customer interaction. We have also collaborated with other sustainable development organizations, in particular our commitment to the Global Compact and the Chilean Hydrogen Association (H2Chile), which promotes clean energy development in Chile.

Many specific examples have been described throughout this document, but I would like to emphasize the importance of building a sustainability culture. Accordingly, we strengthened our communications, training and workshops, and we organized a Webinar with Mark Kramer, professor emeritus at the Harvard Business School, who is an international international leader in the field of corporate social impact strategies.

We have great challenges ahead of us. Both in sustaining the progress we have already achieved, and in continuing to narrow various gaps. In particular, we need to continuously improve health and safety for nearly 13,000 employees. Although we had no fatal accidents in 2021, we still have a huge task ahead of us to achieve “zero accidents”.

Finally, I can only reiterate my thanks and encourage you to keep sustainability at the center of our business approach throughout the next 70 years.

Kind regards

RICHARD VON APPEN

GRI 102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones / *Statement from senior decision-maker*
GRI 102-11 Principio o enfoque de precaución / *Precautionary Principle or approach*

ÍNDICE / INDEX

Hitos 2021

2021 Milestones

Enero/*January*

- **ATCO,** empresa socia canadiense, toma el 100% del control de ATCO Sabinco, compañía de soluciones modulares en la cual se asoció con Ultramar el año 2016.
- ***ATCO*** *is a Canadian company that took full ownership of ATCO Sabinco, a modular solutions company that formed an association with Ultramar in 2016.*

Mayo/*May*

- **Richard von Appen** es elegido Presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), gremio chileno que reúne a más de 160 compañías del sector industrial del país.
- **Ultramar,** a través de su línea **DAIS**, entra como socio a Lighthouse Shipping, empresa de agenciamiento portuario especializada en el segmento de tanqueros en Estados Unidos.
- **Neltume Ports** firma un contrato por 10 años para operar un terminal portuario en el Puerto de Montevideo, con el fin de atender la futura planta de celulosa de UPM que está en construcción. Este nuevo contrato de operación es una inversión en partes iguales entre Neltume Ports y CHR Group, para el cual se formó Suatilco.
- ***Richard von Appen*** *was elected Chairman of the Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), a Chilean trade association that brings together over 160 companies from the country's industrial sector.*
- ***Ultramar's*** *business line* ***DAIS*** *acquired an interest in Lighthouse Shipping, a port agency that specializes in the US tanker segment.*
- ***Neltume Ports*** *signed a 10-year contract to operate a port terminal at the Port of Montevideo to serve UPM's pulp mill that is under construction. This contract is a joint venture between Neltume Ports and CHR Group and it resulted in forming Suatilco.*

Junio/*June*

- En el puerto de Mobile, en el estado de Alabama, Estados Unidos, se inaugura el terminal de vehículos AutoMOBILE International Terminal (AIT), diseñado y construido para operar un terminal Roll-on Roll-off (RoRo) con un volumen estimado de 150.000 vehículos por año. AIT es la asociación entre Neltume Ports y Terminal Zarate (50/50), perteneciente al Grupo Murchison de Argentina.
- **Ultraport** y **Axinntus** se separan en dos Unidades de Negocio independientes.
- Se publica la Política de Sostenibilidad de **Ultramar** para todas sus empresas.
- **Ultramar** se convierte en miembro de Pacto Global Red Chile.
- *The AutoMOBILE International Terminal (AIT) was inaugurated at the port of Mobile, Alabama, USA. It was designed and built to operate a Roll-on Roll-off (RoRo) terminal with an estimated volume of 150,000 vehicles per year. AIT is a 50/50 partnership between Neltume Ports and Terminal Zarate, which belongs to the Murchison Group in Argentina.*
- ***Ultraport*** *and* ***Axinntus*** *was separated into two independent Business Units.*
- ***Ultramar*** *published its sustainability policy for all its companies.*
- ***Ultramar*** *became a member of United Nations Global Compact - Chile.*

Agosto/*August*

- BICE, a través de su Fondo BICE Logística, se incorpora como socio con un 40% de participación en **UASL Logística Aérea.** BICE participa activamente del directorio de UASL con dos directores.
- *The BICE Logística fund became a shareholder with a 40% interest in* ***UASL Logística Aérea.*** *BICE actively participates in UASL's board of directors by appointing two directors.*

Septiembre/*September*

- **Ultramar** organiza para sus miembros el Webinar "La Ventaja Competitiva de la Sostenibilidad", con la presentación de Mark Kramer, profesor titular de la Harvard Business School y promotor de la Creación de Valor Compartido.
- **Neltume Ports** lleva a cabo la compra del 70% de la empresa de estiba y servicios portuarios Tidal Transport & Trading USA. Cuenta con operaciones en su oficina central de Portland (Oregon), además de Sacramento, Long Beach, San Francisco (California) y Tacoma (Washington).
- ***Ultramar*** *organized a "The Competitive Advantage of Sustainability" webinar for its members, with a presentation by Mark Kramer, professor at Harvard Business School and promoter of Creating Shared Value.*
- ***Neltume Ports*** *completed its acquisition of 70% of Tidal Transport & Trading USA, a stevedoring and port services company. It is headquartered in Portland, Oregon, and operates in Sacramento, Long Beach and San Francisco in California and Tacoma in Washington.*

Octubre/*October*

- Luego de 40 años de trayectoria, **Sitrans** cambia y moderniza su estructura organizacional. Mientras Sitrans mantiene bajo su ámbito de acción los negocios de Logística y Depósito, Sitrans Almacenes Extraportuarios (SAE) cambia a SIX, enfocada en servicios de importación y exportación de carga, almacenaje y su respectiva tramitación documental. El negocio de minería se convierte en MINTRAL, partner logístico especializado en la cadena de abastecimiento minero. En tanto, Transportes El Libertador pasa a llamarse ELB, con una nueva imagen corporativa y que seguirá siendo el principal proveedor de transporte para MINTRAL.
- ***Sitrans*** *modernized its 40 year old organizational structure. Sitrans maintains its logistics and warehousing business, while Sitrans Almacenes Extraportuarios (SAE) changed to SIX and focuses on cargo import and export, warehousing and associated documentation services. The mining business became MINTRAL, a logistics partner that specializes in the mining supply chain. Meanwhile, Transportes El Libertador became ELB with a new corporate image, and it will continue as MINTRAL's main transportation supplier.*

Diciembre/*December*

- A través de **Norton Lilly International CCL,** se lleva a cabo la compra del 50% de la compañía Navinter Group, con operaciones en Guatemala y conformada por las empresas Navinter (Agenciamiento General), Comar (Agencia Portuaria), Odivesa (Empresa de Estiba), Consersa (Depósito de Contenedores) y Esdras (Arriendo de Equipos).
- ***Norton Lilly International CCL*** *completed its acquisition of 50% of the Navinter Group in Guatemala, which comprises Navinter (General Agency), Comar (Port Agency), Odivesa (Stevedoring Company), Consersa (Container Depot) and Esdras (Equipment Leasing).*

AXINNTUS

ÍNDICE / INDEX

Profundizando en la Estrategia de Sostenibilidad

Deepening the Sustainability Strategy

8 de marzo / *March 8*

Día Internacional de la Mujer: ¡Conmemora, valoriza las diferencias y sigue contribuyendo a una sociedad mejor!

International Women's Day: Let's celebrate, appreciate the differences and contribute to a better society!

5 de junio / *June 5*

Día Mundial del Medioambiente: ¡Prevenimos, detenemos y revertimos la degradación de los ecosistemas!

World Environmental Day: Let's prevent and reverse ecosystem degradation!

17 de Mayo / *May 17*

Día Mundial del Reciclaje: ¡Repiensa tu consumo, limpia, separa y usa los puntos limpios!

Global Recycling Day: Rethink your consumption, then clean, separate and use the recycling stations!

9 de Junio / *Jun 9*

Lanzamiento del Reporte de Sostenibilidad 2020

Launch of the 2020 Sustainability Report

25 de junio / *June 25*

Carta del presidente de Ultramar, Richard von Appen, a CEOs de todas las Unidades de Negocio de Ultramar:

La sostenibilidad en el corazón de nuestras empresas.

Letter from Chairman Ultramar, Richard von Appen to the CEOs of all Ultramar's Business Units:

Sustainability at the heart of our companies.

18 de agosto / *August 18*

Construyamos juntos una empresa más sostenible. Demos juntos el paso de la declaración a la acción:

¡Hazte parte de SEA!

Let's jointly build a sustainable company! Let's together make the leap from declaration to action:

Become part of SEA!

SEA
Sostenibilidad En Acción

7 de Julio / *July 7*

Carta de la Gerente de Personas y Sostenibilidad, Lorena López a CEO.

Envío de documentos corporativos para incorporar la sostenibilidad (política, relato, información páginas web y gráficas).

Letter from People and Sustainability Manager Ultramar, Lorena López, a CEOs..

Sending of corporate documents should incorporate sustainability, covering policies, data, information, web pages and graphics.

Estimadas y estimados:

En los últimos años, desde ULTRAMAR, las UENs y sus diferentes grupos de interés, hemos profundizado en el análisis de nuestras actividades para que a través del comercio internacional podamos seguir aportando muy concretamente al desarrollo de negocios sostenibles y a diferentes metas de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (Objetivos de Desarrollo Sostenible). Además, hemos ampliado la mirada para aprender de las experiencias de otras empresas, de diferentes rubros; especialmente de cómo están construyendo y aplicando sus estrategias de sostenibilidad y de cómo llevan a cabo su reportabilidad.

Frente a los desafíos globales que vivimos diariamente, Ultramar ha querido profundizar y robustecer su mirada sostenible, proceso que ha llegado a tensionar los términos que estábamos utilizando hasta ahora para describir nuestro compromiso **ambiental, social, económico y de gobernanza.**

Con el fin de utilizar la misma terminología que de la ONU, y para estar en sintonía con el lenguaje usado entre las empresas hoy, hemos decidido sustituir el término "**sustentabilidad**" por "**sostenibilidad**", reflejando así nuestra mirada del desarrollo sostenible según el enfoque multidimensional, multinivel y multistakeholders que caracteriza el enfoque de los ODS.
De esta forma y como fuera anunciado hace algunos días por Richard, les hacemos llegar diversos documentos que hemos trabajado con **el Comité de Sostenibilidad de Ultramar** y que esperamos sean de utilidad para ustedes y sus equipos para seguir contribuyendo a desarrollar un negocio eficiente, rentable y en equilibro con la sociedad y el cuidado del ecosistema.

Esperamos que estos elementos nos permitan transitar por el camino que declara nuestra Estrategia de Sostenibilidad, a través de sus cinco pilares y 13 compromisos.

- **Política de Sostenibilidad:** Documento que busca contribuir a generar un marco de acción y lineamiento en torno al Desarrollo Sostenible. Declara principios bajo los cuales guiar el actuar de Ultramar y sus empresas reconociendo los impactos y beneficios que genera el gestionar nuestro negocio bajo esta mirada.

- **Relato Sostenibilidad:** ¿Qué significa la sostenibilidad para Ultramar?, ¿por qué es relevante esta gestión del negocio para nuestra organización? Estas y otras preguntas son respondidas en este documento, que ofrece una narrativa común en la cual se explica la génesis de nuestra estrategia, los pasos que hemos ido dando y los desafíos que nos planteamos a futuro. Este extracto sirve como base para cuando necesitemos publicar o explicar interna o externamente la manera en que Ultramar y sus UENs entienden y desarrollan su negocio.

- **Información para páginas web:** Estas plataformas representan nuestro primero contacto oficial con diversos públicos externos: clientes, futuros colaboradores, autoridades, comunidades y muchos otros grupos de interés. Por este motivo, es relevante que en nuestras páginas web contemos con un espacio donde nuestra Estrategia de Sostenibilidad esté presente, declarando nuestra manera de hacer las cosas y la forma en que gestionamos nuestro negocio.

- **Gráfica Estrategia de Sostenibilidad:** Modelo y diagrama de nuestra Estrategia de Sostenibilidad, con sus cinco pilares y 13 compromisos. También incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU a los cuales adherimos. Esta gráfica podrán utilizarla en presentaciones tanto internas como con clientes, proveedores, entre otros.

Por último, dentro de los próximos días estaremos lanzando una campaña comunicacional para bajar nuestra **Estrategia de Sostenibilidad** a todos los colaboradores. Estos insumos los estaremos compartiendo con cada uno de ustedes para que puedan difundirlos al interior de sus UENs, adaptándolos a su estilo, lenguaje y cultura, en el caso de que sea necesario. El concepto **SEA: Sostenibilidad en Acción**, será el slogan de nuestra campaña y el que estaremos acuñando a todas las piezas.

Esperamos que puedan hacer uso de estos documentos y así, incorporar esta Estrategia a nuestra gestión diaria. Esta es la manera en la que entendemos nuestro negocio y es la forma en que buscamos alcanzar nuestro propósito de contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio exterior.

Afectuosamente,

Lorena López
Miembro del Comité de Sostenibilidad
Ultramar

ÍNDICE / INDEX

23 de septiembre / *September 23*

Webinar interna para todas las UENs: “Creating Shared Value and Competitive Advantage”

(Mark Kramer, Profesor de la Escuela de Negocios de Harvard).

Internal Webinar for all SBUs: “Creating Shared Value and Competitive Advantage.”

(Mark Kramer, Harvard Business School Professor).

28 de octubre / *October 28*

Difusión de la política de Diversidad e Inclusión de Ultramar

Ultramar’s diversity and inclusion policy published

14 de octubre / *October 14*

Lanzamiento de webseries por pilares de la Estrategia con testimonios e iniciativas destacadas dentro de Ultramar.

Launch of the strategy pillars webseries with notable testimonies and initiatives within Ultramar.

3 de diciembre / *December 3*

Día Internacional de las Personas con Discapacidad: ¡Céntrate en la persona, derriba mitos y cuestiónate!

International People with Disabilities Day: Focus on the person, debunk the myth and challenge yourself!

NAVES

ÍNDICE / INDEX

El año 2021 dejó en evidencia que **las labores cotidianas de Ultramar representan una inversión con alto valor añadido,** que les permite a las empresas y organizaciones satisfacer a sus clientes y compradores, entregando bienes de calidad en los tiempos requeridos.

*Ultramar demonstrated in 2021 that **its daily achievements represent high added value** that enables companies to satisfy their customers by delivering high quality goods on time.*

2021: Un año de recuperación y desafíos para el comercio internacional

2021: A year of recovery and challenges for international trade

En el año 2020 Ultramar mantuvo sin interrupciones sus diferentes operaciones y mostró lo esencial que puede llegar a ser la industria en la cual se desenvuelven sus empresas. Posteriormente, en 2021 el desarrollo del comercio exterior significó enfrentarse a desafíos complejos que obligan a repensar detenidamente la sostenibilidad de las cadenas de valor globales y los bienes y servicios que estas requieren.

Tanto el rápido aumento del consumo como el cambio en los patrones mundiales del mismo, han generado una presión mayor en los transportes marítimos y en los servicios de logística y almacenamiento asociados. De esta manera, del enfoque comercial del “Just in time”, basado en el despacho y entrega de pedidos acotados en tiempos cortos, el desabastecimiento de ciertos productos y la congestión en puertos de relevancia internacional, especialmente en China, caracterizaron la vuelta a la lógica del “Just in case”. El aumento de pedidos para garantizar, en cada momento, un stock adecuado de productos en el caso de que se presenten otros factores de crisis, incluso climáticos, generó un círculo vicioso que provocó carencia de contenedores a nivel global y estresó la logística internacional.

En este escenario de incertidumbre, Ultramar demostró a sus clientes que pueden contar con una red de empresas sólida y presente en todas las Américas, capaz de dar soluciones rápidas y efectivas a los nuevos desafíos. Esto convierte a cada una de ellas en verdaderos aliados estratégicos para la sostenibilidad de las cadenas de valor globales.

Ultramar operated its businesses without interruption during 2020 and demonstrated that this industry could be essential. Subsequently, developing foreign trade in 2021 meant facing difficulties that required carefully repositioning the sustainability of global value chains and their goods and services.

The rapid increase in consumption and change in global consumption patterns have put pressure on shipping and associated logistics and warehousing services. Previously a “Just in time” commercial approach was based on delivering limited orders in short periods. However, the shortage of certain products and congestion in internationally significant ports, especially in China, galvanized a return to the “Just in case” approach. Orders increased to guarantee sufficient product inventories in the event of other crises, including climatic issues, which resulted in a vicious circle that caused a global shortage of containers and stressed international logistics.

During this uncertain scenario, Ultramar demonstrated to its customers that they can rely on a solid network of companies throughout the Americas, which can provide fast and effective solutions to any challenge. This makes each company a true strategic partner who can sustain global value chains.

ÍNDICE / INDEX

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 en Norteamérica hasta Chile y Argentina en América del Sur. Su casa matriz es Inversiones Ultramar Ltda., ubicada en Chile y controlada por Marítima Choshuenco Ltda.

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

Ultramar's SBUs operate in several American countries, from Canada in North America to Chile and Argentina in South America. Its parent company is Inversiones Ultramar Ltda. in Chile and it is controlled by Marítima Choshuenco Ltda.

*Each **SBU** has an autonomous structure, but is guided by Ultramar's common purpose of contributing to people's quality of life through developing 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.*

The company has three business lines:

Los negocios de la compañía se articulan en tres líneas:

DAIS
Agenciamiento
y Soluciones Integrales
Agencies and Integrated Solutions

KAPTAN
Logística Industrial
Industrial Logistics

NELTUME PORTS
Servicios y Actividades Portuarias
Port Services

SITRANS

Ultramar

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS

Ultramar Agencia Marítima Chile
Ulog Chile
Bucalemu
SMI (Servicios Marítimos Integrales)
AMI (Agencia Marítima Internacional)
Brings Austral
Sagres Agenciamiento Marítimo
Transtotal
TLS (Transtotal Logística Selva)
Remar
Naves
CB Fenton
PCPS (Panamá Canal Port Service)
Rochamar
Norton Lilly Central America, Caribbean, & Logistic
Norton Lilly Trinidad and Tobago [1]
Integrity [1]
Norton Lilly Logistics [1]
Norton Lilly International USA
MACS [2]
Sea Hawk Marine [2]
Norton Lilly Panamá
Lighthouse
Nodus Agencia Paraguay (Global Shipping Paraguay, Unimarine Paraguay)
Nodus Agencia Uruguay (Centro de Servicios, Unimarine Uruguay, Global Shipping Uruguay, Brings Uruguay, Transmundo)
AMS (Advanced Maritime Services)
Evergreen Shipping Agency
ONE
MSC Chile
MSC Bolivia
MSC Argentina
Exnetsa
Norton Lilly Barbados [1]
Greenwave [2]
Norton Lilly Mexico
TierraMarAire
Altamarítima
Montship
Trealmont Transport
Allied/Prairie Trucking
Navinter
Comar
Odivesa
Consersa
Esdras

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS

Sitrans
ELB
SIX
Mintral
UASL
Depocargo
Teisa
Stierlift
Grúas
Axinntus
Trealship Services
STL (Sur Terminal Logística) [3]
TLU [3]
STF Logística [3]
Depósitos Montevideo [3]
MEDLOG Chile
MEDLOG Bolivia
Logística Río Arriba

NELTUME PORTS Empowering Trade

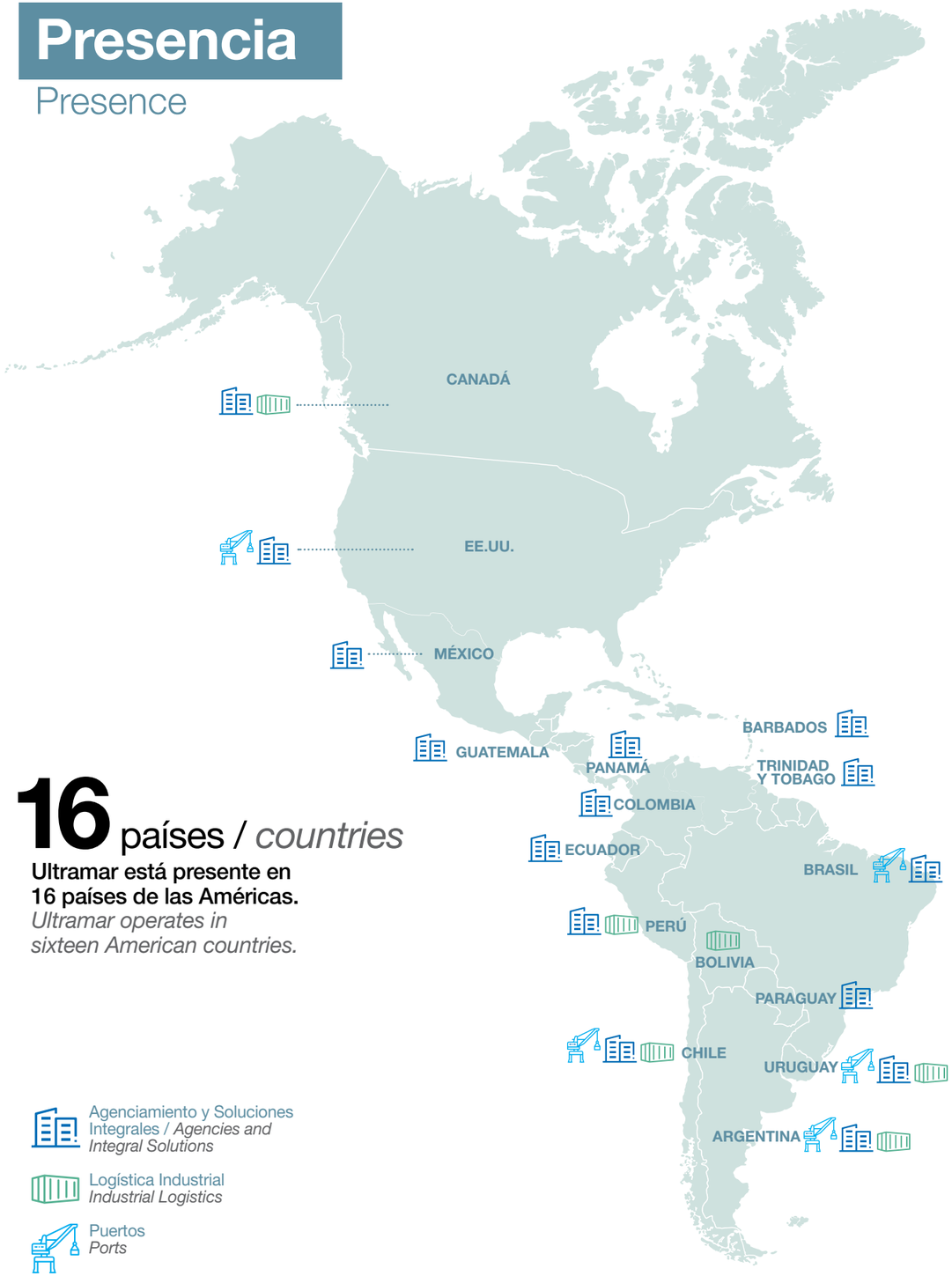
Terminal Pacífico Sur (TPS)
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Ultraport
Terminal Logístico Guaiba (TLG) [4]
Terminal Logístico Pelotas (TLP) [4]
Terminal Público Pelotas (TPP) [4]
Terminal Logístico Río Grande (TLRG) [4]
Montecon
Terminales Graneleras Uruguayas (TGU)
Ontemar
Tidal Transport & Trading
Terminal Puerto Rosario (TPR)
Terminal Puerto Arica (TPA)
Puerto Angamos (PANG)
Terminal Graneles del Norte (TGN)
Puerto Mejillones
Terminal Mejillones
Puerto Coronel
Río Estiba
Terminal Ontur
Suatilco
AutoMOBILE (AIT)
Southern Cargo Handling Co

Filiales / *Subsidiaries*
Coligadas / *Associates*

Nota / *Note*
1 Forman parte de Norton Lilly Central America, Caribbean, & Logistic / *Forms part of Norton Lilly Central America, Caribbean, & Logistic*
2 Forman parte de Norton Lilly International USA / *Forms part of Norton Lilly International USA*
3 Forman parte de Nodus Logística / *Forms part of Nodus Logística*
4 Forman parte de Sagres Puertos / *Forms part of Sagres Ports*

ÍNDICE / INDEX

Presencia
Presence



16 países / *countries*

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

Agenciamiento y Soluciones Integrales / *Agencies and Integral Solutions*

Logística Industrial *Industrial Logistics*

Puertos *Ports*

12.841
Personas / People

9.337
72,7%
Dotación de empresas filiales / *Headcount Subsidiaries Business Units*

3.504
27,3%
Dotación de empresas coligadas / *Headcount Associates Business Units*

% Dotación por líneas de negocio
Headcount % by business line

Ultramar **0,6%**

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS **22,1%**

KAPTAN LOGISTICS PARTNERS **22,2%**

NELTUME PORTS Empowering Trade **55,2%**

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*

ÍNDICE / INDEX

Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Sustainability Strategy and Materiality

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

PUERTO ANGAMOS

ÍNDICE / INDEX

Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Sustainability Strategy and Materiality

Ultramar

El cuidado del planeta representa un desafío a nivel global. Queremos aportar desde nuestra realidad, mitigando nuestros impactos ambientales e identificando oportunidades de hacer más eficiente el uso de recursos, disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y potenciar un cambio cultural hacia operaciones más amigables con el medioambiente.
Caring for the planet represents a global challenge. We want to contribute by mitigating our environmental impact and identifying opportunities to more efficiently use resources, reducing our greenhouse gas emissions and promoting a cultural change towards a more environmentally friendly business.

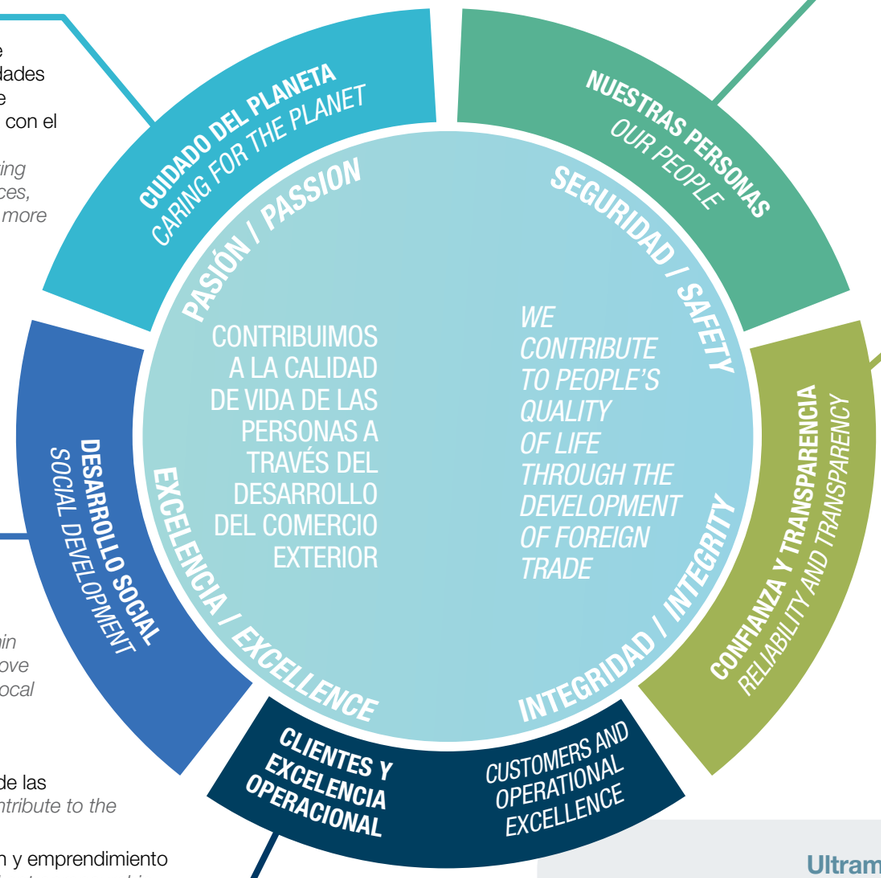
COMPROMISOS / *COMMITMENTS*
- Reducir nuestra huella de carbono
  Reduce our carbon footprint.
- Fomentar una cultura de cuidado del medio ambiente
  Promote a culture of care for the environment.
- Proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad cercana a nuestras operaciones *Protect areas of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

Queremos potenciar el desarrollo social en los territorios donde estamos presente. Aspiramos a ser buenos vecinos, entregar oportunidades laborales, mejorar la calidad de vida de las personas y crear espacios propicios para el emprendimiento, con énfasis en proveedores locales. / *We want to encourage social development within our local communities. We aim to be good neighbors, provide job opportunities, improve people's quality of life and create entrepreneurial opportunities, with an emphasis on local suppliers.*

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.

Aspiramos a los más altos estándares de calidad de nuestros servicios y procesos asegurando una gestión rentable de nuestro negocio. Respondemos a las necesidades de nuestros clientes y al dinamismo de los mercados donde participamos. / *We ensure that our service and processes attain the highest standards quality and we profitably manage our business. We fulfill our customer's requirements and respond to the dynamism of our markets.*

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



Nuestros colaboradores son el motor de nuestra estrategia. Buscamos ser un aporte en el crecimiento y desarrollo de cada uno, impactando positivamente su calidad de vida. / *Our employees drive our strategy. We contribute to the growth and development of each employee, which positively affects their quality of life.*

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.

A través de una vinculación transparente y confiable con todos nuestros stakeholders, buscamos asegurar la integridad como un valor fundamental de nuestra empresa. / *We strive for integrity as a fundamental value, through a transparent and reliable relationship with all our stakeholders.*

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

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.

ÍNDICE / INDEX

El año 2021, el Comité de Sostenibilidad de Ultramar aprobó la Política de Sostenibilidad y la Política de Diversidad e Inclusión. Además, promovió la medición de la Huella de Carbono de manera transversal y la realización de la Encuesta de Satisfacción de Clientes, utilizando, respectivamente, las mismas metodologías en todas las UENs, con resultados positivos para la compañía.

Asimismo, se profundizaron las actividades en las labores de mantenimiento y seguridad de las operaciones, como en el fortalecimiento de las capacidades para gestionar los grupos de interés presentes en los diferentes territorios.

Gracias a estas y otras iniciativas, fue un período clave para que todas las UENs de Ultramar concretaran su compromiso integral con los diferentes pilares de la Estrategia de Sostenibilidad.

Proceso de Materialidad

Se realizó la actualización de la Matriz de Materialidad, la que se basó en los 13 compromisos que incluye la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar. Este proceso se llevó a cabo con el objetivo de priorizar las temáticas más importantes desde el impacto de las UENs en el entorno y su relevancia para la toma de decisiones de los grupos de interés.

Para efectuar esta actualización, se realizaron entrevistas al Presidente y a otra persona del Directorio, a gerentes generales de seis UEN de Ultramar, a tres gerentes corporativos de Ultramar y a representantes de grupos de interés externos.

Se entrevistaron a representantes de tres ONG con alcance regional y a una ONG ambiental de carácter local en Chile (Fundación Cosmos), además de seis representantes de gremios de la misma industria: uno en Chile (Asociación de Logística de Chile – ALOG), uno en Argentina (Centro de Navegación), uno en Perú (Asociación Marítima del Perú – ASMARPE), uno de Colombia (Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos - ASONAV), uno de Estados Unidos (Mobile Area Chamber of Commerce) y dos en Uruguay (Cámara Uruguaya de Logística y Centro de Navegación - CENNAVE).

A su vez, se aplicaron encuestas de priorización de los temas materiales a todos los CEOs de las UENs de Ultramar (22 personas respondieron), a los representantes de ONG y de gremios (12 respuestas), y a los colaboradores de Ultramar (806 respuestas).

During 2021, Ultramar's Sustainability Committee approved the sustainability policy and the diversity and inclusion policy. It also promoted a unified carbon footprint measurement and conducted a customer satisfaction survey using the same methods for all SBUs, which produced positive results for the company.

Operational maintenance and safety was improved, and stakeholder management was strengthened in various countries.

These and other initiatives helped all Ultramar's SBUs to fully commit to the objectives of the sustainability strategy.

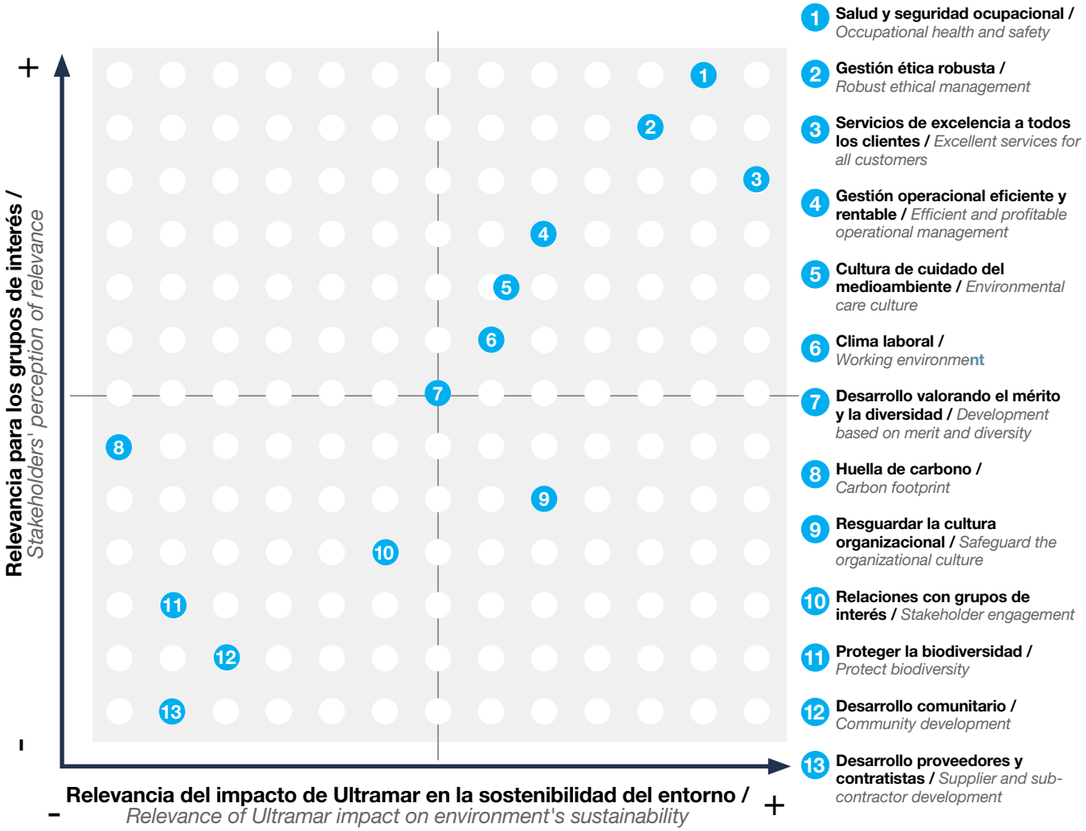
Materiality analysis

The materiality matrix was updated using the 13 commitments in Ultramar's sustainability strategy. This process prioritized the most important issues that affected the environmental impact of each SBU and their relevance for stakeholder decision-making.

This update required interviews with the Chairman, one other Director, the CEOs of six Ultramar SBUs, three Ultramar corporate managers, and several external stakeholder representatives.

Representatives of three regional NGOs and one local environmental NGO in Chile (Fundación Cosmos) were also interviewed, as well as six representatives of industry associations, being one in Chile (Asociación de Logística de Chile - ALOG), one in Argentina (Centro de Navegación), one in Peru (Asociación Marítima del Perú - ASMARPE), one in Colombia (Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos - ASONAV), one in the United States (Mobile Area Chamber of Commerce) and two in Uruguay (Cámara Uruguaya de Logística y Centro de Navegación - CENNAVE).

Surveys that prioritized material issues were conducted with all Ultramar's CEOs (22 responses), with NGO and trade union representatives (12 responses), and with Ultramar employees (806 responses).



NOTA: El eje horizontal representa la priorización realizada por los CEOs de las Unidades Estratégicas de Negocio y el vertical, a la realizada por los gremios, las ONG y los colaboradores consultados a través de las encuestas.
NOTE: *The horizontal axis represents the CEOs priorities, and the vertical axis represents industry associations, NGOs and employees priorities, according to these surveys.*

GRI 102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados / *Key topics and concerns raised.*
GRI 102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema / *Defining report content and topic boundaries*
GRI 102-47 Lista de temas materiales / *List of material topics*

ÍNDICE / INDEX

01.
Confianza y Transparencia
Reliability and Transparency

A través de relaciones claras, honestas y fiables 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 of our company, through transparent, honest and reliable relationships with all our stakeholders.

ULTRAPORT

Ultramar

ÍNDICE / INDEX

Resguardar la cultura basada en nuestros valores organizacionales

Secure a culture based on our organizational values

¿Por qué es un tema material relevante?
Enfrentar el desafío de la pandemia por Covid-19 en todos los países donde están presentes nuestras UENs ha confirmado la transversalidad de nuestros valores y lo central de nuestro propósito: contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio exterior. La 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, a través de las décadas, como un grupo de empresas líder en esta industria. Esto, a su vez, se sostiene en la integridad y pasión por lo que hacemos, resguardando la seguridad y el respeto por las personas y el medio ambiente. Esta cultura basada en valores organizacionales éticos y estrechamente ligados al negocio, nos motiva para seguir desarrollándonos y expandirnos a otros mercados.

Why is this a significant material issue?
Dealing with the COVID-19 pandemic has confirmed the uniformity of our values in every country and the centrality of our purpose, which is to contribute to people's quality of life through developing foreign trade. The quality and excellence of our services and the consistency between our words and our actions over the decades have led to our recognition as a leading group of companies within this industry. This is based on our integrity and passion, while striving to improve safety and respecting people and the environment. Our culture is based on ethical organizational values that are closely linked to the business. They motivate us to develop and expand into other markets.

El año 2020 fue importante para reafirmar el propósito y los valores de la compañía en un contexto desafiante como el inicio de la pandemia global por Covid-19. En tanto, el 2021 significó además un crecimiento importante, marcado por el proceso de adaptación y preparación de Ultramar y todos sus colaboradores a nuevos desafíos.

En este contexto, la excelencia y la calidad de nuestros servicios han mostrado a nuestros clientes la gran importancia de contar con aliados estratégicos y sólidos que permitan una gestión eficiente y oportuna de la logística para el comercio internacional.

En un momento de incertidumbre global, nuestros valores nos permitieron mantener un alto estándar en nuestras prestaciones y, al mismo tiempo, demostrar que la apuesta por la sostenibilidad trae consigo beneficios positivos para el negocio, el entorno y todos los grupos de interés.

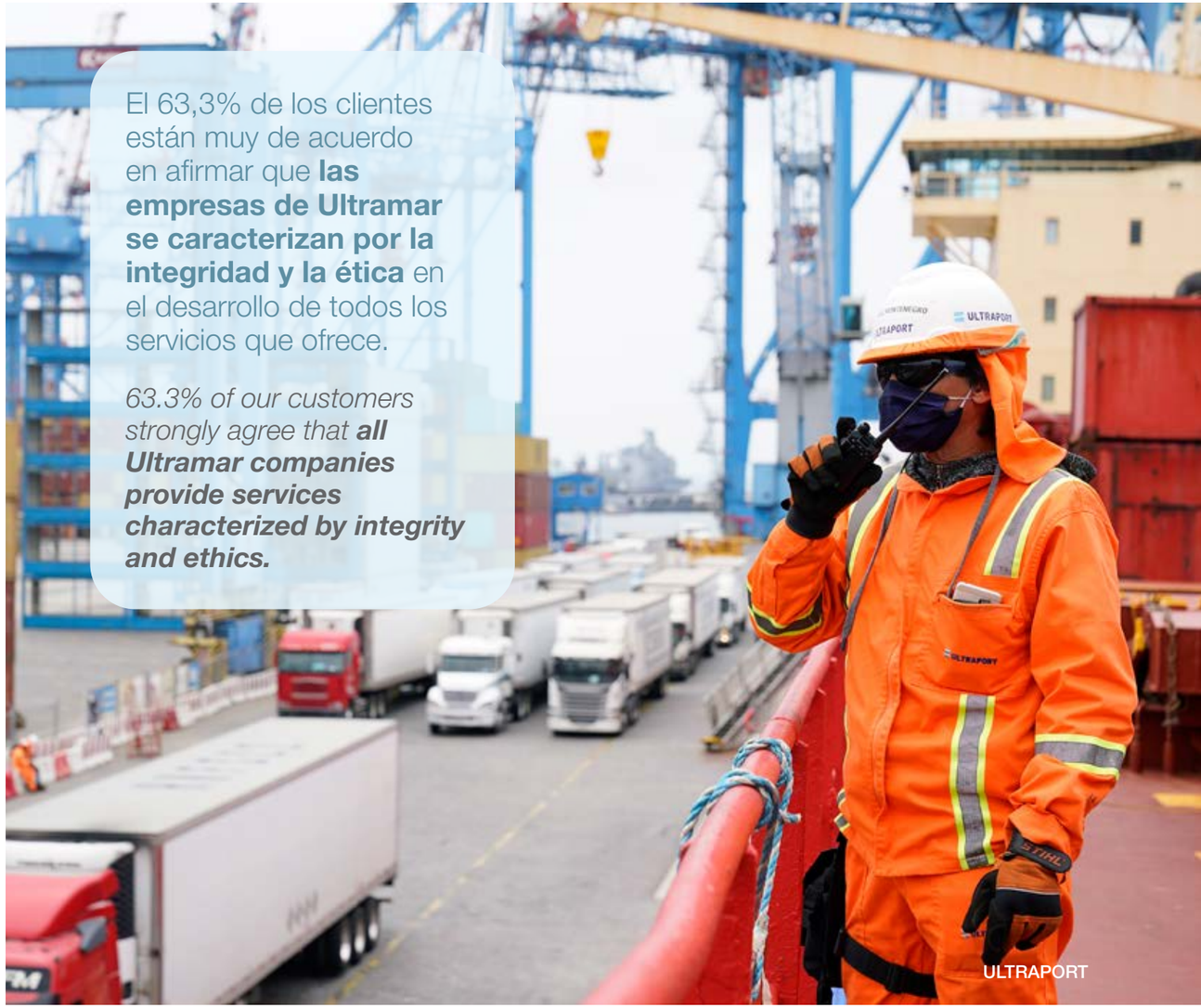
The company's purpose and values were reaffirmed during 2020 at the onset of the global COVID-19 pandemic. Meanwhile, significant growth was experienced in 2021, as Ultramar and all its employees adapted to fresh challenges.

Consequently, the excellence and quality of our services have illustrated to our customers the tremendous importance of attracting strategic and solid partners who can efficiently and promptly manage international logistics.

During periods of global uncertainty, our values have helped us to maintain high performance standards and to demonstrate that sustainability commitments bring positive benefits to the business, the environment and every stakeholder.

Los resultados consolidados de la Encuesta de Satisfacción a Clientes así lo evidencian. El 63,3% de los clientes están muy de acuerdo en afirmar que las empresas de Ultramar se caracterizan por la integridad y la ética en el desarrollo de todos los servicios que ofrece.

This is evidenced by the consolidated results of our customer satisfaction survey. 63.3% of our customers strongly agree that all Ultramar companies provide services characterized by integrity and ethics.



El 63,3% de los clientes están muy de acuerdo en afirmar que **las empresas de Ultramar se caracterizan por la integridad y la ética** en el desarrollo de todos los servicios que ofrece.

63.3% of our customers strongly agree that ***all Ultramar companies provide services characterized by integrity and ethics.***

ULTRAPORT

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 developing foreign trade.

VISION / *VISIÓN*

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.

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.

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

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.

ÍNDICE / INDEX

Fomentar una Gestión Ética Robusta

Promote Continual Ethical Behavior

¿Por qué es un tema material relevante?
Como compañía con presencia internacional, nos enfocamos en gestionar atentamente los riesgos éticos asociados a nuestras actividades, potenciar nuestra cultura corporativa y fomentar relaciones de transparencia con todos nuestros grupos de interés. Frente a los desafíos que se evidenciaron durante el año 2021, a raíz de la reactivación de la economía global, es de vital importancia no perder de vista los valores que caracterizan nuestra compañía y fomentarlos en el quehacer cotidiano de todas nuestras empresas filiales y coligadas.

Why is this a significant material issue?
As an international company, we carefully manage the ethical risks associated with our business, we strengthen our corporate culture and foster transparent relationships with all our stakeholders. Many challenges became evident during 2021, as a result of the global economy beginning to reactivate. So it was vitally important not to lose sight of the values that characterize our company and to promote them every day at all our subsidiaries and associates.

El mundo está cada vez más atento a que las empresas y organizaciones funcionen de acuerdo a fundamentos éticos y el respeto por los derechos humanos a lo largo de las cadenas de valor. Como piezas claves de ellas, las UENs de Ultramar están conscientes de la necesidad de operar apegadas a los valores, normativas y principios éticos, educar a todos sus colaboradores en estos ámbitos (diferentes formas de discriminación, acoso, corrupción, entre otros) y demostrar, con el ejemplo, nuestra cultura organizacional y profesionalismo.

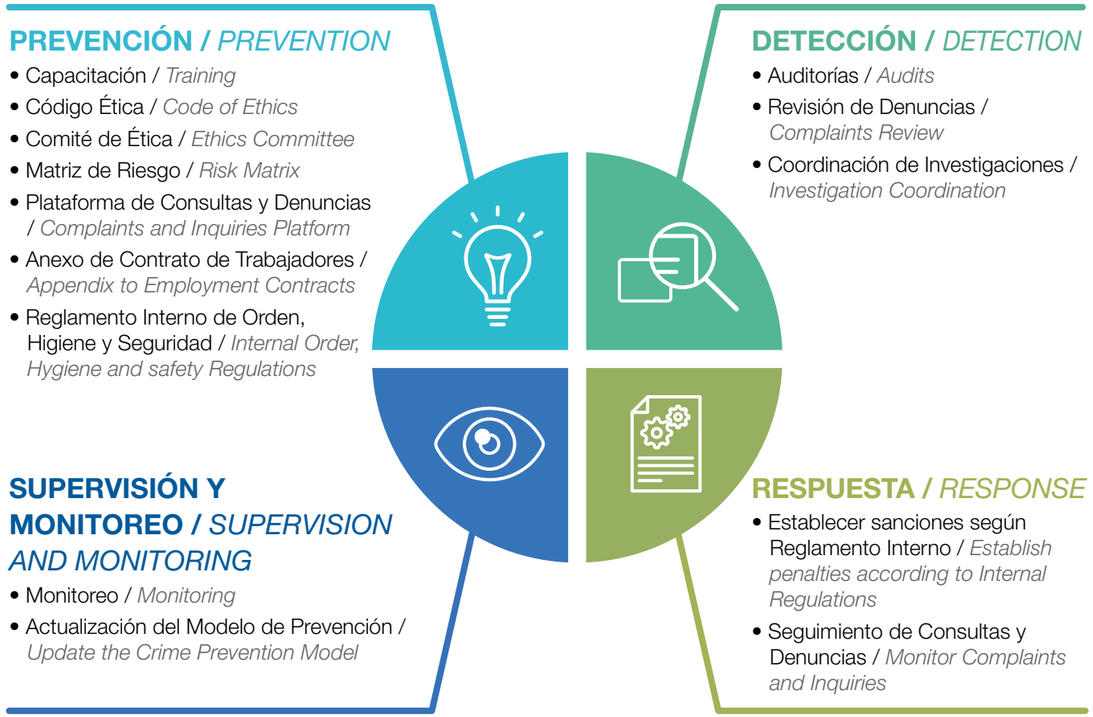
Asimismo, frente a los desafíos de la digitalización y el teletrabajo, es urgente entender la ética en las relaciones humanas y laborales con una perspectiva de la virtualidad y ciberseguridad, aspectos en los que aún tenemos brechas por mejorar.

Los resultados de la Encuesta de Satisfacción a Clientes confirman los esfuerzos de Ultramar por robustecer su Sistema de Gestión Ética, cuyo fin es promover y preservar la vivencia de sus valores organizacionales en las relaciones con sus 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.

The world is increasingly aware that companies behave in accordance with their ethical principles and their respect for human rights throughout their value chains. Ultramar's SBUs are aware that a key aspect is to behave in accordance with values, regulations and ethical principles, to train all their employees how to prevent various forms of discrimination, harassment and corruption, and to demonstrate by example our organizational culture and professionalism.

Similarly, digitalization and remote working require an urgent understanding of ethics within human and labor relations with a virtuality and cyber-security perspective, although this still presents opportunities for improvement.

The results of the customer satisfaction survey confirm Ultramar's commitment to strengthen its ethical management system, whose purpose is to ensure that its relationships with internal and external stakeholders are driven by its organizational values, and to prevent events that could damage the continuity of its business or its reputation.



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*

ÍNDICE / INDEX

A través de las siguientes herramientas se busca prevenir, identificar y abordar correctamente los casos asociados a la ética empresarial y la aplicación del Modelo de Prevención del Delito asociado a la Ley 20.393, para las empresas en Chile.

The following tools prevent, identify and correctly address business ethics issues and the application of the Crime Prevention Model associated with Law 20,393 in Chile.

Código de Ética: Marco de referencia basado en los valores organizaciones. Busca orientar la acción de los colaboradores en su relación con los grupos de interés.

Code of Ethics: *Framework based on organizational values. Guides employee behavior in their relationships with stakeholders.*

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

Ethics Committee: *Investigates and resolves conflicts related to applying the Ethics Guide and the Crime Prevention Model.*

Modelo de Prevención del Delito: Proceso preventivo y de control para evitar la ocurrencia de los delitos asociados a la Ley 20.393 en Chile.

Crime Prevention Model: *Crime prevention and monitoring process to prevent the crimes associated with Law 20,393 in Chile.*

Plataforma de Consultas y Denuncias: 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/

Complaints and Inquiries Platform: *Platform for internal and external stakeholders to anonymously and confidentially submit complaints or inquiries related to ethics. https://www.eticaultramar.cl/*

35
plataformas de ética implementadas / *ethics platforms implemented*

14
comités de ética implementados / *ethics committees implemented*

14
modelos de prevención del delito implementados (Chile) / *crime prevention models implemented in Chile*

56
denuncias aceptadas, 13 rechazadas y 31 en curso / *complaints accepted, 13 rejected and 31 in progress*

Entre las acciones correctivas aplicadas en 2021, se encuentran:
The corrective measures implemented in 2021 included:

30 aplicaciones o mejoras de procedimientos / *applications or improvements in procedures*

12 desvinculaciones / *terminations*

6 amonestaciones / *reprimands*

5 procesos de derivación a la unidad de negocio / *referrals to the business unit*

2 procesos de capacitación relacionados / *related training courses*

Durante el año 2021, hubo un total de 164 campañas de comunicación y difusión, distribuidas en 26 UENs, para promover una cultura ética basada en valores y en la normativa vigente. Además, se llevaron a cabo 685 procesos de capacitación para colaboradores en temas éticos y de anticorrupción.

Cerca de un 54% de la dotación total de las 26 UENs que reportan estas actividades, recibió la información de las campañas y un 25% participó de las capacitaciones focalizadas en los temas mencionados.

164 communication campaigns were carried out at 26 SBUs during 2021, to promote an ethical culture based on values and regulations. Employees were trained on ethical and anti-corruption issues on 685 occasions.

Nearly 54% of the total workforce at the 26 reporting SBUs received information on these campaigns and 25% participated in the training courses on these matters.

164
campañas de comunicación y difusión / *communication campaigns*

54%
de la dotación total recibió información de campañas / *of the total workforce received information on these campaigns*

25%
de la dotación total participó de las capacitaciones / *participated in the training courses*

Número de colaboradores a quienes se capacitó sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción o ética de la organización, desglosados por categoría laboral

Number of employees trained on the organization's anti-corruption and ethics policies and procedures, analyzed by position

	Número de personas que recibieron la información / *Number of people who received the information*	Número de personas capacitadas / *Number of people trained*
Directores • Ejecutivos / *Senior Executives • Directors*	19	12
Gerentes / *Senior Managers*	99	76
Mandos Medios / *Middle Managers*	375	374
Profesionales • Especialistas / *Professionals • Specialists*	214	267
Ventas • Comerciales / *Sales and Commercial Staff*	121	87
Áreas de Soporte y Administrativas / *Support and Administrative Staff*	452	459
Operarios / Operativos / *Operators*	1.119	1.589
Auxiliadores de servicios básicos / *Basic Service Assistants*	39	23
Eventuales / *Temporary Staff*	21	16
Embarcados / *On-board Staff*	30	30
Total*	5.370	3.033

* El valor total no corresponde a la sumatoria de los valores desglosados por cargo, ya que no todas las UENs cuentan con datos separados. / *The total value does not equal the sum of the individual values by position, as only some SBUs have separate data.*

GRI 102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta / *Values, principles, standards, and norms of behavior*
GRI 102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas / *Mechanisms for advice and concerns about ethics*
GRI 102-33 Comunicación de preocupaciones críticas / *Communicating critical concerns*
GRI 102-34 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas / *Nature and total number of critical concerns*
GRI 205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, ética, derechos humanos u otro *Communication and training about anti-corruption policies and procedures*
GRI 205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas / *Confirmed incidents of corruption and actions taken*

ÍNDICE / INDEX

Impulsar Relaciones de Confianza y Diálogo con Nuestros Grupos de Interés

Develop reliable and cooperative relationship with our stakeholders.

¿Por qué es un tema material relevante?
El año 2021 mostró la importancia de la industria en la cual se desenvuelven las UENs de Ultramar. Muchos actores de la cadena de valor evidenciaron su dependencia de líneas de negocios como gestión portuaria, agenciamiento y logística internacional. En este contexto, en Ultramar estamos conscientes del desafío que representa relacionarnos con los diferentes grupos de interés, para promover el desarrollo sostenible en los diferentes territorios y países donde estamos presentes como compañía. De esta manera, buscamos impulsar con el sector público, otras empresas y organizaciones de la sociedad civil para mantener relaciones de largo plazo que permitan generar estrategias de valor compartido.

Why is this a significant material issue?
2021 illustrated the importance of Ultramar's industry. Many links in the value chain discovered their dependence on businesses such as port services, agency services and international logistics. Ultramar is aware of the challenges involved in engaging with all its stakeholders, in order to promote sustainable development in each country. We build long-term relationships with the public sector, other companies and civil society, in order to develop shared value strategies.

TPC

Con el objetivo de continuar profundizando el compromiso de Ultramar por impulsar relaciones de confianza y diálogo con sus grupos de interés, y para enfrentar mejor preparados el desafío que representa este tipo de gestión, durante el 2021 se desarrolló, con el apoyo de la empresa consultora Gestión Social, un ciclo de talleres de formación virtual de relacionamiento, compuesto por tres etapas:

1. Taller de Análisis Estratégico, cuyo objetivo fue fortalecer la capacidad de identificar ámbitos de relacionamiento con grupos de interés en línea con los objetivos y riesgos del negocio.

2. Taller de Planificación y Medición de Gestión de Grupos de Interés, para fortalecer la capacidad de planificar acciones y definir indicadores asociados al relacionamiento con grupos de interés, que permitan evaluar resultados de una gestión acorde a sus intereses y a los desafíos del negocio.

3. Taller de Resolución de conflictos, con el fin de entrenar la capacidad de abordar controversias, identificando intereses y definiendo acciones que permitan avanzar hacia la solución de las mismas.

Uno de los grandes desafíos de las UENs de Ultramar, consiste en desarrollar progresivamente estrategias claras de relacionamiento con sus grupos de interés, que aborden ámbitos que impacten tanto en el negocio como en las necesidades de sostenibilidad de los territorios en los cuales se encuentran nuestras operaciones.

A cycle of virtual engagement training workshops was developed with support from the consulting firm Gestión Social, in order to strengthen Ultramar's transparent and reliable relationships with its stakeholders, and prepare it to face the associated challenges during 2021. These workshops consisted of three stages:

1. Strategic Analysis Workshop, *whose objective was to strengthen the ability to identify areas for stakeholder engagement that are aligned with business objectives and risks.*

2. Stakeholder Planning and Measurement Workshop, *whose objective was to strengthen the ability to develop action plans and define the indicators associated with stakeholder engagement, then evaluate the results in accordance with their interests and the challenges to the business.*

3. Conflict Resolution Workshop, *whose objective was to strengthen the ability to deal with controversies, identify interests and define measures, which should progress towards achieving a solution.*

A significant objective for Ultramar's SBUs is to progressively develop clear strategies for stakeholder engagement that address areas that impact the business and local sustainability.

PUERTO MEJILLONES

GRI 102-40 Listado de los grupos de interés / *List of stakeholder groups*
GRI 102-42 Identificación y selección de grupos de interés / *Identifying and selecting stakeholders*
GRI 102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés / *Approach to stakeholder engagement*

ÍNDICE / INDEX

En Ultramar buscamos mantener un rol activo en la sociedad, a través de la participación en diversas asociaciones gremiales e iniciativas público-privadas. Las principales organizaciones con las que nos relacionamos son:

Ultramar plays an active role in society by participating in various trade associations and public-private initiatives. The main organizations are:

ARGENTINA	Centro de Navegación
ARGENTINA	Cámara Argentina de Proveedores Mineros (CAPMIN)
BRASIL	APL Marítimo - Associação Arranjo Produtivo Local Marítimo RS
BRASIL	Câmara do Comércio da Cidade do Rio Grande
BRASIL	Conselho de Gestão Ambiental do Porto de Rio Grande
BRASIL	Federação Nacional das Agências de Navegação Marítima (FENAMAR)
BRASIL	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)
BRASIL	Órgão Gestor de Mão de Obra Avulsa Portuária (OGMO)
BRASIL	Plano de Auxílio Mútuo para o Atendimento a Emergências do Município de Rio Grande
BRASIL	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Rio Grande do Sul (SINDANAVE)
CANADÁ	Canadian Freight Forwarders Association
CANADÁ	Chamber of Shipping
CANADÁ	Shipping Federation of Canada
CHILE	Acción Empresas
CHILE	Agrupación de Transportistas de San Antonio (AGRUTRANS)
CHILE	Acuerdo de Producción Limpia en Logística y Comercio Internacional (APL Valparaíso)
CHILE	APL La Negra (Antofagasta)
CHILE	Asociación Chilena de Hidrógeno (H2 Chile)
CHILE	Asociación de Empresas de la V Región (ASIVA)
CHILE	Asociación de Industriales de Arica (ASINDA)
CHILE	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
CHILE	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
CHILE	Asociación Gremial Empresarios Camioneros (AGEC)
CHILE	Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)
CHILE	Asociación Logística de Chile (ALOG)
CHILE	Asociación Gremial Arica Puerto + Seguro (AP+S)
CHILE	Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (CAMCHAL)
CHILE	Cámara Chilena de la Construcción (CChC)
CHILE	Corporación Chilena de la Madera (Corma)
CHILE	Cámara Aduanera de Chile
CHILE	Cámara de Comercio de Santiago (CCS)
CHILE	Cámara de la Producción y del Comercio Concepción A.G.
CHILE	Cámara Regional del Comercio de Valparaíso (CRCP)
CHILE	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)
CHILE	Corporación de Desarrollo de Coronel (CORCORONEL)
CHILE	Centro de Innovación UC Anacleto Angelini
CHILE	Chile Transportes
CHILE	Corporación Industrial para el Desarrollo Regional del Bio Bío (CIDERE Bío Bío)
CHILE	Comunidad Logística y Portuaria de Mejillones
CHILE	Comunidad Logística Portuaria Coquimbo (CLPC)
CHILE	Comunidad Logística de San Antonio (COLSA)
CHILE	Comité de Facilitación Aeropuerto Internacional de Santiago de Chile
CHILE	Comunidad Logística Aeroportuaria AMB - CLAP
CHILE	Confederación de Trabajadores Portuarios de Chile (COTRAPORCHI)
CHILE	Consejo Nacional de Seguridad (CNS)
CHILE	Container Owners Association (COA)
CHILE	Corporación Bienes de Capital (CBC)
CHILE	Corporación de Desarrollo de Coronel
CHILE	Corporación de Puertos del Conosur
CHILE	Corporación Chilena de la Madera
CHILE	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)
CHILE	Federación de Dueños de Camiones de la V Región (FEDEQUINTA)
CHILE	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
CHILE	Fundación Gaviotín Chico
CHILE	Giro Limpio (Agencia de Sostenibilidad Energética)
CHILE	Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)
CHILE	Mesa de Coordinación Logística Arturo Merino Benítez
CHILE	Mesa del Plan Maestro Arturo Merino Benítez
CHILE	Mesa de trabajo aduana Arturo Merino Benítez
CHILE	Pacto Global Chile
CHILE	Sistema de Calificación de Empresas Proveedoras (SICEP)
CHILE	Women's Empowerment Principles (WEPs)
COLOMBIA	Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos (ASONAV)
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)
EE.UU.	Jacksonville Marine Transportation Exchange
EE.UU.	Mobile Area Chamber of Commerce – "Partners for Growth"
EE.UU.	Philadelphia Maritime Exchange
EE.UU.	Seamans Church of Philadelphia
EE.UU.	Alabama Germany Partnership
MÉXICO	Asociación Mexicana de Agentes Navieros AC (AMANAC)
MÉXICO	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)
PANAMÁ	Cámara Marítima de Panamá (CMP)
PANAMÁ	Asociación de Turismo Náutico
PANAMÁ	Caribbean Shipping Association
PERÚ	Asociación Nacional del Transporte Terrestre de Carga (ANATEC)
PERÚ	Asociación de Transporte y Logística (APACIT)
PERÚ	Asociación Portuaria de Agentes Marítimos (APAM)
PERÚ	Asociación Marítima del Perú (ASMARPE)
PERÚ	Cámara de Comercio de Lima
PARAGUAY	Asociación de Agentes Marítimos del Paraguay (ASAMAR)
URUGUAY	Cámara de Industriales del Uruguay (CIU)
URUGUAY	Cámara de Zonas Francas del Uruguay (CZFUY)
URUGUAY	Cámara Mercantil de Productos del País
URUGUAY	Cámara Nacional de Comercio y Servicios
URUGUAY	Cámara Uruguay de Logística (CALOG)
URUGUAY	Cámara Uruguay Países Nórdicos (CAUN)
URUGUAY	Cámara de Operadores Portuarios del Uruguay
URUGUAY	Centro de Navegación (CENNAVE)
URUGUAY	Cámara Empresarial Privada de Operadores Económicos Calificados del Uruguay (CEPOEC)
URUGUAY	Código Internacional para la Protección de los Buques y de las Instalaciones Portuarias (Código PBIP)
URUGUAY	Servicio de Orientación, Consulta y Articulación Territorial (SOCAT)
URUGUAY	Unión de Exportadores del Uruguay (UEU)
URUGUAY	Women International Shipping and Trade Association (WISTA)
URUGUAY	Women's Empowerment Principles (WEP)

GRI 102-12 Iniciativas externas / *External initiatives*
GRI 102-13 Afiliación a asociaciones / *Membership of associations*

ÍNDICE / INDEX

Directorio

Board of Directors

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

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

PERIODICIDAD: SESIONA 1 VEZ AL MES / *FRECUENCY: MEETS ONCE A MONTH*

ÍNDICE / INDEX

MONTECON

El principal órgano de Ultramar es su Directorio. Dentro de sus principales 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 UEN.
- 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.

The main Ultramar governance entity is its Board of Directors. The principal responsabilities of the Board are:

- *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 (CCE)

Su misión consiste en apoyar la gestión del Presidente de la compañía. Está integrado por los gerentes corporativos de Desarrollo, Controller y TI, Personas y Sostenibilidad.

Executive Collaboration Committee (ECC)

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

Comité de Auditoría

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

Audit Committee

Its function 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.

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. Junto con ello, 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.

Sustainability Committee

The purpose of this committee 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 102-18 Estructura de gobernanza / *Governance structure*
GRI 102-22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités / *Composition of the highest governance body and its committees*
GRI 102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno / *Chair of the highest governance body*
GRI 102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno / *Nominating and selecting the highest governance body*

ÍNDICE / INDEX

02.
Nuestras Personas
Our People

Las colaboradoras y los colaboradores representan el corazón de Ultramar y el motor de nuestra Estrategia de Sostenibilidad. A través de ella, buscamos fortalecer nuestras medidas y acciones en salud y seguridad ocupacional, y desarrollar el talento de nuestras personas para mejorar su calidad de vida y el desarrollo del negocio.

Our employees are the beating heart of Ultramar and the driving force behind our sustainability strategy. Therefore, we are strengthening our occupational health and safety measures and developing the talent of our people, to improve their quality of life and to develop the business.relationships with all our stakeholders.

ÍNDICE / INDEX

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?
A partir de la reactivación económica mundial y de los problemas logísticos que ella ha implicado, Ultramar enfrenta el desafío de garantizar la disponibilidad de una fuerza laboral que potencie la sostenibilidad de sus operaciones y esté preparada para los nuevos retos que plantea el comercio internacional. Desde Estados Unidos hasta Chile, sus UENs están trabajando para desarrollar nuevas capacidades y habilidades en sus colaboradores. A su vez, se encuentra integrando aspectos generacionales y multiculturales a sus equipos y está implementando iniciativas de formación que permitan la movilidad interna o entre las UENs de distintos países.

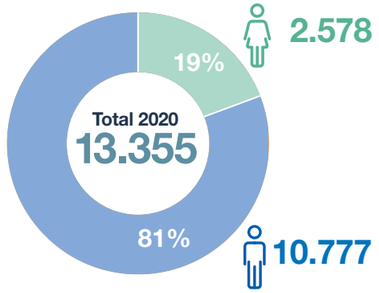
Why is this a significant material issue?
Ultramar must ensure that it has a workforce that will enhance the sustainability of its business and that is prepared for the challenges posed by international trade, in the wake of the global economic recovery and the logistical problems this has triggered. Its SBUs stretch from the United States to Chile and they are developing their employees skills. Generational and multicultural aspects are also being integrated into their teams and training initiatives encourage internal transfers between SBUs in different countries.

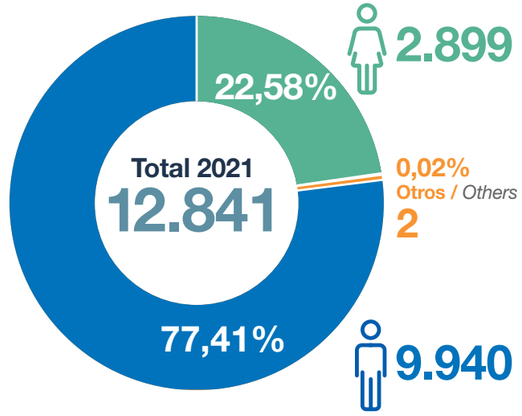
El trabajo de todos los colaboradores y colaboradoras fue fundamental para mantener la continuidad de las operaciones en 2020 y enfrentar la presión del rápido crecimiento de importaciones y exportaciones globales durante 2021. Para lograrlo y también con la perspectiva de continuar siendo un socio en quien confiar en el futuro inmediato y de mediano plazo, Ultramar se está enfocando en prepararlos para desenvolverse en un mundo cambiante y desafiante. De esta manera, podrá contar con talentos a la altura de las oportunidades de negocio y los desafíos comerciales y de sostenibilidad que se presenten.

All our employees were essential to maintain business continuity in 2020, and to manage the rapid growth in global imports and exports during 2021. Accordingly, Ultramar is focusing on preparing them for a changing and challenging world, from the perspective of being a partner you can trust in the immediate and medium-term future. This will ensure that it will have sufficient talented people to manage the business opportunities and the commercial and sustainability challenges that arise.

ULTRAPORT

Dotación total por género / *Total workforce by gender*





*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales / *Includes on-shore staff, off-shore staff and temporary staff*

Dotación por género y Línea de Negocio / *Workforce by gender and business line*

			2020 Total			Otros *others*	2021 Total
Corporativo / *Corporate*	38	35	73	41	32		73
DAIS	1.039	1.307	2.346	1.231	1.601	2	2.834
KAPTAN	567	2.898	3.465	577	2.272		2.849
NELTUME PORTS	934	6.537	7.471	1.050	6.035		7.085
Total	2.578	10.777	13.355	2.899	9.940	2	12.841

Dotación por género y tipo de cargo / *Workforce by gender and position*

Familia de Cargos / ***Positions***	**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*
Ejecutivos - Directores / *Executives - Directors*	65	20,00%	80,00%	-
Gerentes / *Senior Managers*	292	25,68%	74,32%	-
Mandos medios / *Middle Managers*	1.607	24,83%	75,17%	-
Profesionales - Especialistas / *Professionals - Specialists*	1.677	42,10%	57,90%	-
Ventas - Comerciales / *Sales and Commercial Staff*	369	63,14%	36,86%	-
Operarios - Operativos / *Operators*	4.478	8,98%	90,98%	0,04%
Áreas de soporte - Administrativos / *Support and Administrative Staff*	1.188	57,41%	42,59%	-
Auxiliares de servicios básicos / *Basic Service Assistants*	194	37,63%	62,37%	-
Embarcados / *Off shore staff*	223	6,28%	93,72%	-
Eventuales / *Temporary Staff*	2.748	10,99%	89,01%	-
Total	12.841	22,57%	77,41%	0,02%

Propio - % de mujeres por tipo de cargo / *Information on employees and other workers.*
GRI 102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores / *Information on employees and other workers.*

ÍNDICE / INDEX

Reclutamiento y Selección

Recruitment and Selection

Ultramar dispone de una Política de Reclutamiento y Selección, que es empleada para realizar los procesos de incorporación de nuevos colaboradores en todas las UENs. Este instrumento resguarda la afinidad de los candidatos con la cultura de Ultramar y promueve y asegura su diversidad e inclusión sin discriminación. En 2021 se contrataron 1.898 nuevos colaboradores, de los cuales un 31% son mujeres. De esta manera, la empresa mantuvo altos niveles de empleabilidad.

Ultramar has a Recruitment and Selection Policy, which governs hiring new employees in all SBUs. This policy prioritizes the candidate's affinity to Ultramar's culture, while ensuring diversity and inclusion without discrimination. 1,897 employees were hired in 2021, and 23% of them were women. Accordingly, the company provided many jobs.

En 2021 se contrataron
In 2021 were hired

1.898 workers / *employees*

31% de los cuales el 23% son mujeres / *and 23% of them were women*

Nuevas contrataciones por Línea de Negocio / *New employees by business lines line*

			Otro	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] *new female employees*
Corporativo / *Corporate*	14	7		67%
DAIS	208	251	2	45%
KAPTAN	179	450		28%
NELTUME PORTS	190	597		24%
Total	591	1.305	2	31%

TPA

Nuevas contrataciones por familia de cargo y rango etario / *New employees by position and age range*

Familia de Cargos / ***Positions***	Menores de 20 años *Aged under 20*	Entre 21 y 30 años *Aged between 21 and 30*	Entre 31 y 40 años *Aged between 31 and 40*	Entre 41 y 55 años *41 - 55 years*	Entre 56 y 74 años *56 - 74 years*	**Total**
Ejecutivos - Directores / *Executives - Directors*			1	1		2
Gerentes / *Senior Managers*		1	9	11	2	23
Mandos medios / *Middle Managers*		24	48	38	7	117
Profesionales - Especialistas / *Professionals - Specialists*		225	117	33	2	377
Ventas - Comerciales / *Sales and Commercial Staff*	2	39	19	4		64
Operarios - Operativos / *Operators*	37	377	322	210	25	971
Áreas de soporte - Administrativos / *Support and Administrative Staff*	36	148	73	38	7	302
Auxiliares de servicios básicos / *Basic Service Assistants*	1	15	18	5	3	42
Total	76	829	607	340	46	1.898

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

Durante el 2021 / *During 2021*

1.927 colaboradores dejaron de pertenecer a la compañía
employees laid off the company during 2021

Desvinculaciones por familia de cargos y rango etario / *Leavers by position and age range*

Familia de Cargos / *Positions*	Menores de 20 años *Aged under 20*	Entre 21 y 30 años *Aged between 21 and 30*	Entre 31 y 40 años *Aged between 31 and 40*	Entre 41 y 55 años *41 - 55 years*	Entre 56 y 74 años *56 - 74 years*	Mayores a 75 años *Aged over 75*	Total
Ejecutivos - Directores *Executives - Directors*			1		1		2
Gerentes / *Senior Managers*		1	13	26	4		44
Mandos medios / *Middle Managers*		26	103	61	38		228
Profesionales - Especialistas *Professionals - Specialists*		168	172	47	13		400
Ventas - Comerciales *Sales and Commercial Staff*	1	28	34	13	4		80
Operarios - Operativos / *Operators*	21	342	304	172	89		928
Áreas de soporte - Administrativos *Support and Administrative Staff*	11	99	60	34	21		225
Auxiliares de servicios básicos *Basic Service Assistants*	1	7	4	4	2	2	20
Total	**34**	**671**	**691**	**357**	**172**	**2**	**1.927**

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

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

	2020	2021
Búsqueda de desarrollo profesional / *To further their professional development*	88	196
Económicas / *For financial reasons*	79	190
Estudios / *To study*	6	6
Interés por independizarse / *To become independent*	4	8
Relaciones con el Líder / *Due to their relationship with the leader*	3	0
Relaciones Interpersonales (Clima) / *For interpersonal relationships (workplace environment)*	4	13
Sobrecarga de trabajo / *For work overload*	3	13
Temas Personales/ *For personal reasons*	139	321
Otros Motivos / *Other reasons*	90	198
Total	**416**	**945**

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

En el 2021 se obtuvo una tasa promedio de rotación del / *The average staff turnover rate was:* **14%**

cifra 2,5 puntos porcentuales superior a la de 2020 / *which was 2.5% higher than in 2020.* **2,5**

Rotación por Línea de Negocio 2020 - 2021 / *Staff turnover by business line 2020 - 2021*

Línea de Negocio / *Business line*	2020		Tasa de Rotación *Staff turnover rate*	2021		Tasa de Rotación *Staff turnover rate*
Corporativo / *Corporate*	9,6%	11,0%	20,5%	12,2%	9,5%	21,7%
DAIS	5,6%	7,5%	13,1%	7,9%	8,0%	15,9%
KAPTAN	2,7%	10,5%	13,2%	3,3%	13,9%	17,3%
NELTUME PORTS	1,7%	7,3%	9,0%	1,7%	8,8%	10,5%
Total	3,0%	8,4%	11,5%	3,9%	10,1%	14,0%

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

Rotación por familia de cargo [1] / *Staff turnover by position [1]*

Línea de Negocio / *Business line*	2020		Tasa de Rotación / *Staff turnover rate*	2021		Tasa de Rotación / *Staff turnover rate*
Ejecutivos - Directores / *Executives - Directors*	1,6%	6,5%	8,1%	0,0%	3,7%	3,7%
Gerentes / *Senior Managers*	1,8%	9,2%	11,0%	2,2%	13,9%	16,0%
Mandos medios / *Middle Managers*	2,1%	7,0%	9,0%	2,5%	10,5%	13,1%
Profesionales - Especialistas / *Professionals / Specialists*	4,2%	7,7%	11,8%	5,9%	11,3%	17,2%
Ventas - Comerciales / *Sales and Commercial Staff*	4,1%	5,9%	10,1%	12,2%	6,6%	18,8%
Operarios - Operativos / *Operators*	1,4%	10,4%	11,7%	1,3%	11,5%	12,8%
Áreas de soporte - Administrativos/ *Support and Administrative Staff*	9,1%	5,4%	14,5%	10,6%	4,4%	15,0%
Auxiliares de servicios básicos / *Basic Service Assistants*	4,0%	3,4%	7,4%	3,9%	3,9%	7,8%
Total	3,0%	8,4%	11,5%	3,9%	10,1%	14,0%

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

[1] Para el cálculo de la rotación se utilizó la siguiente fórmula: número de colaboradores con contrato indefinido que han salido de la empresa en 2021 / dotación promedio año 2021. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido. / *The following formula was used to calculate staff turnover: number of employees with an indefinite contract who left the company in 2021 / average workforce in 2021. Includes employees with fixed-term and indefinite contracts.*

GRI 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal / *New employee hires and employee turnover*
Indicador Propio – N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente segmentada por motivo / *Number of workers who leave the company voluntarily segmented by reason.*

ÍNDICE / INDEX

Diversidad e Inclusión en Ultramar

Diversity and Inclusion in Ultramar

La sostenibilidad es un término enfocado en la capacidad de la compañía de mantenerse en el largo plazo, generando un impacto positivo en el entorno, a través de un equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medioambiente y el bienestar social.

En este contexto, cobran gran relevancia los vínculos que las UENs mantienen con sus colaboradores, clientes y comunidades en las cuales están inmersas. Bajo esta mirada, un elemento central es el respeto integral y la valoración de las personas, aceptando la diversidad de género, etnia, nacionalidad, lugar de origen, edad, orientación sexual, cultura, religión, estado socioeconómico, ideología, apariencia, idioma, situación de discapacidad, salud y educación, entre otras características. El reconocimiento de estas diferencias es esencial para el crecimiento sostenible de la organización y de la sociedad.

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

Today we talk about sustainability. This is a much broader term focused on the company's long-term prospects, not simply without damaging the environment, but while positively impacting it, and seeking a balance between economic growth, environmental care and social welfare.

So the relationship between companies and their employees, customers and local communities are becoming increasingly important. A central element of sustainability under this perspective 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 and many other characteristics.

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

TEISA

De esta manera, con el fin de promover el desarrollo personal y profesional de cada colaborador, en 2021 se formó una mesa de trabajo, integrada por representantes de distintas áreas, para elaborar una Política de Diversidad e Inclusión aplicable a todas las empresas filiales y coligadas de Ultramar.

Esta Política establece principios y lineamientos generales que buscan promover y mantener un buen ambiente laboral y una cultura organizacional libre de cualquier discriminación, otorgando igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades a cada uno de los miembros de las UENs.

Sus focos prioritarios son la equidad de género, la multiculturalidad, la diversidad generacional y las personas en situación de discapacidad.

Si bien sus lineamientos son corporativos, cada una de las filiales y coligadas debe adaptarla según su propia realidad. Sin embargo, es responsabilidad de Ultramar, sus directores y gerentes, la entrega de las herramientas para facilitar una cultura diversa e inclusiva transversal.

En 2022 Ultramar trabajará para seguir difundiendo e implementando la Política de Diversidad e Inclusión en todas sus empresas.

To contribute to the growth and development of each person, and value merit and diversity, during 2021, we formed a working group comprised of representatives from various departments, whose objective was to prepare a Diversity and Inclusion Policy that would apply to all of Ultramar's subsidiaries and associates.

This Policy establishes general principles and guidelines that promote a good working environment, an organizational culture free from any discrimination, and equal opportunities, rights and responsibilities granted to each SBU member.

Although these policy guidelines are corporate, each company can adapt them to their own circumstances, and Ultramar, its directors and managers are responsible for providing the tools to facilitate a diverse and inclusive transversal culture. Priorities are gender equity, multiculturalism, generational diversity and people with disabilities.

Ultramar will continue to implement its Diversity and Inclusion Policy at all its companies during 2022.

Focos de la Política de Diversidad e Inclusión /
The Diversity and Inclusion Policy focuses on:

• **Equidad de género:** Ultramar busca promover la equidad de género, velando por la igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades entre los colaboradores y colaboradoras. Por este motivo, recluta personas en base a sus competencias, procurando su desarrollo profesional e impulsando la contratación equitativa de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.

• ***Gender equity:*** *Ultramar promotes gender equity, to ensure that equal responsibilities, salary and opportunities are offered to both men and women. Therefore, it recruits people based on their skills, it professionally develops them and strives to hire equal numbers of women and men for those positions and departments that require it.*

• **Multiculturalidad:** En Ultramar existen personas de distintas nacionalidades. Esto brinda una diversidad cultural a la empresa, que contribuye a la generación de equipos de trabajo variados, con distintas visiones y experiencias.

• ***Multiculturalism:*** *There are people of many nationalities at Ultramar. This brings cultural diversity to the company, which contributes to varied work teams, where people can share a variety of visions and experiences.*

• **Diversidad generacional:** Ultramar es una empresa con una trayectoria de 70 años, en la que interactúan colaboradores y colaboradoras de distintas generaciones, con diferentes conocimientos, experiencias y potencialidades laborales.

• ***Generational diversity:*** *Ultramar was formed 70 years ago, so employs people from a variety of generations each with differing knowledge, experience and career potential.*

• **Personas en situación de discapacidad:** Ultramar se compromete a la no discriminación de ninguna índole. Es responsabilidad de cada una de las UENs contar con procesos inclusivos de reclutamiento, capacitación y desarrollo. Además, deben incorporar las adecuaciones necesarias en su infraestructura para que las personas en situación de discapacidad se desempeñen de manera óptima en sus trabajos.

• ***People with disabilities:*** *Ultramar is committed to avoiding discrimination of any kind. Each SBU is responsible for implementing inclusive recruitment, training and development processes. They must also adapt their infrastructure as necessary so that people with disabilities can optimally perform their jobs*

ÍNDICE / INDEX

Principales compromisos en la Política de Diversidad e Inclusión / *The main commitments embodied in Ultramar's Diversity and Inclusion Policy are:*

- Todas y todos debemos ser tratados en igualdad de condiciones, con equidad y objetividad, evitando toda discriminación o favoritismo.
- *We should all be treated equally, fairly and objectively, and any discrimination or fwavoritism should be eliminated.*

- Cuidamos las formas y no permitimos malos tratos, como tampoco tratos despectivos o humillantes.
- *We should be polite, and any form of mistreatment, or even worse disrespectful or humiliating treatment, are not permitted.*

- Fomentaremos prácticas laborales justas: 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.
- *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 mechanisms are objectively defined.*

- Promovemos la igualdad salarial de acuerdo al cargo y desempeño, igualdad de trato y de oportunidades de desarrollo sin distinción.
- *We encourage equal pay according to position and performance, equal treatment and equal development opportunities, without distinction.*

- Impulsamos la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- *We encourage a reconciliation between work, personal and family life with co-responsibility*

- Nos preocupamos de generar una comunicación interna y externa inclusiva.
- *We strive to produce inclusive internal and external communication.*

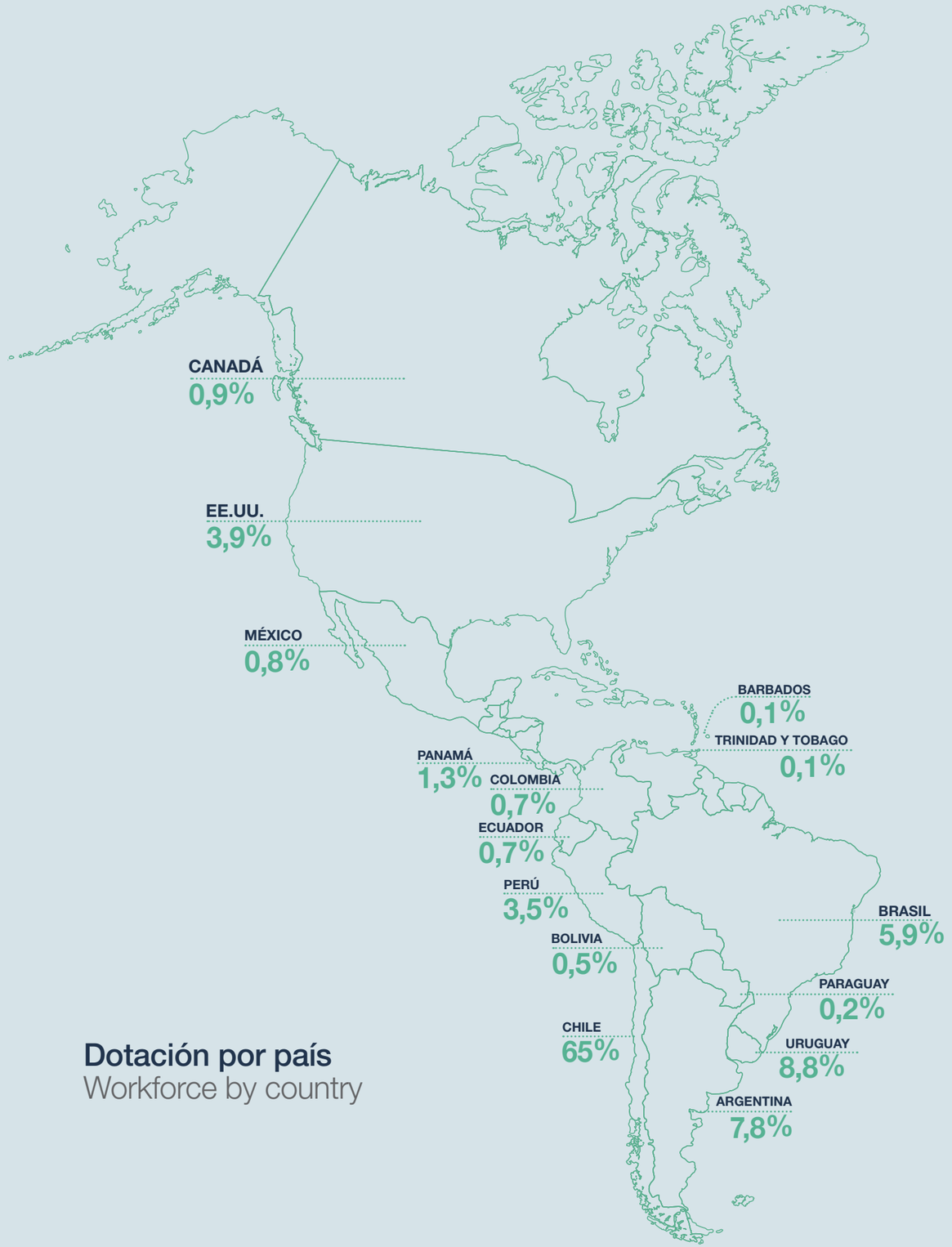
- Fomentamos la diversidad e inclusión hacia nuestros grupos de interés. Las hacemos extensivas a todas las personas que trabajan para Ultramar.
- *We encourage diversity and inclusion among our stakeholders, and extend it to everyone who works for Ultramar.*

- Contamos con un Código de Ética que ha sido establecido para regular los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de nuestras empresas.
- *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*

	Mujeres *Women*	Hombres *Men*	Otros *Others*	Total	%
Argentina	205	791		996	7,8%
Barbados	6	2		8	0,1%
Bolivia	34	25		59	0,5%
Brasil	183	569		752	5,9%
Canadá	48	73		121	0,9%
Chile	1.626	6.722		8.348	65,0%
Colombia	45	42		87	0,7%
Ecuador	53	37		90	0,7%
EEUU	207	286	2	495	3,9%
México	44	57		101	0,8%
Panamá	91	75		166	1,3%
Paraguay	17	10		27	0,2%
Perú	119	335		454	3,5%
Trinidad & Tobago	4	4		8	0,1%
Uruguay	217	912		1.129	8,8%
Total	**2.899**	**9.940**	**2**	**12.841**	**100%**

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



Dotación por país
Workforce by country

ÍNDICE / INDEX

En Chile, por primera vez dos mujeres asumieron la gerencia general de Ultraport y Axinntus. Se trata de Pamela Álvarez, ex gerenta de Administración y Finanzas de Ultramar Agencia Marítima Chile, y de Florencia Márquez, quien fue gerenta de Proyectos de la Gerencia de Desarrollo Corporativo.

Women were appointed CEO at both Ultraport and Axinntus for the first time in Chile. They are Pamela Álvarez, formerly CFO of Ultramar Agencia Marítima Chile, and Florencia Márquez, formerly Project Manager at the Corporate Development Department.

En 2021 se cuenta con 65 personas en situación de discapacidad, quienes se encuentran principalmente entre los auxiliares de servicios básicos. El 3,6% de esa familia de cargo presenta algún tipo de discapacidad, seguidos por ejecutivos o directores (1,5%) y administrativos (1,1%).

65 people with disabilities were employed in 2021, who were mainly basic service assistants. 3.6% of the people employed in these positions have some type of disability, followed by executives or directors (1.5%) and administrative staff (1.1%).

% de Personas en situación de discapacidad (PeSD) por tipo de cargo / *% of people with disabilities by position*

Familia de Cargos / *Positions*	2020	2021
		% de PeSD / *% of people with disabilities*
Ejecutivos - Directores *Executives - Directors*	1,6%	1,5%
Gerentes / *Senior Managers*	0,4%	0,7%
Mandos medios / *Middle Managers*	0,5%	0,2%
Profesionales - Especialistas *Professionals -Specialists*	0,4%	0,5%
Ventas - Comerciales *Sales and Commercial Staff*	0,6%	0,5%
Operarios - Operativos / *Operators*	0,4%	0,6%
Áreas de soporte - Administrativos *Support and Administrative Staff*	1,8%	1,1%
Auxiliares de servicios básicos *Basic Service Assistants*	4,1%	3,6%

Tipo de discapacidad / *Disability description*	2020	2021
		PeSD / *people with disabilities*
Auditiva / *Auditory*	7	10
Física / *Physical*	39	31
Intelectual / *Intellectual*	6	9
Mental psíquica / *Mental psychological*	1	--
Psiquiátrica / *Psychiatric*	2	2
Visceral / *Visceral*	4	5
Visual / *Visual*	4	7
Otra / *Other disabilities*	5	1
Total	68	65

***** Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales / *Only includes on-shore staff.*

Indicador Propio - % de PcD por tipo de cargo / *% of PwD by type of position.*

Iniciativas asociadas a diversidad e inclusión desarrolladas por las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar / ***Diversity and inclusion initiatives within Ultramar's SBUs include:***

DAIS

CB Fenton trabajó con la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) y el Ministerio de Trabajo, para promover mayor inclusión en sus procesos de reclutamiento y selección

Nodus Agencia llevó a cabo un taller práctico de liderazgo y equidad de género para todos los colaboradores y colaboradoras con equipos de trabajo a cargo.

A su vez, **SMI** formó el Comité de Buenas Prácticas Laborales y Equidad de Género.

Durante el año, las políticas de **Trealmont Transport** buscaron mantener un ambiente de trabajo sin discriminación. Para la contratación de personal, estas favorecen primero a los colaboradores internos, tomando en consideración las categorías incluidas en la Ley de Equidad del Empleo: mujeres, indígenas, personas en situación de discapacidad y grupos minoritarios.

Norton Lilly USA empezó la elaboración de su Política de Diversidad e Inclusión, que se aprobará e implementará en 2022.

Norton Lilly México se enfocó en la sensibilización del personal con respecto al uso del lenguaje inclusivo.

Norton Lilly Panamá aprobó su Política de Diversidad e Inclusión. Además, se agregó en las pólizas de vida y salud a las parejas del mismo sexo de los colaboradores y colaboradoras.

CB Fenton *promoted recruitment inclusion for various vacancies, together with the National Disability Secretariat (SENADIS).*

Nodus Agencia *held a practical workshop on leadership and gender equality for all employees responsible for teams.*

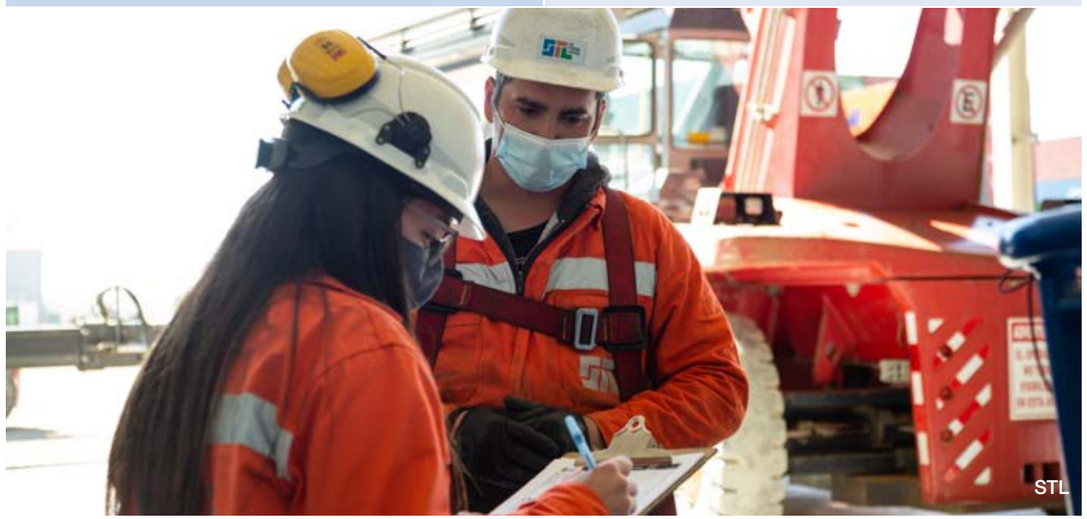
SMI *formed a Good Labor Practices and Gender Equity Committee.*

Trealmont Transport *policies maintained a working environment free of discrimination during the year. Existing employees are first offered any vacancies that arise, while taking into consideration the positions described in Employment Equity Law referring to women, indigenous people, people with disabilities and visible minority groups.*

Norton Lilly USA *began to develop its Diversity and Inclusion Policy, which will be approved and implemented in 2022.*

Norton Lilly Mexico *focused on raising staff awareness regarding the use of inclusive language.*

Norton Lilly Panama *approved its Diversity and Inclusion Policy. Same-sex partners of male and female employees were also added to its life and health insurance policies.*



ÍNDICE / INDEX

KAPTAN

Axinntus participó en la ExpoInclusión 2021, realizada de manera virtual en octubre y en la cual estuvieron más de 180 empresas y organizaciones. Además, conformó la Mesa de Inclusión y Diversidad, compuesto por colaboradores y colaboradoras de distintas áreas y contratos.

Nodus Logística trabajó con Ánima, Providencia e Impulso, instituciones dedicadas a la inclusión educativa y laboral.

En tanto, **MEDLOG Chile** desarrolló su Política de Diversidad e Inclusión, que entrará en vigor en 2022. Entre otras acciones relacionadas, llevó a cabo un curso sobre esta temática para su personal y estandarizó las bandas salariales sin discriminación.

Depocargo estableció una alianza con la Fundación Descúbreme, que permitió la incorporación en la dotación de dos personas en situación de discapacidad.

Teisa desarrolló un plan de trabajo de reclutamiento para integrar a más mujeres a su área operativa. Este considera la realización de convocatorias inclusivas, reuniones con jefaturas y mesas de trabajo con distintos sectores de la compañía.

Por su parte, **UASL, Teisa** y **Depocargo** realizaron una campaña comunicacional para difundir su Política y compromiso con la diversidad e inclusión entre todos los líderes de la empresa. Esta culminó con una actividad al aire libre, que incluyó música y un FlashMob entre los colaboradores de UASL, Teisa y Depocargo.

Stierlift realizó un diagnóstico organizacional relacionado con diversidad e inclusión, el cual fue seguido por una capacitación focalizada en los líderes y, posteriormente, en todo el personal. Además, se abrió para las mujeres el cargo de Operador de Montacarga.

Axinntus *participated in ExpoInclusion 2021, which was held virtually in October and attended by more than 180 companies and organizations. In addition, it formed the Inclusion and Diversity Table, made up of collaborators from different areas and contracts.*

Nodus Logística *worked with Ánima, Providencia and Impulso. These institutions are dedicated to educational and labor inclusion.*

MEDLOG Chile *developed its Diversity and Inclusion Policy, which will come into effect in 2022. It also arranged a course on this subject for its staff and standardized salary bands without discrimination.*

Depocargo *established a partnership with the Descúbreme Foundation and subsequently hired two people with disabilities.*

Teisa *developed a recruitment plan to integrate more women into its operational department. This included inclusive invitations, meetings with management and working groups with various company sectors.*

For their part, ***UASL, Teisa*** *and* ***Depocargo*** *carried out a communications campaign to publish its policy, and commitment to diversity and inclusion among the company's leaders. This culminated with an outdoor activity, which included music and a FlashMob for UASL, Teisa and Depocargo employees.*

Stierlift *conducted an organizational diagnosis of its diversity and inclusion, which was followed by training focused on leaders and subsequently for all staff. Furthermore, the position of Forklift Operator was opened to women.*

TEISA

UASL

NELTUME PORTS

Para implementar la política de diversidad e inclusión, **TPA** estableció un comité interno y un plan comunicacional enfocado en esta materia.

TPS determinó que, en cada proceso de reclutamiento de cualquier área y nivel, debe considerarse por lo menos a una mujer.

En tanto, en **Montecon** se creó la Comisión de Diversidad e Inclusión, integrada por mujeres y hombres de diferentes áreas: Control Room, Gates, Maquinistas, Operaciones Buque, Terminal Tractor, Controles, Servicio/Apuntadores y Personas. Esta tiene como objetivo analizar el estado de situación de la empresa en relación con dicha temática, contribuir a la difusión de la Política de Diversidad e Inclusión de la compañía, promover los valores en toda la organización y recoger las inquietudes de las personas que quieran hacer un aporte en la materia.

A su vez, **Ultraport** comenzó una campaña de diversidad con foco en equidad de género a nivel nacional. Incluye un plan de trabajo que involucra a distintos grupos de interés (autoridades, colaboradores, clientes, sindicatos y comunidades) y busca generar acciones específicas de corto, mediano y largo plazo con cada uno de ellos: revisión de la infraestructura de cargos, nuevas fuentes y canales de reclutamiento, capacitaciones, entre otras.

TPC promovió internamente la promoción de tres mujeres a cargos de jefaturas. Con ello, el 55,6% de todos los cargos de jefaturas son ocupados por mujeres.

TPA *set up an internal committee and a communication plan that focuses on implementing its Diversity and Inclusion Policy.*

TPS *determined that at least one woman must be considered in every recruitment process and this applies to any department and for any position.*

Montecon *created a Diversity and Inclusion Commission, comprised of women and men from various departments, such as the Control Room, Gates, Machinists, Vessel Operations, Terminal Tractor, Controls, Service/Reporters and People departments. The purpose of this Commission is to analyze the company's status in relation to this issue, to help publish the company's Diversity and Inclusion Policy, to promote values throughout the organization, and to collect the concerns of people who wish to contribute to this exercise.*

Ultraport *began a nationwide diversity campaign focused on gender equity. It includes an action plan that involves several stakeholders, such as authorities, employees, customers, unions and communities. It aims to generate specific short, medium and long-term initiatives, review the position structure, identify new recruitment channels and training.*

TPC *promoted three women employees to management positions. Therefore, 55.6% of all managerial positions are held by women.*

MONTECON

ÍNDICE / INDEX

SITRANS

INICIATIVA DESTACADA

Curso para Mujeres Conductoras en ELB / *Course for female drivers in ELB*

La Empresa El Libertador (ELB), filial de Sitrans, finalizó el primer curso profesional de licencia A4 para conductoras mujeres, como parte de un programa que incentiva la equidad de género. El objetivo principal fue capacitar, entregar orientación técnica y herramientas de apoyo a mujeres que desean conducir camiones, abriéndoles la posibilidad de obtener una licencia profesional A5.

El primer curso, realizado en Santiago, se extendió por ocho semanas y contó con la participación de 11 mujeres. Para obtener el certificado profesional que emite la escuela acreditada por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones de Chile, los resultados de sus exámenes técnico y práctico deben ser aprobado con 100%.

Esto manifiesta un avance en la incorporación de la mujer a esta industria, abriéndoles oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral, en línea con los pilares de Estrategia de Sostenibilidad de Sitrans y sus filiales. A nivel general, el 28% de la dotación total de la empresa es femenina, cifra que para el año 2026 llegaría al 50%.

El Libertador (ELB) is a subsidiary of Sitrans that completed the first professional course for female drivers to reach a class A4 license, within a program that encourages gender equity. Its main objective is to provide training, technical guidance and skills for women who want to drive trucks. This begins with earning a class A5 professional license, and after demonstrating experience they can apply for a license to drive higher tonnage vehicles.

The first eight-week course was held in Santiago and 11 women participated. Performance in technical and practical exams must be flawless, to be awarded the professional certificate issued by the school accredited by the Ministry of Transportation.

Gender equity is a pillar of the sustainability strategy at Sitrans and its subsidiaries. Overall, 28% of the company's total workforce is female and this is expected to reach 50% by 2026. The drivers course is a step forward towards incorporating women into this traditionally male-dominated industry, and it opens up opportunities for development and growth in a well-remunerated profession.

Indicador Propio - Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral / *Diversity and labor inclusion programs.*

ÍNDICE / INDEX

Capacitaciones

Training

Ultramar promueve distintos tipos de capacitaciones, con el fin de impulsar activamente un aprendizaje integral para todos sus colaboradores.

Ultramar promoted various training courses, in order to actively encourage integrated learning for all its employees.

Capacitaciones por competencias: Tienen el objetivo de desarrollar e impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de lo realizado en 2021 fueron:

- 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 conflictos.
- Negociación.
- Productividad y gestión del tiempo.
- Diversidad.
- Ética y valores.

Competencies-based training: *The objective is to develop skills, attitudes and practices aligned with the organizational culture. Some examples of training courses in 2021 were:*

- *Feedback management (GROW method).*
- *Customer service.*
- *Team development.*
- *Human capital management and leadership.*
- *Safety and environmental awareness culture.*
- *Psycho-occupational health and emotional management.*
- *Handling conflicts.*
- *Negotiating skills.*
- *Productivity and time management.*
- *Diversity.*
- *Ethics and values.*

Capacitaciones de herramientas: Entregan conocimientos transversales orientados a una gestión más eficiente del trabajo. Las principales capacitaciones realizadas durante el 2021 fueron:

- Actualización de reformas tributarias.
- Contabilidad y finanzas básicas.
- ISO 14001 & ISO 45001.
- Inglés.
- 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.
- Finanzas para no financieros.
- Ecuapass.
- Metodologías ágiles de trabajo.
- Office 365.
- Presentaciones virtuales efectivas.
- SAP Business One.
- Teams.
- Python (Machine Learning).

Tools-based training: *The objective is to provide universal skills to efficiently organize work. The principal training courses during 2021 were:*

- *Update on tax reforms.*
- *Basic accounting and finance.*
- *ISO 14001 & ISO 45001.*
- *English.*
- *E-learning course on “Basic Principles of Electrical Safety in the Workplace: Application of NFPA 70E”.*
- *Power BI.*
- *Excel.*
- *Technical course on salary calculations.*
- *Finance for non-financiers.*
- *Ecuapass.*
- *Streamlined approaches to work.*
- *Office 365.*
- *Effective virtual presentations.*
- *SAP Business One.*
- *Teams.*
- *Python (Machine Learning).*

Capacitaciones técnicas: Desarrollan capacidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales fueron:

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

Technical training: *The objective is to develop specific capabilities to perform the tasks required for a position. The principal training courses were:*

- *Basic theory for industrial electrical maintenance.*
- *Courses on hopper truck operation, manlift platform, press cranes, Gottwald cranes, etc.*
- *Kaufmann driving 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.*
- *Operator program for mobile equipment.*
- *Environmental protection standards.*

STL

En 2021 se dedicaron más de 66.000 horas para capacitar a colaboradores de las diferentes familias de cargos. Con el fin de cumplir con los protocolos sanitarios y velar por la salud de las personas, las capacitaciones online fueron ampliamente utilizadas.

Over 66,000 hours were dedicated to training employees from various positions during 2021. Online training courses were widely used, in order to comply with public health protocols and protect the health of employees.

ÍNDICE / INDEX

Familia de Cargos *Positions*	2020 Total de horas de capacitación *Total training hours*	2020 %	2021	2021	2021 Total de horas de capacitación / *Total training hours*	2021 %
Ejecutivos - Directores *Executives - Directors*	188	0,1	89	161	250	0,4%
Gerentes / *Senior Managers*	1.797	0,9	398	844	1.242	1,9%
Mandos medios / *Middle Managers*	21.503	10,5	3.904	8.033	11.937	18,0%
Profesionales - Especialistas *Professionals / Specialists*	23.876	11,6	3.715	8.718	12.433	18,8%
Ventas - Comerciales *Sales and Commercial Staff*	3.719	1,8	1.111	805	1.916	2,9%
Áreas de soporte - Administrativos *Support and Administrative Staff*	127.179	62,1	3.706	3.202	6.908	10,4%
Auxiliares de servicios básicos *Basic Service Assistants*	25.548	12,4	65	86	151	0,2%
Operarios - Operativos / *Operators*	1.291	0,6	2.128	19.879	22.008	33,2%
Eventuales / *Temporary Staff*	n/a	n/a	315	4.721	5.036	7,6%
Embarcado / *Off shore staff*	n/a	n/a	0	1.844	1.844	2,8%
Total	208.529	100%	16.011	49.152	66.264	100%

TPC

* Nota: Algunas Unidades Estratégicas de Negocio no reportan datos desglosados por tipología de cargo. En este caso, sólo reportan las horas totales, lo que lleva a que el total final es mayor que la suma de las horas para los diferentes cargos. Los porcentajes están calculados en base a los totales de cada cargo y su sumatoria. / *Note: Some SBUs do not report data by position. They only report total hours, which leads to the total being greater than the sum of the hours for each position. The percentages are based on the totals for each position and their sum.*

** Nota: El consolidado excluye a las siguientes UENs: Rochamar, Logística Río Arriba y Trealship Services. / *Note: The consolidated figures exclude the following SBUs: Rochamar, Logística Río Arriba and Trealship Services.*

Por otra parte, las distintas 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.

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 education.

Número de colaboradores becados para continuar estudios de pre y postgrado:
Number of employees receiving scholarships to continue their undergraduate and graduate studies:

Tipo de estudios / *Studies*	2020 Total	2020 %	2021	2021	2021 Total	2021 %
Seleccionados Estudios de Pregrado *Undergraduate*	58	41	40	110	150	83%
Seleccionados Estudios de Postgrado *Graduate*	83	59	16	14	30	17%
Total	141	100	56	124	180	100%

El total de horas de capacitación en el año 2021 disminuyó en comparación a 2020. Esto se debió a que no fue posible traspasar diversas capacitaciones presenciales a virtuales. Por ello, se tomó la decisión de posponerlas para asegurar la efectividad del aprendizaje.

Training in 2020 totaled hours, which was hours less than in 2019. This was due to some training requiring the attendee's presence so could not be converted to virtual courses. These were deferred to ensure learning effectiveness.

SITRANS

GRI 404-1 Media de horas de formación al año por empleado / *Average hours of training per year per employee*
GRI 404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición / *Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs.*
Indicador Propio - Número de colaboradores becados para continuar estudios de pre y postgrado / *Number of employees receiving scholarships to continue their undergraduate and graduate studies.*

ÍNDICE / INDEX

Sello de Liderazgo

Leadership Seal

El Sello de Liderazgo Ultramar es el ancla a la cultura de la organización y tiene como objetivo fortalecerla sobre la base del liderazgo transformacional. El programa está dirigido a los líderes en cargos estratégicos, con el objetivo de que adquieran herramientas y competencias que les permitan seguir encabezando exitosamente a sus equipos de acuerdo con los principios del liderazgo ultramarino: Aprendiendo, Comprometiendo, Agilizando, Colaborando y Asegurando.

The Ultramar Leadership seal is an anchor for the organization's culture and aims to strengthen it using transformational leadership. The program is aimed at leaders in strategic positions, with the objective of acquiring the skills required to successfully lead their teams in accordance with Ultramar's leadership principles: Learning, Committing, Expediting, Collaborating and Assuring.

El Sello de Liderazgo, además, es un espacio para conocer realidades de líderes en otros países, que les permita a otros aprender de sus experiencias y generar un networking que les servirá para su ejercicio diario.

The Leadership Seal also provides opportunities to learn about leadership in other countries, share experiences with others and build a network that will help them to fulfill their daily duties.

SELLO DE LIDERAZGO / *LEADERSHIP SEAL*

Algunos indicadores / *Some indicators*

Fecha de actualización mayo a noviembre 2021 / *Date of update may to november 2021*

87 PARTICIPANTES DEL PROGRAMA / ***PROGRAM PARTICIPANTES***

Movilidad y Promociones / ***Transfers and promotions***

22%

De los colaboradores del programa presentan Movilidad o Promociones / *of employees in the program were transferred or promoted*

26% (5)

74% (14)

* El requisito de aprobación del programa es 75% de avance en los cursos de Crehana y 75% promedio de asistencia en los talleres online./ *Passing the program requires achieving 75% progress on the Crehana courses and 75% average attendance on the online workshops*

El año 2021 participaron 87 personas de las diversas empresas de Ultramar, a través de módulos online en la plataforma "Crehana". Se abordaron temáticas como: Liderazgo Comunicacional, Gestión del Cambio, Comunicación Efectiva y Trust Building.

Además, se llevaron a cabo talleres prácticos liderados por participantes del mismo programa, que nutrieron la enseñanza con experiencias prácticas desde el quehacer cotidiano de las UENs.

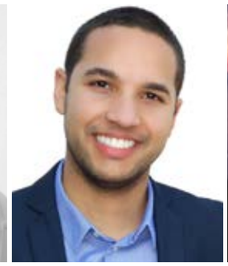
87 Ultramar group employees participated in online modules on the "Crehana" platform during 2021. Topics addressed included: Communication Leadership, Change Management, Effective Communication and Building Trust.

Practical workshops were led by participants of this program, who complimented their teachings with practical experiences from routine SBU business life.

PERSONAS DESTACADAS DENTRO DEL PROGRAMA SELLO DE LIDERAZGO
OUTSTANDING PEOPLE WITHIN THE SEAL OF LEADERSHIP PROGRAM

Daiane Leon
Sagres, Brasil

Gabriel Mariscal
CB Fenton, Panamá



Ivan Pardo
Naves, Colombia

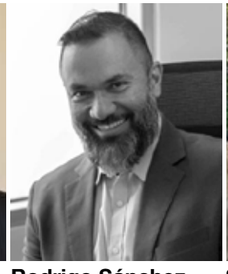
Ivy Sabatovich,
Logística Uruguay

Jorge Blanco
Naves, Colombia

Marcel Florit,
Logística Uruguay

Martin Rocchietti-
Logística Uruguay

Raúl Moreira
AMI, Argentina



Rodrigo Sánchez
CB Fenton, Panamá

Santiago Pauletti
STF Logística, Uruguay

Indicador Propio - Sello de Liderazgo / *Leadership Seal*

ÍNDICE / INDEX

Programa de Jóvenes Profesionales

Young Professionals Program

El Programa de Jóvenes Profesionales, dirigido a aquellos jóvenes que están empezando su carrera profesional en Ultramar, continuó efectuándose en 2021. A través del networking y de compartir experiencias con otros países y Unidades Estratégicas de Negocio, nutriéndose de la cultura ultramarina y adquiriendo herramientas y competencias para seguir su desarrollo profesional en las empresas de Ultramar.

The Young Professionals Program is aimed at young people starting their professional careers at Ultramar and it continued in 2021. They networked and shared experiences with other countries and SBUs. They absorbed the Ultramar culture and acquired the skills required to continue their professional development within the Ultramar group.

Participaron 89 personas a través de la plataforma online “Crehana”, aprendiendo sobre temáticas como: Liderazgo, Manejo del Tiempo, Habilidades Emocionales y Comunicación Efectiva.

89 people participated in the program on the "Crehana" online platform, where they learnt about topics such as: Leadership, Time Management, Emotional Skills and Effective Communication.

JÓVENES PROFESIONALES / *YOUNG PROFESSIONALS PROGRAM*

Algunos indicadores / *Some indicators*

Fecha de actualización mayo a noviembre 2021 / *Date of update may to november 2021*

89 **PARTICIPANTES DEL PROGRAMA /** ***PROGRAM PARTICIPANTES***

Movilidad y Promociones / ***Transfers and promotions***

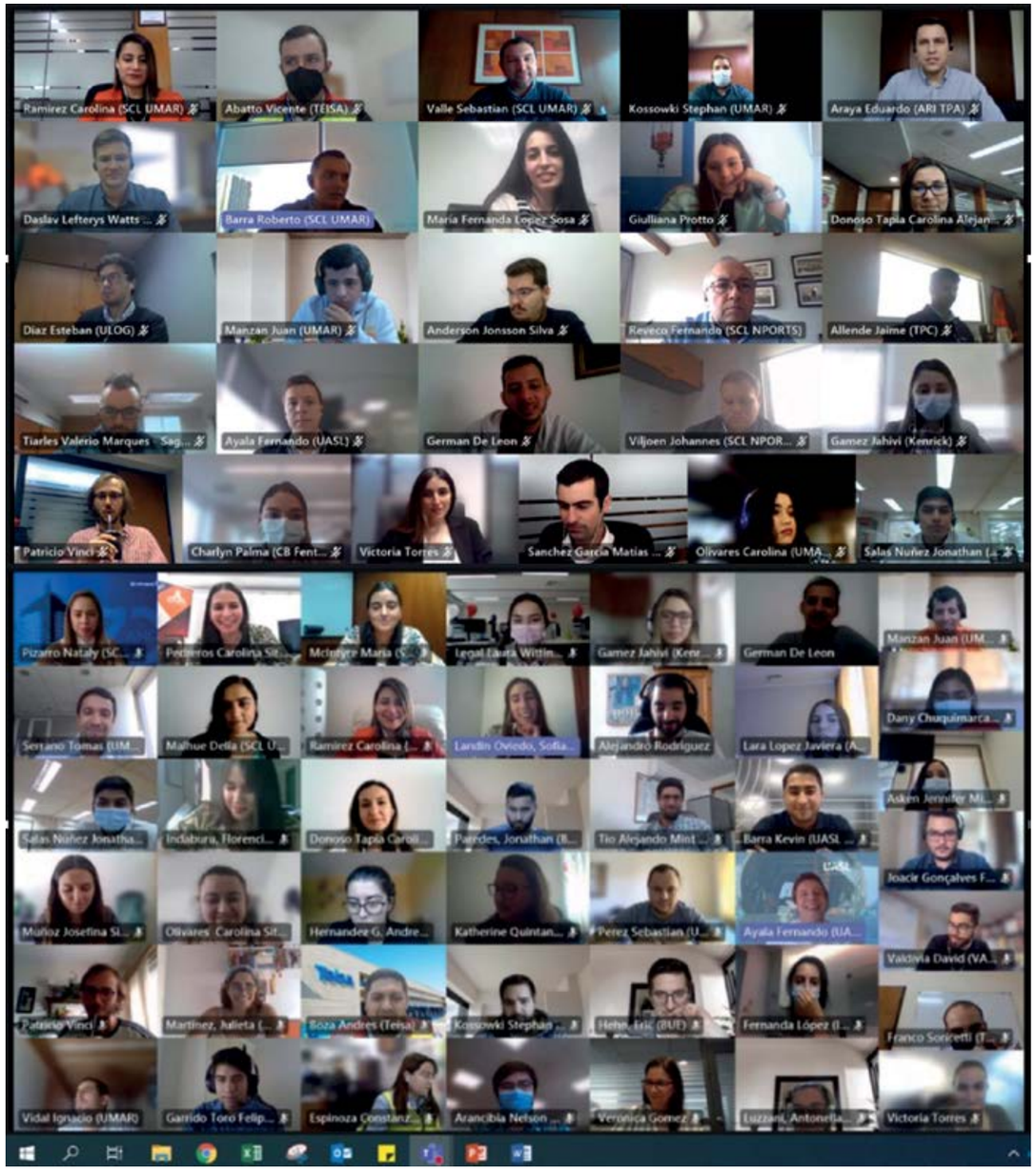
43%

De los colaboradores del programa presentan Movilidad o Promociones / *of employees in the program were transferred or promoted*

45% (17)

65% (21)

* El requisito de aprobación del programa es 75% de avance en los cursos de Crehana y 75% promedio de asistencia en los talleres online./ *Passing the program requires achieving 75% progress on the Crehana courses and 75% average attendance on the online workshops*



Indicador Propio - Encuentro de Jóvenes Profesionales de Ultramar / *Ultramar Young Professionals Meeting*

ÍNDICE / INDEX

Evaluación de Desempeño

Performance Evaluation

En Ultramar se busca valorar y retribuir el trabajo y logros de sus colaboradores de manera justa y equitativa. Para ello, la compañía cuenta con procesos de **Evaluación de Desempeño**, que permiten identificar brechas y oportunidades de mejora, para así potenciar las fortalezas de cada miembro de la organización.

Gracias a estas herramientas, las jefaturas desarrollan e implementan planes de acción que ayudan a los colaboradores a desarrollar habilidades con miras a obtener mejores resultados en el siguiente ciclo de evaluación. El proceso incluye la entrega de retroalimentación del colaborador hacia sus superiores directos.

Este proceso sirve para los siguientes procesos de Gestión de Personas:

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

*Ultramar aims to reward the achievements of its employees in an equitable manner. The company uses **Performance Evaluation** to identify gaps and opportunities for improvement, in order to enhance the strengths of each member of the organization.*

Managers use these tools to develop action plans that help employees to develop their skills and achieve better results in the next evaluation. The process also includes feedback from the employee to their direct superiors.

These outcomes are used by the following HR Management processes:

- *Remuneration and salary adjustments*
- *Training*
- *Internal transfers*
- *Succession and development*

SAGRES

4.485 | **45,4%**

Evaluaciones de desempeño realizadas, cifra que correspondió al 45,4% del personal en tierra / *Performance evaluations were conducted in 2021, which represented 45.4% of on-shore staff.*

Evaluaciones de desempeño por género y familia de cargo /
Performance evaluation by gender and position.

Familia de Cargos *Positions*	2020			2021			
			Total evaluados *Total evaluated*			Total evaluados *Total evaluated*	% Colaboradores evaluados sobre dotación correspondiente/ *Employees evaluated as % of workforce*
Ejecutivos - Directores *Executives - Directors*	11	28	39	9	26	35	53,8%
Gerentes *Senior Managers*	40	139	179	63	167	230	78,8%
Mandos medios *Middle Managers*	293	855	1.148	305	843	1.148	71,4%
Profesionales - Especialistas *Professionals - Specialists*	444	538	982	448	545	993	59,2%
Ventas - Comerciales *Sales and Commercial Staff*	137	89	226	169	101	270	73,2%
Operarios - Operativos *Operators*	146	1.336	1.482	51	919	970	21,7%
Áreas de soporte - Administrativos *Support and Administrative Staff*	408	309	717	417	370	787	66,2%
Auxiliares de servicios básicos *Basic Service Assistants*	24	34	58	27	25	52	26,8%
Total	**1.503**	**3.328**	**4.831**	**1.489**	**2.996**	**4.485**	**45,4%**

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews

ÍNDICE / INDEX

STL

Movilidad Interna

Internal Mobility

La movilidad interna y las promociones reflejan oportunidades de desarrollo profesional para los colaboradores de Ultramar. Durante 2021 aumentaron de manera importante, alcanzando los siguientes resultados:

Internal transfers and promotions reflect professional development opportunities for Ultramar employees. They increased significantly during 2021 and the following results were achieved:

	Movilidad Interna / *Internal transfers*	Promociones / *Promotions*
2019	160	495
2020	178	385
2021	243	753

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

Hubo, a su vez, un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres movilizados internamente. Entre 2020 y 2021, las mujeres que pasaron de un cargo a otro representaron un 38% y 46%, respectivamente, del total de movimientos internos.

The balance between internal transfers for men and women improved. Women moving from one position to another represented 38% and 46% of total internal transfers in 2020 and 2021, respectively.

Colaboradores movidos internamente de un cargo a otro

Employees moved from one internal position to another

	2020		2021	
	% Movimientos Internos *% internal movements*	% Movimientos Internos *% internal movements*	% Movimientos Internos *% internal movements*	% Movimientos Internos *% internal movements*
	♀	♂	♀	♂
Corporativo / *Corporate*	17%	83%	40%	60%
DAIS	50%	50%	54%	46%
KAPTAN	39%	61%	42%	58%
NELTUME PORTS	26%	74%	40%	60%
Total	38%	62%	46%	54%

*Sólo personal en tierra / *Includes only on-shore staff.*

Propio - Movilidad interna y promociones / *Internal mobility and promotions*

ÍNDICE / INDEX

Altos Estándares de Seguridad

Highest Safety Standards

¿Por qué es un tema material relevante?
El desarrollo de la amplia cantidad de operaciones que realiza el personal vinculado a Ultramar, implica diversos riesgos para su salud y seguridad. Estos deben ser gestionados para evitar incidentes que puedan afectar su integridad física y mental, cumpliendo con los más altos estándares. La compañía trabaja para mejorar sus medidas y procesos, con el fin de resguardar al máximo la salud y seguridad de los colaboradores y no impactar negativamente en sus vidas y las de sus familias

Why is this a significant material issue?
The wide range of tasks carried out by Ultramar's staff involves many risks to their health and safety. These risks must be carefully managed to avoid incidents that may affect their physical and mental integrity and ensure compliance with the highest safety standards. The company continually improves its processes in order to safeguard the health and safety of its employees and to avoid negatively impacting their lives and those of their families.

La salud y seguridad ocupacional representa un pilar fundamental de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar. Sin embargo, en 2021 se produjeron 219 accidentes con tiempo perdido (CTP) y 360 sin tiempo perdido (STP). Esto llevó a una tasa de accidentabilidad de 3,40% (CTP+STP), con un aumento del 0,82% respecto del año 2020. A pesar de esta alza en las cifras, no hubo ningún accidente con consecuencias fatales en las operaciones.

La promoción temprana de protocolos internos para el cuidado de las personas, la mantención de instalaciones seguras y la implementación de otras medidas de prevención establecidas por las autoridades sanitarias, estuvieron al centro de la agenda de salud y seguridad ocupacional en 2021.

En este período se incorporó la gestión y reportabilidad de observaciones de conducta y condiciones inseguras por parte de los colaboradores, con el fin de identificar situaciones de riesgo antes que ocurran accidentes o lesiones a nuestros colaboradores. Además, se intensificó la aplicación de los protocolos de uso y mantenimiento de nuestros equipos móviles, los cuales fueron elaborados a finales de 2020 para responder a la situación crítica de accidentes fatales ocurridos en ese año.

Entre ellos destaca el “Protocolo de Uso y Mantenimiento de Grúas Horquilla”, aprobado a finales de 2020 debido a que, entre 2018 y junio de 2020, se habían registrado 151 incidentes vinculados con estos equipos, dos de los cuales habían sido fatales (1%), 58 con lesión (39%) y 91 sin lesión (60%). También resalta el documento de “Buenas Prácticas en la Interacción con Camiones”, publicado en octubre de 2020, con el fin de disminuir la alta accidentabilidad en este ámbito.

Occupational health and safety is a fundamental pillar of Ultramar's Sustainability Strategy. However, there were 219 lost time incidents (LTI) in 2021, and 360 no lost time incidents (NLTI). This resulted in an accident rate of 3.40% (LTI+NLTI), which was an increase of 0.82% over 2020. Despite this increase in numbers, there were no fatal accidents.

The occupational health and safety agenda in 2021 focused on rapidly implementing internal protocols to protect people, keeping facilities safe, and implementing other preventive measures as instructed by the public health authorities.

During this period, employee management and reporting of unsafe behaviors and conditions were received, in order to identify risk situations before accidents or injuries occur. Protocols regarding the maintenance and use of our mobile teams had been developed at the end of 2020 in response to the fatal accidents that occurred that year, and these were expanded.

Particularly the “Forklift Maintenance and Use Protocol", which was approved at the end of 2020, as there had been 151 incidents involving forklifts between 2018 and June 2020, two of which had been fatal (1%), 58 with injury (39%) and 91 without injury (60%). Also the "Good Practice Guide when Interacting with Trucks” was published in October 2020, in order to reduce the high accident rate involving trucks.

En tanto, los riesgos críticos más recurrentes para el año 2021 fueron: aplastamiento, con un 20%; golpe, atropello y choque, con un 10% cada uno.

The most recurrent critical risks during 2021 were being crushed (20%), being hit (10%), being run-over(10%) and collisions (10%).

Indicadores IF e IG* / *FI and SI Indicators **

	IF CTP *FI LTI*	IF STP *FI NLTI*	IF (CTP +STP) *FI (LTI + NLTI)*	IG *SI*	Cuasi accidentes *Near miss incident*
Corporativo / *Corporate*	-	-	0	-	-
DAIS	3,4	2,4	5,8	73	43
KAPTAN	5,3	16,1	21,4	121,5	124
NELTUME PORTS	8,7	12,1	20,8	288,9	548
Consolidado / *Consolidated*	6,8	11,2	18	204,4	712

*Notas: IF (Índice de Frecuencia): N° de incidentes x 1.000.000 /HH. / *Notes: FI = Frequency Index: 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 = Non 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.*

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

	Nº de Accidentes CTP *Number of LTI Accidents*	Nº de Accidentes STP *Number of NLTI Accidents*	Nº de Accidentes CTP + STP *Number of LTI + NLTI Accidents*
Corporativo / *Corporate*	-	-	**0**
DAIS	21	15	**36**
KAPTAN	43	129	**172**
NELTUME PORTS	155	216	**371**
Consolidado / *Consolidated*	**219**	**360**	**579**

*Datos incluyen personal propio y contratistas. / **Data includes employees and sub-contractors.*

Tasa de Accidentabilidad / *Accident rate*

	CTP *LTI*	STP *NLTI*	CTP + STP *LTI + NLTI*
Corporativo / *Corporate*	-	-	**0**
DAIS	0,65	0,47	**1,12**
KAPTAN	0,71	2,12	**2,83**
NELTUME PORTS	1,25	1,74	**2,99**
Consolidado / *Consolidated*	**1,28**	**2,11**	**3,40**

*Datos incluyen personal propio y contratistas. / **Data includes employees and sub-contractors.*

Indicador Propio - Indicadores de seguridad / *Safety indicators*
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*

ÍNDICE / INDEX

Prevención de Riesgos

Risk Prevention

Ultramar tiene comités paritarios en los cuales los colaboradores participan para realizar consultas y dialogar acerca de la salud y la seguridad laboral, con el fin de mejorar sus condiciones en los lugares de trabajo. Asimismo, la empresa cuenta con asesorías de prevencionistas de riesgos en sus operaciones y oficinas corporativas, garantizando siempre el cumplimiento de la normativa y la legalidad vigente.

Ultramar has Joint Health and Safety Committees where employees discuss occupational health and safety issues in order to improve their working environment. The company uses risk prevention consultants at its facilities and corporate offices, to ensure that it always complies with regulations and legislation.

Número de colaboradores que participan en comités formales para tratar temas de salud y seguridad laboral / *Number of employees participating in formal committees that address occupational health and safety issues*

	N° de Comités Existentes *Number of committees*	N° de Colaboradores que Participan *Number of participating employees*	Porcentaje de Cobertura *Percentage coveredl*
Corporativo / *Corporate*	**1**	**10**	**49%**
DAIS	**15**	**112**	**87%**
KAPTAN	**34**	**259**	**96%**
NELTUME PORTS	**38**	**610**	**94%**
Promedio / Average	**88**	**991**	**82%**

*Datos incluyen personal propio y contratistas. / **Data includes employees and sub-contractors.*

En 2021 Ultramar contó con / *Ultramar had in 2021*

88

comités formales en todas las UENs / *formal committees across its SBUs*

En ellos participaron / *Ultramar had in 2021*

991

colaboradores / *employees*

Beneficiando en promedio al / *They benefited*

82%

de la dotación tota / *of the total workforce*

Protocolo Corporativo “STOP WORK”

En el año 2021 se fortaleció la aplicación del “Lineamiento STOP WORK”, aprobado en octubre de 2020. El propósito de este documento interno es que todas las personas que se encuentren dentro de las instalaciones de las UENs tengan la posibilidad de informar y/o detener una operación ante determinadas situaciones de riesgo con potencial para generar efectos negativos para las personas o el entorno. Estas circunstancias específicas deben estar definidas por cada UEN de acuerdo con las directrices de Ultramar y su realidad particular.

Corporate Protocol "STOP WORK"

The "STOP WORK Guideline” was approved in October 2020 and strengthened in 2021. The purpose of this internal document is to give everyone at an SBU facility the right to report or stop a task if specific risks arise with the potential to cause negative consequences for people or the environment. These specific risks must be defined by each SBU in accordance with Ultramar guidelines and its particular circumstances.

Situaciones generales de detención del trabajo / *General stop work situations*

- **Si las condiciones no son seguras, según los procedimientos de trabajo.**
  If the conditions are unsafe, according to occupational procedures.
- **Si no se utilizan las herramientas o conocimientos adecuados para la tarea.**
  If the right tools or knowledge are not being used for the task.
- **Si no se usan los Elementos de Protección Personal (EPP) adecuados a la tarea.**
  If the appropriate Personal Protective Equipment (PPE) is not being used for the task.
- **Si el equipo no se encuentra en condiciones seguras de operar.**
  If the equipment’s operating conditions are not safe.
- **No se cumplen los controles críticos. /** *If critical controls have not been met.*
- **No ha habido charla inicial de faena. /** *If the talk before each shift was omitted.*
- **Otras condiciones que impliquen riesgos no controlados. /** *Other conditions involving uncontrolled risks.*

Cada vez que se identifique alguna situación de riesgo estipulada y definido por cada UEN, se debe informar al supervisor de la tarea o a la persona que corresponda y detener inmediatamente la operación. Esta detención se tiene que llevar a cabo, siguiendo estos pasos:

Whenever such a risk is identified, as defined by each SBU, the task supervisor or the appropriate person must be informed and the task must be immediately stopped. This stop should be carried out by following these steps:

ÍNDICE / INDEX

	1. Detener Cuando se detecta alguna situación de riesgo, que presenta un peligro inminente para la persona, el equipo o el entorno, debe inmediatamente detenerse la operación.	***1. Stop*** *When a risk is detected, which presents an imminent danger to people, the equipment or the environment, the task should be immediately stopped.*
	2. Informar Notificar de manera inmediata al supervisor o encargado correspondiente de la detención del trabajo realizado. Si es necesario, paralizar las actividades laborales que estén asociadas con el área de trabajo en cuestión.	***2. Report*** *Immediately report that the task has been stopped to the respective supervisor or person in charge. If necessary, stop all work within the department associated with the stoppage.*
	3. Analizar Revisar y analizar la situación ocurrida y el impacto que tiene esa situación, condición o comportamiento en la operación, con las personas que se encuentren en la tarea que fue interrumpida, de modo de evidenciar las causas del incidente en el momento del evento.	***3. Analyze*** *Review and analyze the situation and the impact of this situation, condition or behavior on the task, with those involved in the stopped task, so that evidence of why the incident happened can be immediately collected.*
	4. Corregir Realizar las modificaciones y correcciones inmediatas, luego de analizar lo ocurrido, de manera de que se evite el riesgo o la condición insegura que fue levantada. Llevar a cabo acciones inmediatas que permitan reanudar la operación.	***4. Correct*** *Immediately amend the procedure or correct the problem after analyzing what happened, to mitigate the risk or hazardous condition. Implement immediate measures to enable the task to resume.*
	5. Reanudar Luego de la corrección inmediata, los trabajadores involucrados deben retomar sus actividades siempre y cuando el supervisor, encargado o algún líder presente lo autorice. Todas las personas afectadas serán notificadas de las acciones correctivas que se implementaron y de que se reanudará la operación.	***5. Resume*** *After immediately correcting the problem, the employees involved should resume their jobs provided that the supervisor, person in charge, or a leader authorizes it. Everyone affected will be advised of the corrective measures that have been implemented, and that the task will resume.*
	6. Seguimiento En este paso es donde se incorpora el proceso de investigación, con el análisis de la causa raíz y la elaboración del plan de acciones correctivas. Los encargados de la operación que fue detenida, son los responsables de proporcionar la información necesaria para analizar la causa raíz de la situación de riesgo por la cual se procedió a la detención del trabajo. Deben también identificar las posibles oportunidades de mejora. Además, se comunicarán los detalles del incidente a toda la organización, describiendo el problema, la acción correctiva y las lecciones aprendidas.	***6. Follow-up*** *This step includes an investigation, with root cause analysis and the preparation of a corrective action plan.* *The person in charge of the stopped task is responsible for providing all the information required for the root cause analysis of the hazardous situation that caused work to be stopped. They should also identify any potential opportunities for improvement. Furthermore, a description of the incident will be communicated to the entire organization, which should describe the problem, the corrective measures and any lessons learned.*

Charla con trabajadores sobre metodología STOP WORK (Sagres Puertos).
Presentation to employees on the STOP WORK method (Sagres Ports).and sub-contractors.

Iniciativas en salud y seguridad

Todas las UENs invirtieron recursos y tiempo en la prevención de los contagios por Covid-19 y en la promoción del proceso de vacunación entre todos los colaboradores, logrando óptimos resultados. Más allá de la contingencia sanitaria, muchas UENs enfocaron sus esfuerzos en garantizar y mejorar la salud y seguridad de sus equipos de trabajo.

Health and safety initiatives

All SBUs invested time and resources in preventing COVID-19 infections and promoting vaccinations for all employees. They achieved excellent results. Apart from the public health emergency, many SBUs also focused on improving the health and safety of their teams.

ÍNDICE / INDEX

DAIS

AMI fortaleció los controles críticos para evitar caídas del personal al agua e invirtió en nuevos equipos salvavidas. Aprobó la Política de Uso de Chaleco Salvavidas.

Norton Lilly Panamá ofreció servicios psicológicos gratuitos e incluyó la cobertura de servicios ópticos y lentes como apoyo en salud.

Nodus Agencias realizó fichas médicas al 100% de sus colaboradores, con el apoyo del médico laboral y el técnico prevencionista. Se incluyó el relevamiento ergonómico y el cambio de equipamiento necesario para el trabajo.

Ulog Chile puso en marcha los “Equipos de Liderazgo en Sostenibilidad”, los cuales se enfocaron también en actividades prácticas relacionadas con el tema. Además, implementó un plan de liderazgo en seguridad, con mediciones mensuales.

CB Fenton realizó mejoras en la aplicación de su sistema de Seguridad y Salud Ocupacional con mayor foco en sus proveedores, a través de inspecciones, visitas a terreno y asesorías especializadas. Por otro lado, a través de sorteos de exámenes para hombres (PSA) y mujeres (mamografía), puso en marcha una campaña de prevención del cáncer.

Norton Lilly USA se enfocó en la salud mental y física de sus colaboradores, buscando reducir el estrés y proporcionando medidas para mejorar su alimentación y actividad física, especialmente de quienes seguían con teletrabajo.

Bucalemu trabajó especialmente en la promoción de la cultura de seguridad y salud. Entre las actividades destacadas, figuraron capacitaciones llevadas a cabo con la Organización Marítima Internacional (OMI).

Transtotal invirtió en nuevo montacargas e implementación de barreras duras en su unidad TLS para mejorar la productividad y seguridad de sus operaciones. Así como también realizó actividades en materia de nutrición y ergonomía con el objetivo de entregar herramientas para una vida más sana para todos sus colaboradores.

Naves profundizó en la salud de sus equipos. Además, desarrolló “Escuelas Terapéuticas” para prevenir los riesgos biomecánicos del personal que reporta sintomatologías a nivel osteomuscular.

AMI *strengthened critical controls to prevent employees from falling into the water and invested in new life-saving equipment. The Life Jacket Policy was approved.*

Norton Lilly Panama *offered free psychological services and provided coverage for optical services and glasses.*

Nodus Agencias *provided medical examinations for all its employees, with the support of an occupational physician and a disease prevention technician. This included an ergonomic survey and changes to the equipment required for work.*

Ulog Chile *launched "Sustainability Leadership Teams", who implemented practical activities related to sustainability. It implemented a safety leadership plan with monthly measurements.*

CB Fenton *made improvements in the application of its Occupational Health and Safety system with a greater focus on its suppliers, through inspections, field visits and specialized advice. On the other hand, through exam raffles for men (PSA) and women (mammography), it launched a cancer prevention campaign.*

Norton Lilly USA *focused on the physical and mental health of its employees. It aimed to reduce stress and provide measures to improve their diet and physical exercise, especially for those who continued to work remotely.*

Bucalemu *promoted a health and safety awareness culture. The most important activities included training by the International Maritime Organization (IMO).*

Transtotal *invested in a new forklift and the implementation of hard barriers in its TLS unit to improve the productivity and safety of its operations. As well as carrying out activities in nutrition and ergonomics with the aim of providing tools for a healthier life for all its employees.*

Naves *checked the health of its teams. It developed "Therapeutic Schools" to prevent bio-mechanical risks for anyone reporting muscular-skeletal problems.*

BUCALEMU

KAPTAN

Nodus Logística llevó a cabo cursos de RCP (Reanimación Cardiopulmonar) y de Manejo Defensivo.

En **Sitrans** se destacó la implementación de herramientas extensibles para evitar que el personal se suba a los maxi sacos, trasladados por las grúas horquillas, con el riesgo de caídas durante las operaciones.

USAL, Depocargo y Teisa efectuaron la “5ta Jornada de Seguridad y Medio Ambiente”, en la cual, a través de cápsulas de video protagonizadas por los mismos colaboradores, se hizo énfasis en las conductas de vida.

Stierlift efectuó diferentes campañas en seguridad y salud, entre las que destacaron: Vacunación contra el Neumococo, Semana Saludable, Control de Peso y Seguimiento Nutricional, Fatiga y Somnolencia, Oftalmología, Manipulación Manual de Cargas y Campaña de Antiestrés.

Nodus Logística *conducted CPR (Cardiopulmonary Resuscitation) and Defensive Driving courses.*

Sitrans *implemented extensions to prevent anyone from climbing on maxi sacks while being carried on forklifts to avoid the risk of falling off.*

USAL, Depocargo and Teisa *arranged their "Fifth Safety and Environment Day", which emphasized life behaviors using video capsules starring the employees themselves.*

Stierlift *arranged various health and safety campaigns, which included the following: Pneumococcal Vaccination, Healthy Week, Weight Control and Nutritional Monitoring, Fatigue and Drowsiness, Ophthalmology, Manual Load Handling, and Anti-Stress Campaign.*

TEISA

SITRANS

ÍNDICE / INDEX

NELTUME PORTS

En **TGU** se empezó el proyecto de habilitación para bomberos. De esta manera, se realizaron modificaciones estructurales a la planta, con el fin de asegurar mejores vías de evacuación y extracción de posibles heridos. Además, se instaló un nuevo sistema de detección de incendios.

En **TPA** se intensificó la labor con las empresas contratistas, incluyendo un procedimiento estándar de revisión de las mismas para establecer periódicamente planes de mejora en seguridad a corto plazo. A su vez, se potenció un Plan de Salud con foco en las pausas activas, la atención kinésica domiciliaria y el programa de actividad física personalizada.

Montecon, en tanto, llevó a cabo un proceso de "Formación de Facilitadores de Seguridad", tanto de colaboradores propios como subcontratados, en el marco del Proyecto de Cambio Cultural en Seguridad. A través del mismo, los facilitadores se convierten en "evangelizadores" que sensibilizan a sus pares con un lenguaje y formas de trabajo propias de los trabajadores, lo que permite alcanzar mayor efectividad. Además, implementó el protocolo "Montecon libre de alcohol y otras drogas", realizado gracias a la colaboración de psicólogas, médicos y sociólogos especialistas en el tema y con el apoyo de la Junta Nacional de Drogas de Uruguay.

Río Estiba estableció su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocado en la prevención de daños y deterioros en la salud del personal, y en mejorar el desempeño en ambas áreas.

Puerto Angamos y TGN realizaron esfuerzos en la implementaron del Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional. Entre las actividades que más destacaron se encuentran: la estandarización del proceso de investigación de incidentes; la estandarización de una metodología unificada de las herramientas preventivas de análisis de riesgos de las tareas y el "STOP WORK"; la generación y publicación de estándares para nuevos riesgos críticos; la identificación de cargos críticos con foco en la interacción trabajador-máquina.

Sagres apuntó sus acciones a la implementación y acompañamiento de la herramienta "STOP WORK" en todas sus unidades de negocio, dándole importancia también a la prevención del Covid-19.

TGU *started a firefighting equipment project. This involved structural modifications to the plant, to improve the evacuation and extraction routes for any casualties. A new fire detection system was also installed.*

TPA *introduced a standard procedure for reviewing contractors to establish regular short-term safety improvement plans and other initiatives. A health care plan was promoted, which focused on active breaks, domestic physiotherapy care and a personalized physical activity program.*

Montecon *arranged "Safety Facilitator Training", for both its own and subcontracted employees, within the framework of its Safety Cultural Change Project. These facilitators become "evangelists" who raise awareness among their peers using specific language and working approaches that other employees can relate to, which makes them more effective. It also implemented the "Montecon free of alcohol and other drugs" protocol, which was supported by psychologists, doctors and sociologists specializing in the subject and supported by Uruguay's National Drug Board.*

Rio Estiba *established its Occupational Health and Safety Management System, which focuses on preventing harm to people, and improving performance in both areas.*

Puerto Angamos and TGN *implemented an Annual Occupational Health and Safety program. The important activities included standardizing the incident investigation process; standardizing a unified risk analysis method and the "STOP WORK" protocol; producing and publishing standards for critical risks; and identifying critical positions with a focus on employee-machine interaction.*

Sagres *implemented and monitored the "STOP WORK" protocol in all its business units, while giving importance to COVID-19 prevention.*

MONTECON

T.U. CREAS CULTURA
YOU CREATE CULTURE

En el Día del Trabajador Portuario, Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) y Ultraport iniciaron la campaña T.U. CREAS CULTURA. Se trata de un esfuerzo de ambas empresas por transmitir a todos los colaboradores, un proceso de cambio cultural orientado a la búsqueda de un lenguaje común que influya positivamente en la seguridad, el medioambiente y el entorno laboral.

La importancia de esta campaña radica en relevar a la seguridad como un valor intransable, posicionándolo dentro de las tareas diarias de las organizaciones.

Demuestra el esfuerzo por desarrollar una cultura de seguridad, excelencia operacional, cuidado con el medioambiente y sostenibilidad, lo que permite que el puerto se pueda desarrollar. Es también una demostración de que las empresas valoran a las personas, ya que son un pilar fundamental para el trabajo portuario diario.

Dado que Ultraport y TPS conviven a diario en la operación, es fundamental que ambas compañías compartan la misma cultura, el control de riesgos, la forma de movilizarse dentro del terminal y de interactuar con los agentes externos.

En este sentido, comunicarse en un lenguaje común es crítico y esencial para entenderse entre las dos empresas. Por eso, esta campaña es un llamado para que cada colaborador, desde su rol en las compañías involucradas, mire hacia la cultura interna, reflexione y permita crear en conjunto lo que se quiere transmitir en relación a los temas mencionados.

Desde fines de 2019, tanto TPS como Ultraport trabajan en torno a distintas dimensiones que canalizan acciones que potencian la cultura de ambas organizaciones.

Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) and Ultraport launched the T.U. CREAS CULTURA (You create culture) campaign on Port Workers' Day. It involves both companies as they aim to change the culture for all employees and find a common language that will have a positive influence on safety, the environment and the workplace.

The importance of this campaign lies mainly in treating safety as an essential value, and prioritizing it within daily tasks, as employee safety is paramount and the most important value.

Speaking a common language is fundamental to understanding each other. The campaign demonstrates the company's commitment to developing a culture that values safety, operational excellence, environmental care and sustainability, which will enable the port to develop. It also demonstrates that the company values people, who form a fundamental pillar of its daily services.

Given that Ultraport and TPS need to operate in harmony, it is essential that both share the same culture, the same approach to moving around the terminal and interacting with the cargo and visiting truck drivers. Also, that both companies follow the rules that mitigate the risks inherent to this business.

The campaign calls on everyone to examine the internal culture, reflect on it and together create what we want. The key to T.U. CREAS CULTURA (You create culture) is that every employee has a role to play, no one is left out. It encompasses everything that has already been accomplished and each person can participate.

A cultural change at TPS and Ultraport involves finding a common language at this stage. Both TPS and Ultraport have been using diverse teams to develop measures that strengthen the culture of both organizations since the end of 2019.

TPS

SITRANS

Cima Laboral

Workplace Environment

¿Por qué es un tema material relevante?
Mantener condiciones de trabajo seguras, de calidad, con buen ambiente laboral y que promuevan el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, como también el potenciar el intercambio de experiencias y la integración entre equipos de distintas Unidades Estratégicas de Negocio en todos los países donde Ultramar está presente, son elementos claves tanto para incrementar el desempeño de las personas como para retener y atraer talentos.

Why is this a significant material issue?
Key factors that can increase personal performance and can attract and retain talented people include maintaining safe, good quality working conditions, a good working environment, promoting professional and personal development for employees, promoting the exchange of experiences, and integrating teams from SBUs in every country.

Ultramar fomenta ambientes laborales en los que todos sus colaboradores se sientan parte de un mismo proyecto y en el que tengan posibilidades de desarrollo personal y profesional en un entorno saludable y seguro.

Desde 2016 Ultramar desarrolla la medición anual de clima laboral con el índice Great Place to Work (GPTW), una metodología que incluye las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. En 2021, del total de Unidades de Negocio de Ultramar (81 a Diciembre 2021), el 78% (63 Unidades de Negocio) participó de la medición.

Ultramar encourages workplace environments where all employees feel part of the same project and where they can enjoy personal and professional development opportunities in a healthy and safe environment.

Ultramar has been measuring its working environment using the Great Place to Work (GPTW) index since 2016. This survey examines the dimensions of credibility, respect, fairness, pride and camaraderie. Of the total Overseas Business Units (81 as of December 2021), 78% (63 Business Units) participated in the measurement.

Se alcanzaron / *The overall*

Great Place To Work.

83
puntos de satisfacción general
satisfaction score

78
de media global
overall average

Resultado / *Result of*

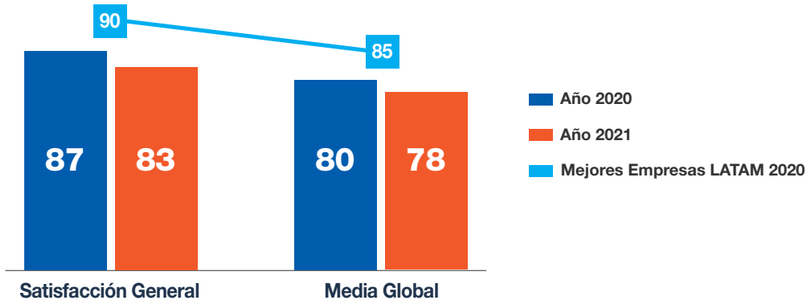
85%
de tasa de participación sobre un total de 7.925 colaboradores invitados a responder la encuesta /
of employees participated out of 7,925, invited to answer the survey

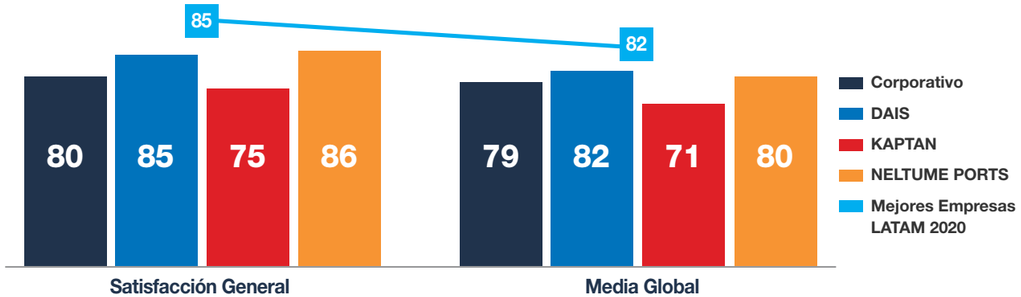
Principales resultados GPTW / *Main GPTW results*

	2018	2019	2020	2021
Número de UENs que participaron en la encuesta / *Number of SBUs that participated in the survey*	22	25	27	63
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General / *Workplace Environment Survey Results (GPTW) - General Satisfaction*	79	80	88	83
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global / *Workplace Environment Survey Results (GPTW) - Overall Average*	74	76	81	78

* 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.*

ÍNDICE / INDEX





Por otra parte, el Modelo GiftWork 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 colaboradores la confianza, la colaboración y el trabajo en equipo.

Utilizando este modelo en Ultramar, los resultados muestran que el área con la puntuación más alta es "Contratando" (82 puntos), seguida por "Cuidando" (81) y "Celebrando e Inspirando" (80).

Aquellas con menor puntaje son "Compartiendo" (64 puntos) y "Agradeciendo" (71), lo cual muestra los desafíos que aún se tienen por delante.

The GiftWork Model conceptually defines the extra work that employees are willing to perform over and above their contractual obligations. It measures the corporate culture that builds trust, collaboration and teamwork among employees.

This model shows that the areas at Ultramar with the highest score are "Hiring" (82), followed by "Caring" (81) and "Celebrating and Inspiring" (80).

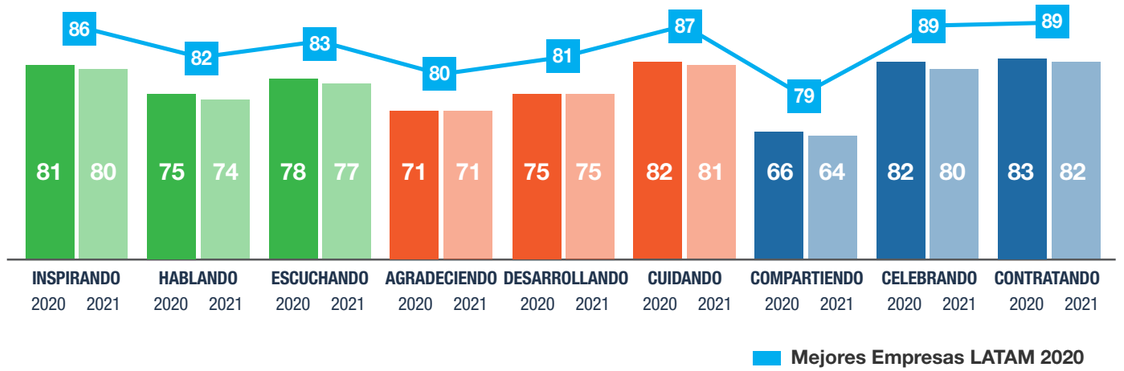
Those with the lowest scores are "Sharing" (64) and "Gratitude" (71), which illustrate the challenges that lie ahead.

Las 9 áreas de práctica del modelo "GiftWork" / *The nine areas examined by the "GiftWork" model*

- Inspirando: Ayudar a las personas a comprender cómo contribuyen a mejorar la organización. Relaciona su trabajo cotidiano con la visión, la misión y los valores organizacionales.
- Hablando: Brindar información oportuna, honesta, clara y transparente referente a las expectativas que se tiene del desempeño de los colaboradores y de todo aquello 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 las personas a cultivar sus talentos, tanto en lo profesional como en lo personal.
- Agradeciendo: demostrar gratitud y aprecio por la contribución o el esfuerzo adicional que hacen las personas.
- Celebrando: Celebrar los éxitos de la organización y del equipo, como también los individuales.
- Compartiendo: Compartir los resultados del negocio de forma equilibrada entre todos los colaboradores, y también con la comunidad.
- Contratando y Acogiendo: Atraer candidatos con características personales que faciliten su calce cultural. Asimismo, incorporar a los nuevos miembros o equipos, generando las condiciones que les permitan adaptarse a su rol y sentirse parte de la organización.

- *Inspiring: Helping people understand how they can contribute to improving the organization. Relating their daily duties to the organization's vision, mission 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 people to cultivate their professional and personal talents.*
- *Gratitude: demonstrating appreciation for people's additional contributions.*
- *Celebrating: Celebrating organizational, team and individual successes.*
- *Sharing: Balanced sharing of business performance among all employees and the local community.*
- *Hiring and Welcoming: Attracting candidates with personal characteristics that match the corporate culture. Incorporating new members or teams, and securing the conditions for them to adapt to their roles and feel part of the organization.*

Resultados del modelo GiftWork Ultramar / *Ultramar's GiftWork model results*



Propio – Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima / *Results from the employee satisfaction survey (GPTW) and climate-related action plans*

ÍNDICE / INDEX

Durante 2021, 37 de las 42 UENs de Ultramar (88%) reportaron algún tipo de actividad dirigida al mejoramiento del clima laboral. Entre estas iniciativas, se pueden mencionar las siguientes:

- Realizar desayunos virtuales con el Gerente General y el equipo de Personas para generar mayor cercanía con los colaboradores.
- Promover más presencia de las gerencias en las operaciones.
- Realizar capacitaciones a supervisores en temas de manejo de equipos de trabajo.
- Efectuar reuniones mensuales entre equipos y celebraciones de fechas relevantes.
- Agilizar el teletrabajo y la flexibilidad horaria.
- Entregar ayudas externas a las familias con mayores carencias sociales y económicas.
- Promover actividades físicas, de esparcimiento y recreación saludable.
- Compartir experiencias de líderes y mejores prácticas entre UENs y equipos distintos.
- Hacer reconocimientos mensuales al personal destacado.
- Otorgar nuevos beneficios, mejoras salariales y nuevas negociaciones con los sindicatos de trabajadores.

37 (88%) of Ultramar's 42 SBUs reported various initiatives aimed at improving their workplace environment during 2021. These included the following initiatives:

- *Arranged virtual breakfasts with the CEO and the People department to draw employees closer.*
- *Encouraged management to visit operations.*
- *Conducted training for supervisors on team management issues.*
- *Conducted monthly team meetings and celebrated important dates.*
- *Streamlined remote working and flexible working hours.*
- *Arranged external support for families with greater social and financial needs.*
- *Promoted healthy physical, leisure and recreational activities.*
- *Arranged for leaders to share experiences and best practices among SBUs and teams.*
- *Awarded prizes to outstanding employees every month.*
- *Provided benefits, salary improvements and negotiated with workers' unions.*

INICIATIVA DESTACADA / *OUTSTANDING INITIATIVES:*
Plataforma Nivelat / *Nivelat Platform*

UASL, Depocargo y Teisa implementaron Nivelat, una nueva plataforma de formación online que busca facilitar los procesos de todos los equipos de trabajo e incrementar el compromiso, con el fin de mejorar el desempeño y el clima laboral.

Enseñanza, juego y motivación se juntan en una única herramienta para fomentar el crecimiento del equipo y sus capacidades de trabajo en conjunto. A través de una metodología de enseñanza entretenida y accesible desde los dispositivos móviles, los colaboradores utilizan sus sesiones de capacitación como un juego en el cual pueden subir de nivel para ganar puntos y desafiar positivamente al resto.

***UASL, Depocargo and Teisa** implemented Nivelat. This is an online training platform that streamlines working processes and increases commitment, in order to improve performance and the working environment.*

Teaching, playing and motivation come together in a single tool to foster team growth and its ability to work together. Employees use their training sessions as a game where they can progress through levels to earn points and positively challenge others, using a teaching method that is entertaining and accessible from mobile devices.

Incentivando un mejor clima laboral

Encouraging a better working environment

Norton Lilly Panamá: Celebración de los Días Patrios y lanzamiento del concurso al Mejor Atuendo Conmemorativo
Celebrating Independence Day and launching the Best Commemorative Attire contest

Celebración de Halloween en TPS. / *Celebrating Halloween at TPS.*

ÍNDICE / INDEX

Actividades de premiación en UASL, Depocargo y Teisa. / *Awards at UASL, Depocargo and Teisa.*

Relaciones Laborales

Employment Relationships

Durante 2021, el diálogo permanente con los sindicados de trabajadores fue fundamental para conocer de manera directa las problemáticas de todos los colaboradores de Ultramar. De esta manera, la compañía pudo intercambiar ideas sobre posibles soluciones y propuestas frente a los múltiples desafíos que surgieron por la pandemia, la reactivación económica, los cambios en los patrones de consumo y del comercio en las cadenas de valor globales.

A continual dialog with workers' unions during 2021 was fundamental to directly understanding the problems of all Ultramar employees. As a result, the company could exchange ideas on proposed solutions to challenges arising from the pandemic, the economic recovery, and to changes in consumption and trading patterns within global value chains.

El porcentaje total de sindicalización alcanza un / *Total unionization reached*

44%

en promedio entre las tres líneas de negocio, cinco puntos porcentuales más respecto de 2020. / *on average across the three lines of business, which was 5% higher than in 2020.*

5.675

total de colaboradores sindicalizados.

unionized employees in total.

11% mujeres *women*

89% hombres *men*

Línea de Negocio / *Business line*	Nº Sindicatos / *Number of Trade Unions*	Hombres *Sindicalizados / Unionized men*	Mujeres Sindicalizadas / *Unionized women*	Nº de Colaboradores Sindicalizados / *Unionized employees*	Dotación Total / *Total workforce*	% Colaboradores Sindicalizados sobre dotación total / *Unionized employees as a % of total workforce*	Número de grupos o mesas negociadoras / *Number of collective bargaining agreements*
Corporativo *Corporate*	--	--	--	--	73	0%	--
DAIS	12	251	81	332	2.834	12%	--
KAPTAN	17	847	57	904	2.849	32%	6
NELTUME PORTS	55	3.940	499	4.439	7.085	63%	183
Total / *promedio* **Total /** *average*	84	5.038	637	5.675	12.841	44%	189

2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
76	76	69	84	6,461	5,054	5,275	5,675	189	180	124	189
N° de Sindicatos *Number of Unions*				**Colaboradores Sindicalizados** *Unionized Employees*				**Mesas de Negociación** *Collective Bargaining*			

GRI 102-41 Acuerdos de negociación colectiva / *Collective bargaining agreements*

ÍNDICE / INDEX

A lo largo de 2021 / *During 2021*

9 de las 42 Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar llevaron a cabo procesos de negociaciones colectivas. /
of Ultramar's 42 SBUs completed collective bargaining.

21% fue el porcentaje
was the percentage

2 de ellas incluyeron cambios negociados a raíz de la situación de pandemia.
of these included changes due to the pandemic.

Por otra parte, en 2021 se aprobó la Política de Teletrabajo y Jornada Flexible. Esta busca garantizar los mismos derechos y obligaciones a todos los trabajadores de Ultramar, tanto a los que prestan sus servicios de forma presencial, como a los que lo hacen de manera remota o mediante jornada flexible.

Esta Política aplica a todas las empresas filiales de Ultramar en Chile y, para el caso de las coligadas, debe contar con la autorización de sus respectivos directorios. En un principio quedan excluidos aquellos cargos que, debido a la naturaleza de sus funciones, requieren de un trabajo presencial. Estos son:

a) Cargos que impliquen atención directa de público.

b) Cargos que sean requeridos internamente o, por solicitudes legales, de forma presencial.

c) Cargos que requieran desarrollar sus funciones en las áreas operativas.

d) Otro cargo definido por el responsable del área.

The Remote Working and Flexible Working Hours Policy was approved in 2021. This guarantees the same rights and obligations to all Ultramar employees, even if they provide their services in person, or work remotely, or have flexible working hours.

This policy applies to all Ultramar's subsidiaries, while associates require the prior approval of their respective boards. In principle, this policy excludes those positions that must physically come to work, due to the nature of their duties. These are:

a) *Positions directly serving the public.*

b) *Positions their physical presence is internally or legally required.*

c) *Positions undertaking operational tasks.*

d) *Any position required by the departmental manager.*

Indicador Propio – Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación / *Unions, unionized workers and collective bargaining*

AXINNTUS

ÍNDICE / INDEX

03.
Clientes y Excelencia Operacional

Customers and Operational Excellence

Mantenemos el foco en la satisfacción de nuestros clientes, adaptando las operaciones a los desafíos que implica consolidar 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.

ÍNDICE / INDEX

Principales rubros de actividades y servicios por línea de negocio

Main activities and services by business line

Las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar realizan sus operaciones desde América del Sur hasta Canadá, brindando una amplia gama de servicios y soluciones integrales, de calidad y sostenibles, a una gran variedad de clientes de Chile y otros países.

Frente a la incertidumbre en los mercados, los cambios de los patrones de consumo globales y las dificultades logísticas en puertos y cadenas de suministro en todos los continentes, la solidez y la experiencia de las empresas de Ultramar permitieron mantener la calidad del servicio que las caracteriza. Ello logró consolidar a los actuales clientes y atraer nuevamente a otros clientes

A pesar de un escenario global tan dinámico como complejo, en 2021 las empresas de Ultramar demostraron ser aliados valiosos para las compañías y corporaciones que se desenvuelven en el comercio internacional. Con la reactivación económica, su trabajo mostró ser un aporte sólido para la sostenibilidad de las cadenas de valor.

Ultramar's Strategic Business Units (SBUs) operate from South America to Canada. They provide a wide range of comprehensive, high quality, sustainable services and solutions to a wide variety of customers in Chile and other countries.

Ultramar's companies face uncertain markets, changes in global consumption patterns and logistical difficulties in ports and supply chains on every continent, but their strength and experience have maintained their renowned service quality. As a result they successfully consolidated their existing customers and attracted new customers.

Despite a global scenario in 2021 as dynamic as it was complex, Ultramar's companies proved to be valuable partners for companies engaged in international trade. The economic recovery has proven that they can make a solid contribution to the sustainability of value chains.

DEPOCARGO

Principales industrias a los que Ultramar presta servicios, por Línea de Negocio /
Ultramar's main markets by business line

DAIS **Agenciamiento y Soluciones Integrales** *Agencies and Integrated Solutions*	KAPTAN **Logística Industrial** *Industrial Logistics*	NELTUME PORTS **Puertos** *Ports*
Minería / *Mining*	Minería / *Mining*	Minería / *Mining*
Agropecuario / *Agriculture*	Construcción / *Construction*	Agroindustria / *Agro-industry*
Hidrocarburos / *Hydrocarbons*	Energía / *Energy*	Hidrocarburos / *Hydrocarbons*
Agroindustria / *Agro-industry*	Líneas Aéreas / *Airlines*	Energía / *Energy*
Alimentos congelados / *Frozen food*	Agroindustria / *Agro-industry*	Retail / *Retail*
Ganadería / *Livestock*	Alimentos congelados / *Frozen food*	Ganadería / *Livestock*
Celulosa / *Wood Pulp*	Acuicultura / *Aquaculture*	Celulosa / *Wood Pulp*
Retail / *Retail*	Retail / *Retail*	Liner / *Liner*
Liner / *Liner*	Ganadería / *Livestock*	Líquidos / *Liquids*
Tramp / *Tramp*	Celulosa / *Wood Pulp*	Alimentos Congelados / *Frozen Food*
Líquidos / *Liquids*	Exportadores / *Exporters*	Alimentos / *Food*
Cruceros / *Cruise Ships*	Importadores / *Importers*	Construcción / *Construction*
Contenedores / *Containers*	Agentes de Carga / *Cargo Agents*	Importadores / *Importers*
Energía Renovable / *Renewable Energy*	Navieras / *Shipping Companies*	Agentes de Carga / *Cargo Agents*
Alimentos Congelados / *Frozen Food*	Automotriz / *Automotive*	Rubro maderero / *Lumber industry*
Graneles / *Bulk*	Transporte de carga especial e izaje / *Special cargo transportation and lifting*	Contenedores / *Containers*
Transporte Marítimo / *Maritime Transport*		Cargamentos rodados / *Roll on-roll off*
Logística Nacional e Internacional *National and International Logistics*		Navieras / *Shipping Companies*
		Contenedores y suministros para cruceros / *Cruise-Ships containers and supplies*
		Carga a granel / *Breakbulk Cargo*
		Transporte en Tierra / *Inland Transportation*
		Transporte Marítimo / *Maritime Transport*
		Acero / *Steel*

ÍNDICE / INDEX

Principales servicios por Línea de Negocio / *Principal services by business line*

Agenciamiento y Soluciones Integrales *Agencies and Integrated Solutions*	**Logística Industrial** *Industrial Logistics*	**Puertos** *Ports*
Agenciamiento portuario, general y servicios documentales a naves de tráfico internacional y nacional *Port agency, general and documentary services for national and international shipping services*	Transporte de carga suelta y en contenedores, servicios a la carga, almacenaje de carga suelta y en contenedores, servicios documentales *Bulk and containerized cargo transportation, cargo services, bulk and containerized cargo storage, documentary services*	Estiba, almacenamiento, consolidación y movilización de cargas sólidas, líquidas, granel y de proyecto *Stowage, storage, consolidation and mobilization of solid, liquid, bulk and project cargo*
Representación de líneas navieras y armadores liners certificados *Representation of shipping lines and shipowners*	Depósito de contenedores *Container depot*	Mantenimiento de terminales y equipos portuarios. / *Maintenance of terminals and port equipment.*
Transporte de carga *Cargo transportation*	Prestación de servicios de ground handling agent, rampa y freight forwarders. / *Ground handling agency, ramp and freight forwarding services*	Operaciones portuarias. *Port operations.*
Servicio de arrendamiento de contenedores, espacio en barcos para su transporte marítimo y transporte marítimo de carga RORO y Break Bulk / *Container leasing services, vessel slots for marine transportation, and RORO and Break Bulk cargo transportation*	Servicios logísticos a medida, logística industrial / *Customized logistics services and industrial logistics*	Coordinación de logística portuaria *Port logistics coordination*
Servicio de conexión y desconexión de flexibles para descarga de combustibles *Flexible hose connection and disconnection services for unloading fuel*	Mantenimiento y reparación de contenedores refrigerados. *Refrigerated container repairs and maintenance*	Servicio a buques *Attending vessels*
Inspección y trabajos submarinos *Underwater inspections and works*	Almacenamiento de cargas *Cargo storage*	Almacenamiento y manipulación de contenedores *Container storage and handling*
Cambio de tripulación y entrega de repuestos para buques / *Flexible hose connection and disconnection services for unloading fuel*	Manejo de graneles sólidos y líquidos *Handling bulk solids and liquids*	Muellaje a la nave y a la carga *Wharfage for vessels and cargo*
Servicio de lanchas *Port launch services*	Mantenimiento, aseo y aspirado industrial / *Maintenance, cleaning and industrial vacuuming*	Ingeniería de transporte, desarrollo de sistemas de carga específicos para diferentes industrias / *Transport engineering, development of specific loading systems for various industries*
Freight forwarding *Customs formalities*	Alquiler de servicios con equipos de izaje e ingeniería *Hoisting equipment rental services and hoisting engineering*	
Trámites aduaneros *Customs formalities*	Transporte de carga sobredimensionada *Oversized cargo transportation*	
	Servicios en cadena de abastecimiento hacia y desde la minería *Supply chain services to and from mines*	

GRI 102-2 Actividades, marcas, productos y servicios. / *Activities, brands, products, and services*

PUERTO ANGAMOS

ÍNDICE / INDEX

Cadena de Valor
Value Chain

46,3
Millones de toneladas movilizadas totales /
Million tons handled in total

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

2,2
Millones de Teus /
Million TEUs

2,9
Millones de toneladas de carga granel líquida /
Million tons of liquid bulk cargo

10,6
Millones de toneladas de carga Break Bulk
Million tons of break bulk cargo

12,9
Millones de toneladas de carga granel total /
Million tons of bulk cargo

22.241
Faenas totales /
Total tasks

0,56
Millón de Teus en depósito /
Million TEUs at depot

544.426
Horas Hombre Mantenimiento /
Man-hours of maintenance

11.585
Gestión sobre recaladas /
Number of vessel calls

9.617
Vuelos Atendidos /
Flights served

31.452
Viajes terrestres a minería /
Land trips to mines

280.607
Toneladas Aeroportuarias /
Tons of aviation cargo

323.761
Viajes terrestres /
Land trips

ÍNDICE / INDEX

Asegurar una gestión eficiente y rentable

Manage the Business Efficiently and Profitably

¿Por qué es un tema material relevante?
La excelencia operacional, integrando las variables ESG, es esencial para ser eficiente y rentable en los negocios. De esta forma, se transmite un mensaje de empresa seria, ética y sostenible que promueve relaciones de largo plazo con proveedores, contratistas, clientes y con las comunidades que rodean a las UENs de Ultramar.

Why is this a significant material issue?
Operational excellence and the integration of ESG issues are essential to an efficient and profitable business. This conveys the message that the company is serious, ethical and sustainable, which promotes long-term relationships with suppliers, contractors, customers and the communities adjacent to Ultramar's SBUs.

Dado el carácter esencial de las cadenas de suministro, a lo largo de 2021 el 70% del personal de Ultramar se mantuvo de manera presencial en las operaciones, cumpliendo todos los protocolos de seguridad y salud ocupacional. Junto con ello, se permitió el teletrabajo y la flexibilidad laboral para quienes lo requirieran y fuese posible. Además, se profundizó la revisión de los costos operacionales, logrando una gestión más eficiente de los costos fijos en general.

As supply chains are essential, 70% of Ultramar's employees remained on-site throughout 2021, while complying with every occupational health and safety protocol. Nevertheless, remote working and job flexibility were offered where appropriate to those who preferred it. Furthermore, the operating costs review continued and achieved greater fixed cost efficiencies in general.

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

	2019 Auditado *Audited*	2020 Auditado *Audited*	2021 Auditado *Audited*
DAIS	**323,83**	**272,18**	**364,33**
KAPTAN	**224,35**	**215,37**	**254,35**
NELTUME PORTS*	**247,60**	**240,58**	**276,38**
Total ULTRAMAR*	**765,92**	**712,77**	**872,89**

* Ventas consolidadas de acuerdo a IFRS / *Consolidate sales according to IFRS*

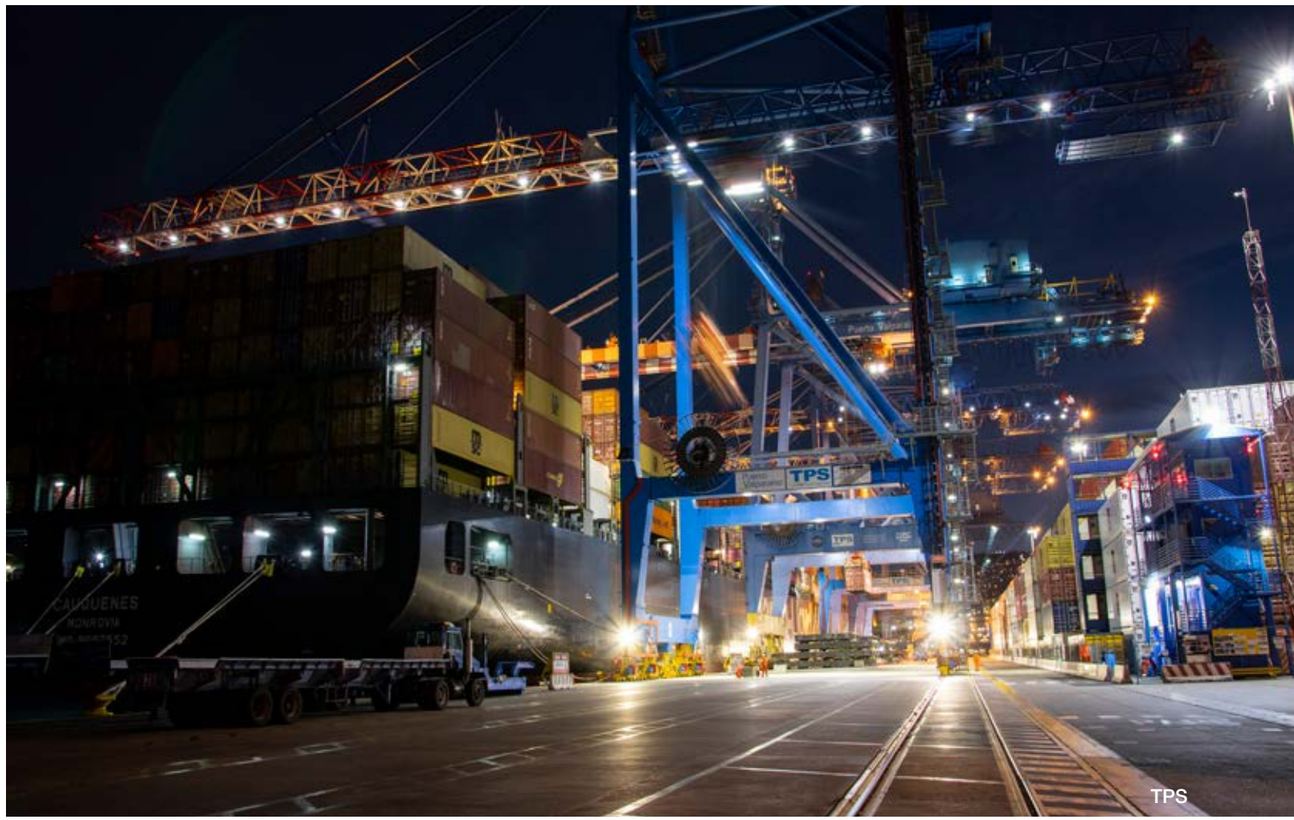
Propio - Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta / *Total sales segmented by business line and net profit*

Iniciativas para mejorar la eficiencia y excelencia operacional

Initiatives to Improve Operational Efficiency and Excellence

En 2021 las UENs de Ultramar implementaron diferentes tipos de iniciativas para profundizar en una gestión operacional de excelencia y eficiente. De las 42 que reportaron, 27 (64,3%) implementaron mejoras en infraestructura y maquinaria; 32 (76,2%) incluyeron nuevas tecnologías y procesos de automatización para hacer más eficientes y mejorar los estándares de las operaciones; 34 (81%) reestructuraron equipos para agilizar los procedimientos; 32 (76,2%) desarrollaron nuevos negocios; y 31 (73,8%) mejoraron y optimizaron los procesos existentes.

Ultramar's SBUs implemented several initiatives in 2021, to extend their operational excellence and efficiency. There are 42 reporting SBUs and 27 (64.3%) implemented improvements in infrastructure and machinery, 32 (76.2%) added new technologies and automated processes to improve the efficiency of their operations, 34 (81%) restructured equipment to streamline procedures, 32 (76.2%) developed new businesses, and 31 (73.8%) improved and optimized existing processes.



TPS

ÍNDICE / INDEX

Línea de Negocio *Business line*	Unidad de Negocio *Business Unit*	Mejoras en la infraestructura y maquinaria para una labor más eficiente y rentable *Improve 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 *Introduce new technologies and automation to improve operational efficiency, and to improve standards, measurements and information*	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos *Restructure teams and provide training to streamline processes*	Desarrollo de nuevos negocios *Develop new business*	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes *Improve and optimize processes and systems*
DAIS	AMI			•	•	•
	Bucalemu	•	•	•	•	•
	CB Fenton	•	•	•	•	•
	Exnetsa	•	•	•		•
	Naves		•	•	•	•
	Nodus Agencia	•	•	•	•	•
	Altamarítima Mexico	•	•	•	•	•
	Norton Lilly Panama		•		•	•
	Norton Lilly USA & Caribe		•	•	•	•
	ONE		•			•
	Remar		•	•	•	•
	Rochamar			•	•	•
	Sagres Agencias			•	•	
	SMI	•		•	•	•
	Transtotal	•	•	•	•	•
	Trealmont Transport			•	•	
	Ulog Chile	•	•	•	•	•
	Ultramar Agencia Marítima Chile			•		•
	Subtotal DAIS	**8**	**12**	**15**	**15**	**15**
	% DAIS	**44,4%**	**66,7%**	**83,3%**	**83,3%**	**83,3%**
KAPTAN	Axinntus	•	•	•	•	•
	Depocargo	•	•	•		
	Logística Río Arriba			•		
	MEDLOG Chile	•	•	•	•	•
	Nodus Logística	•	•	•	•	•
	Sitrans	•	•	•	•	•
	Stierlift	•	•	•	•	
	Teisa	•	•			
	Trealship Services	•			•	
	UASL		•	•	•	•
	Subtotal KAPTAN	**8**	**8**	**7**	**7**	**5**
	% KAPTAN	**80%**	**80%**	**80%**	**70%**	**50%**
NELTUME PORTS	Montecon	•	•	•	•	•
	Ontemar	•	•			
	Ontur		•	•		•
	Puerto Angamos y TGN	•		•	•	•
	Puerto Coronel	•	•			•
	Puerto Mejillones	•	•	•		
	Río Estiba	•	•	•	•	•
	Sagres	•	•	•	•	•
	TGU		•	•	•	•
	TPA	•	•	•	•	•
	TPC		•	•	•	•
	TPR	•			•	
	TPS	•	•	•	•	•
	Ultraport	•	•	•	•	•
	Subtotal Neltume Ports	**11**	**12**	**11**	**10**	**11**
	% Neltume Ports	**78,6%**	**85,7%**	**78,6%**	**71,4%**	**78,6%**
	Total Ultramar	**27**	**32**	**34**	**32**	**31**
	% Ultramar	**64,3%**	**76,2%**	**81%**	**76,2%**	**73,8%**

Durante el año se produjeron diversos cambios y mejoras operaciones en las UENs. A su vez, se incorporaron nuevos negocios y se concretaron nuevas sociedades que enriquecen la oferta de servicios de Ultramar.

SBUs made several operational changes and improvements during the year. Simultaneously, new businesses were incorporated and new partnerships were developed to enrich Ultramar's range of services.

Principales cambios en las operaciones: estructuras e infraestructuras, nuevas tecnologías, certificaciones y mejoras operacionales, entre otros aspectos relevantes.
Main operational changes: structures and infrastructure, new technologies, operational certifications and improvements, and other important changes.

DAIS

Naves y Ulog Colombia concretaron la migración desde la norma OHSAS 18001 a la norma ISO 45001 de seguridad y salud en el trabajo.

ONE migró del sistema CRM Microsoft Dymanics a Saleforce para mejorar la gestión de clientes.

La empresa **Altamarítima México** dejó de agenciar las cargas de ZIM y se encuentra sin actividad.

Con el nuevo CFO, **Norton Lilly Panamá** llevó a cabo un análisis exhaustivo de los procesos, desarrollando políticas escritas para avanzar en los controles internos.

CB Fenton realizó cambios en las estructuras de "Operaciones de Agenciamiento Marítimo" y "Operaciones de Husbandry".

Con el objetivo de una implementación exitosa y alineamiento efectivo con la estrategia, **Transtotal** reestructuró sus líneas de negocio agrupando así todos los productos logísticos de las diferentes marcas y unidades, en la división Soluciones Logísticos Integrales bajo las marcas **ULOG** y **TLS**.

SMI se certificó bajo la norma de gestión ambiental ISO 14001:2018.

Bucalemu llevó a cabo mejoras en el marco de la circular O-82/022 sobre características mínimas que deben cumplir las embarcaciones destinadas a la trasferencia de prácticos.

Naves and Ulog Colombia *completed the migration from OHSAS 18001 to the ISO 45001 occupational health and safety standard.*

ONE *migrated from Microsoft Dymanics CRM to Salesforce, to improve customer management.*

The company ***Altamarítima México*** *from November 2021, we are port agents of the shipping company BAL increasing activity in the ports of Manzanillo & Lázaro Cárdenas.*

The new CFO at ***Norton Lilly Panama*** *conducted a thorough analysis of its processes, and prepared written policies to improve internal controls.*

CB Fenton *changed its "Marine Agency Operations" and "Husbandry Operations" structures.*

With the objective of a successful implementation and effective alignment with the strategy, ***Transtotal*** *restructured its business lines, thus grouping all the logistics products of the different brands and units, in the Integral Logistics Solutions division under the* ***ULOG*** *and* ***TLS*** *brands.*

SMI *achieved certified compliance with the ISO 14001:2018 environmental management standard.*

Bucalemu *carried out improvements within the framework of Circular O-82/022, which establishes the minimum standards for pilot's launches.*

BUCALEMU

GRI 102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de valor / Significant changes in the organization and its value chain

ÍNDICE / INDEX

KAPTAN

Luego de 40 años de trayectoria a nivel nacional, **Sitrans** cambió su estructura. Dividió sus cuatro negocios con marca e identidad corporativa propias, con el fin de reforzar el posicionamiento con los clientes. Estas son: a) Sitrans tendrá bajo su ámbito de acción los negocios de Logística y Depósito; b) Sitrans Almacenes Extraportuarios, conocida como SAE, cambió a SIX, enfocada en servicios de importación y exportación de carga, almacenaje y su respectiva tramitación documental (en 2021 amplió sus capacidades en los terminales de San Antonio y Valparaíso); c) el negocio de minería se convirtió en MINTRAL, partner logístico especializado en esta cadena de abastecimiento, con altos estándares en seguridad, transporte y trazabilidad de la carga para la industria minera; d) Transportes El Libertador se convirtió en ELB, que seguirá siendo el principal proveedor de transporte para MINTRAL. En 2021 ELB amplió su flota con 26 nuevos tractocamiones.

UASL llevó a cabo una reestructuración interna, al formar el Área de Personas y Desarrollo Sostenible.

Depocargo amplió la capacidad de almacenaje de carga sobredimensionada en cantiléver del terminal y de nuevos niveles de rack para más posiciones de pallets.

En **Teisa** se remodelaron y transformaron más de 1.000 m² de zonas climatizadas en una gran cámara de temperatura controlada, con el fin de resguardar la cadena de frío de los productos hortofrutícolas que se exportan a diferentes destinos vía área. La iniciativa aumentó en un 37% la capacidad para almacenar elementos aéreos. En esta área también se instalaron cinco islas de trabajo con balanzas, que permiten una operación más rápida, eficiente y segura. A ello se suma la renovación de todas las máquinas de rayos X. De esta manera, el sistema RX Dual Viewy cuenta con tecnología de última generación para cumplir con las disposiciones y requisitos de inspección de la autoridad americana TSA. Estas maquinarias están diseñadas para ejecutar una doble verificación de la carga. Se incluyó también la transformación de todo el suelo de este sector del terminal, que incluye un sistema de transfer balls, garantizando óptimas condiciones de seguridad para los colaboradores y la carga

A raíz de la separación de Axinntus y Ultraport, la casa matriz de **Axinntus** se trasladó de Valparaíso a Antofagasta. Esto le permite llevar la administración del negocio más cerca de las operaciones, apostando también a fortalecer la presencia en regiones, la formación de mano de obra local, promover la descentralización y generar un vínculo de largo plazo con las comunidades.

Stierlift realizó adecuaciones para el servicio de transporte internacional, enfocándose además en la gestión de telemetría de las unidades de transporte.

Sitrans *has been operating for 40 years and recently changed its structure. It has split into four businesses, each with its own brand and corporate identity, in order to reinforce its customer positioning. These are a) Sitrans, which will operate the logistics and storage businesses, b) Sitrans Almacenes Extraportuarios known as SAE, but now changed to SIX, which will operate import and export cargo, warehousing and associated documentary services, and it expanded its capacities at its San Antonio and Valparaíso terminals in 2021, c) MINTRAL became the mining services business, making it a logistics partner that specializes in this supply chain and complies with the high safety, transportation and cargo traceability standards required by the mining industry, and d) Transportes El Libertador became ELB, which will continue to be the main transport supplier to MINTRAL. ELB expanded its fleet in 2021 by acquiring 26 new tractor-trailers.*

UASL *was restructured and the People and Sustainable Development Department was created.*

Depocargo *expanded the terminal's oversized cantilevered cargo storage capacity and new racks to create more pallet positions.*

Teisa *transformed more than 1,000 m2 of air-conditioned areas into a large temperature-controlled chamber, in order to protect the cold chain for fruit and vegetable products exported by air. The initiative increased its capacity to store air cargo by 37%. Five work stations with scales were also installed in this area, to achieve a faster, more efficient and safer business. All its X-ray machines have also been renewed. The RX Dual Viewy system is now equipped with state-of-the-art technology to comply with the inspection requirements of the US TSA. These machines are designed to verify cargo twice. It also transformed the floor of this sector at the terminal, which includes a transfer balls system, which ensures optimal safety conditions for employees and cargo*

As a result of the separation of Axinntus and Ultraport, the ***Axinntus*** *headquarters moved from Valparaíso to Antofagasta. This brought its business management closer to its operations, while also strengthening its presence in the region, employing local labor, promoting decentralization and generating a long-term relationship with its local communities.*

Stierlift *upgraded its international transportation services, and introduced telemetry to manage its vehicles.*

TEISA

NELTUME PORTS

La unidad Guaiba de **Sagres Puertos** completó la sustitución de las maquinarias que funcionaban con combustibles fósiles por eléctricas, entre las cuales se incluye una Manipuladora de Materiales de gran tamaño (Mantsinen).

TPA realizó cambios organizacionales. Formó la "Subgerencia de Gestión de Activos" y efectuó otras reconfiguraciones internas para generar mayor valor para sus clientes.

Durante 2021 se produjo la separación de **Ultraport** y Axinntus en dos unidades de negocio independientes. A partir de ella, cada una cuenta con su propio liderazgo, gobierno corporativo y planes de desarrollo. Asimismo, por primera vez en la historia de Ultraport, una mujer es nombrada como Gerente General de la empresa.

Río Estiba amplió la certificación ISO 45001:2018 para todas sus operaciones.

Montecon incorporó la tecnología RPA (Robot Process Automation) en los procesos de control de proveedores. Se trata de una iniciativa tecnológica emergente, que tiene por objetivo la automatización de procesos. Utiliza la definición y codificación de robots de software, que imitan la interacción de un ser humano con los sistemas informáticos y su interface con los usuarios. Logra altas velocidades de procesamiento, así como un incremento sustancial en los niveles de exactitud y eficacia requeridas en la operatividad de este tipo de tareas.

TGU modificó su estructura organizacional, dejando de existir la posición de Gerente de Planta y quedando las gerencias operativas (Operaciones y Mantenimiento) dependiendo directamente del Gerente General. Por otra parte, se creó la Gerencia de Planificación, también con dependencia directa de Gerencia General.

TPC avanzó en la construcción del nuevo Sitio 3. Esto le permitirá atender a naves de mayor calado, pasando de los 9,4 metros actuales a 14. El proyecto contempla la incorporación de dos grúas móviles adicionales, lo que ayudará a mejorar los rendimientos. Ofrecerá también una operación respetuosa del medioambiente, a través del sistema de embarque por rotainers. La iniciativa incluye el mejoramiento de los sitios 1 y 2, lo que permitirá posicionar a Coquimbo dentro de las principales rutas navieras a nivel nacional.

The Guaiba unit of ***Sagres Portos*** *replaced its fossil fuel-powered machinery with electrical equipment, including a Large Material Handling Machine (Mantsinen).*

TPA *changed its organizational structure. It created the "Asset Management Department" and reconfigured other departments to generate greater value for its customers.*

Ultraport *and Axinntus were separated into two independent business units during 2021. Each has its own leadership, corporate governance and development plans. Ultraport appointed its first woman as the company's CEO.*

Rio Estiba *extended its ISO 45001:2018 certification to all its operations.*

Montecon *incorporated RPA (Robot Process Automation) technology into its supplier control processes. This is an emerging technology aimed at automating processes. It uses robots controlled by software that mimic the interaction of a human being with computer systems and the user interface. It can achieve high processing speeds, as well as substantial increases in accuracy and efficiency, which are required for such tasks.*

TGU *modified its organizational structure, ceasing to exist the position of Plant Manager and leaving the operational managements (Operations and Maintenance) reporting directly to the General Manager. On the other hand, the Planning Management was created, also reporting directly to the General Management.*

TPC *made progress constructing its new berth 3. It can receive larger vessels, as the draft has increased from 9.4 meters to 14 meters. The project includes two additional mobile cranes, which will improve performance. It will also provide an environmentally friendly service using a rotainer loading system. The project includes improvements to berths 1 and 2, which will position Coquimbo within the main Chilean shipping routes.*

ÍNDICE / INDEX

INICIATIVA DESTACADA / *OUTSTANDING INITIATIVES:*
Mejoras internas en Transtotal Logística Selva (TLS) / *Course for female drivers in ELB*

TLS mejoró sus instalaciones, obtuvo certificaciones nacionales e internacionales y amplió la cartera de clientes. Cuenta con un Plan de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA) para empresas de hidrocarburos, cumple con el Código Internacional de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias (PBIP) y tiene el Certificado de Seguridad Portuaria (CSIP). Además, dispone de las certificaciones ISO 9001 de Gestión de Calidad, ISO 14001 de Gestión Ambiental y OHSAS 18001 de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ha hecho la implementación de la metodología 5S, entre otras iniciativas. Gracias a estas gestiones y al esfuerzo constante de todo su equipo, TLS ha logrado incorporar a su cartera a importantes compañías vinculadas al sector de combustibles como Pluspetrol, Perenco, PetroTal y la Corporación Nacional de Petróleo de China (CNPC).

Para acompañar y potenciar este crecimiento, fue fundamental la mejora de la infraestructura, labor que se profundizó durante 2021. Entre otros avances, reforzó el espigón, construyó veredas peatonales, aplanó algunas superficies y mejoró la garita de control, el cerco perimetral y el portón principal. Lo más importante, sin embargo, fue la ampliación del patio de maniobras y la instalación de nuevas dependencias para los colaboradores de la empresa. Para ello, demolió una casa donde se ubicaban las oficinas y otros servicios, lo que permitió liberar 600 m2 de superficie para el patio y ganar 1.000 m2 de almacenaje, lo que abrió la oportunidad de atender a más clientes y más carga. Al mismo tiempo, adquirió una serie de módulos donde instaló un moderno comedor, servicios sanitarios de primer nivel, oficinas, sala de directorio, centro de atención a clientes, un almacén de partes y piezas de maquinarias y la adquisición de un nuevo montacargas.

TLS improved its facilities, obtained national and international certificates and expanded its customer portfolio. It currently has an Environmental Management Plan (EMP) for hydrocarbon companies, complies with the International Ship and Port Facility Security Code (ISPS), holds a Port Security Certificate (PSC), has certified compliance with ISO 9001 Quality Management, ISO 14001 Environmental Management and OHSAS 18001 Occupational Health and Safety standards, has implemented the 5S methodology, and has other certificates. These achievements and the continual commitment of the entire team has meant that TLS has attracted large fuel companies into its customer portfolio, such as Pluspetrol, Perenco, PetroTal and the China National Petroleum Corporation (CNPC).

This growth has been supported by essential infrastructure improvements, which were strengthened during 2021. Improvements include reinforcing the jetty, building pedestrian walkways, flattening some surfaces and improving the control cabin, perimeter fence and main gate. However, the most important improvement was extending the maneuvering yard and installing new facilities for the company's employees. This required demolishing a house containing offices and other services, which freed up 600m2 for the yard and 1,000m2 for storage, which opened up opportunities to attract more customers and more cargo. Simultaneously, it acquired several modules where it installed modern dining facilities, first class restrooms, offices, a board room, a customer service center, a machinery parts warehouse and a new forklift truck..

TRANSTOTAL LOGÍSTICA SELVA

El año 2021 fue muy relevante para Ultramar en términos de nuevos negocios. A través de Norton Lilly USA adquirió el 50% del Grupo Navinter en Guatemala, cuyas operaciones incluyen agencia de línea, agencia portuaria, estiba, depósito de contenedores y alquiler de equipos.

Asimismo, en América del Norte Ultramar siguió consolidando su estrategia de crecimiento. En Estados Unidos compró el 74% de Lighthouse Shipping Agency en Texas, empresa especializada en agencia de buques tanque. Además, en septiembre Neltume Ports cerró la compra del 70% de Tidal Transport & Trading USA. Entre los servicios que presta a sus clientes se encuentran la estiba, servicios portuarios y limpieza de barcos. Finalmente, Ultramar aumentó al 62% su participación en Canadá en la propiedad Trealmont Transport Inc.

2021 was very important year for Ultramar in terms of new business acquisitions. It acquired 50% of the Navinter Group in Guatemala through Norton Lilly USA, as this group operates liner agency, port agency, stevedoring, container yard and equipment rental businesses.

Ultramar continued to consolidate its growth strategy in North America. It acquired 74% of the Lighthouse Shipping Agency in Texas, which specializes in providing tanker agency services. In September, Neltume Ports acquired 70% of Tidal Transport & Trading USA. It provides its customers with stevedoring, port and vessel cleaning services. Finally, Ultramar increased its interest in Canada in Trealmont Transport Inc. at 62%.

Nuevos negocios, nuevos socios y nuevos servicios de las UENs

New business, new partners and new services at SBUs

DAIS

AMI empezó la compra y venta de repuestos para equipos de perforación petrolera, a través de un acuerdo de importación y distribución con NOV Inc., corporación multinacional estadounidense.

Rochamar inició el servicio de apoyo a las embarcaciones de dragado.

En tanto, **Remar** se adjudicó la prestación de servicios a la multinacional Glencore y empezó a trabajar con nuevos clientes como Yagntze Navigation, Robleagri y Acron.

Sagres Agenciamiento, en conjunto con la empresa MGL, comenzó el servicio de flete de busques break bulk para arroz y productos de madera.

Altamarítima México inició la gestión de agenciamiento para BAL Container Line.

A su vez, **Norton Lilly Panamá** expandió sus operaciones a dos nuevas líneas de negocio: transporte terrestre de vehículos, gracias a la compra de una grúa porta-vehículos múltiple; y participación en la alianza latinoamericana “Experience Yacht Services”, que le permite fortalecer su participación en el nicho de mercado de los súper yates.

CB Fenton, por su parte, abrió una nueva sucursal en otra provincia de Panamá.

HMM, ligada a **Nodus Agencias**, empezó en diciembre 2021 un nuevo servicio con buques propios.

***AMI** began to trade spare parts for oil drilling equipment through an import and distribution agreement with NOV Inc, a US multinational corporation.*

Rochamar *started a support service for dredging vessels.*

Remar *was awarded a contract to provide services to the multinational company Glencore and attracted new customers such as Yagntze Navigation, Robleagri and Acron.*

***Sagres Agenciamento** in partnership with MGL, started a break bulk service for rice and timber products.*

***Altamarítima Mexico** initiated an agency service for the BAL Container Line.*

***Norton Lilly Panama** added two new business lines, which are vehicle transport by land following the purchase of a multiple vehicle tow-truck, and a participation in the Latin American alliance "Experience Yacht Services", which strengthens its share of the super yacht market niche.*

***CB Fenton** opened a new branch in a different Panama province.*

*HMM is represented by **Nodus Agencias** and started a new service with its own vessels in December 2021.*

KAPTAN

Durante 2021, **Sitrans** sumó un nuevo servicio de logística de abastecimiento para CD Walmart Facilities Chile.

En tanto, **MINTRAL** llevó a cabo el proyecto de optimización “Remanejo de carga” con la empresa Antofagasta Minerals, permitiendo reducir en un 30% los servicios a despachar. Lo anterior se traduce en un beneficio económico para el cliente y también en una disminución de las emisiones de CO_2.

En marzo **ELB** comenzó el servicio de movimiento interno de carga en Home Delivery Spence, siendo el tercer home delivery de la empresa.

Trealship Services puso en marcha una nueva división del negocio, “Trealport Container Services Inc”, dedicada a la venta y arriendo de contenedores.

BICE a través de su fondo BICE Logística, se incorporó como socio de **UASL** con un 40% de participación, con el objetivo de consolidar la estrategia de crecimiento, BICE como accionista, BICE participa activamente del directorio de UASL con dos directores, buscando aportar al crecimiento de UASL en Chile.

***Sitrans** captured a new logistics service for CD Walmart Facilities Chile during 2021.*

***MINTRAL** carried out the "Cargo Rehandling" optimization project with Antofagasta Minerals, which reduced the number of services handled by 30%. This produced a financial benefit for the customer and reduced CO_2 emissions.*

***ELB** started an internal cargo service at Home Delivery Spence in March, the company's third home delivery service.*

***Trealship Services** launched a new business division, "Trealport Container Services Inc", dedicated to container leasing and sales.*

*The BICE Logística fund became a partner of **UASL** with a 40% interest, in order to strengthen the company’s growth strategy. As a shareholder, BICE actively participates on the board of UASL by appointing two directors, which contributes to the growth of UASL in Chile.*

KAPTAN

Axinntus logró la renovación del contrato “Gener II Región”, en la comuna de Mejillones, por un periodo de cinco años. Este consiste en la operación de la cancha de carbón, el abastecimiento de las centrales termoeléctricas (Angamos y Cochrane) y el mantenimiento de la correa transportadora. La operación cuenta con más de 130 colaboradores y tres millones de toneladas movilizadas al año.

***Axinntus** renewed its "Gener II Region" contract in Mejillones, for a five year period. This contract covers operating the coal yard, supplying coal to the Angamos and Cochrane thermoelectric plants, and maintaining the conveyor belt. It requires more than 130 employees and moves three million tons of coal per year.*

NELTUME PORTS

Puerto Angamos, a través de su filial **TGN**, se adjudicó un contrato por 25 años para el embarque de concentrado de cobre con Codelco. El proyecto permitirá ampliar TGN, mediante la construcción de un nuevo sitio de atraque. Este contrato implica importantes inversiones en la ampliación del terminal, la implementación de un sistema de cinta y brazo cargador para el embarque de concentrado de cobre, y el desarrollo de mejoras en bodegas y camarines, entre otras estructuras.

Además, **Puerto Angamos** firmó un nuevo contrato con la minera BHP Minerals, que permitirá el movimiento de 200.000 toneladas anuales de cobre, consolidándose como el principal puerto para la industria minera del norte de Chile. Asimismo, suscribió un contrato para el embarque de residuos industriales ferrosos con Aceros América, empresa filial de Aceros Arequipa y se convirtió en el terminal alternativo para SQM

En tanto, en alianza con Puerto Valparaíso, EFE (Empresa de los Ferrocarriles del Estado), Transportes Fepasa y el compromiso de la empresa Maersk, **TPS** concretó la recuperación del servicio de tren de contenedores para aumentar el movimiento de carga por ferrocarril desde y hacia el puerto de Valparaíso.

Ontemar sumó el servicio de embolsado de 500 y 1.000 kilogramos, el cual está a cargo de personal propio.

Sagres Puertos protagonizó la ampliación del servicio de exportación de troncos de madera vía Río Grande y en sociedad con la empresa Conexión. Además, extendió el almacén para troncos de madera en Pelotas, en sociedad con la empresa CMPC.

TPC atendió, por primera vez, un buque Ro-Ro (Pleiades Spirit), lo que abre la posibilidad de atraer a nuevos clientes de un rubro nuevo para esta UEN.

Finalmente, **Ultraport** implementó servicios de transferencia de concentrado de cobre en contenedores autovolteables para las mineras Spence y Collahuasi. Además, en Valparaíso comenzó el servicio de operación de estiba de fierro.

***TGN** is a subsidiary of **Puerto Angamos** and was awarded a 25-year contract by Codelco to load copper concentrate. The project implies expansion for TGN as a new berth will be built. This contract requires significant investments in terminal expansions, a conveyor belt and loading arm to load copper concentrate, and improvements in warehouses, changing rooms and other structures.*

***Puerto Angamos** has signed a contract with the BHP Minerals mining company, covering the movement of 200,000 tons of copper per year. This contract confirms its position as the principal port serving the mining industry in northern Chile. It also signed a contract for the shipment of ferrous industrial waste with Aceros América, a subsidiary company of Aceros Arequipa and became the alternative terminal for SQM*

***TPS** has recovered a container train service, in partnership with Valparaíso port, EFE (Empresa de los Ferrocarriles del Estado), Transportes Fepasa and a commitment from Maersk. This service will increase the movement of cargo by rail to and from the port of Valparaíso.*

***Ontemar** captured a 500 and 1,000 kilogram bagging service, which is provided by its own employees.*

***Sagres Puertos** led the expansion of the log export service via Rio Grande, in partnership with Conexão. It also expanded the log yard in Pelotas, in partnership with CMPC.*

***TPC** attended a RORO vessel, the Pleiades Spirit, for the first time, which has created an opportunity to attract customers to this new service for the SBU.*

*Finally, **Ultraport** implemented copper concentrate transfer services in self-rotating containers for the Spence and Collahuasi mining companies. Also an iron ore stevedoring operation began in Valparaíso.*

ÍNDICE / INDEX

INICIATIVA DESTACADA / *OUTSTANDING INITIATIVES:*
Respuesta de NAVES a nuevos desafíos / *NAVES' response to new challenges*

Desde su fundación en 1986, Naves se ha consolidado como una empresa relevante en el agenciamiento marítimo y comercial en Colombia, tanto en los puertos ubicados en la costa Atlántica como en el Pacífico. Gracias a ello, una de sus representaciones, la taiwanesa Wan Hai Lines (WHL), ha redoblado la apuesta por sus servicios. Fundada en 1965 y representada por Naves desde 2012, WHL es la línea número 15 a nivel mundial. Hasta el año 2019 sus envíos representaban solo el 1% de las importaciones colombianas.

A raíz de los quiebres de stock internacionales generados por la pandemia Covid-19, los consiguientes cuellos de botella para el comercio mundial y la explosiva alza en los precios del transporte marítimo, optó por crecer en Colombia con Naves como 'un socio en quien confiar'.

Para Naves, esto significó un crecimiento explosivo: pasó de manejar 500 TEUs a 2.000 TEUs semanales en menos de dos años, un alza de 400% que la ha llevado a representar el 6,5% de las importaciones de Colombia. Los nuevos requerimientos empujaron a la empresa a reorganizarse, mejorar sus procesos, reforzar el trabajo en equipo, entrenar al personal y aumentar su capacidad.

Naves llevó a cabo mejoras fundamentalmente en dos áreas: la Comercial y de Servicio al Cliente, y GlobalDesk. El personal del Área Comercial se duplicó e implementó mejoras tecnológicas para responder en forma más oportuna y dar confianza a los clientes de que las mercaderías que viajaban con Wan Hai Lines iban a llegar en buen estado y de manera oportuna. GlobalDesk –que incluye la gestión documental y aduanera, y el control de contenedores– pasó de 18 a 21 personas para tramitar recaladas que podían llegar hasta mil contenedores por nave. Un paro nacional de dos meses, a mediados de 2021, alteró los flujos portuarios, lo que implicó que se intensificara aún más el trabajo de procesamiento de documentos, pero Naves respondió de manera efectiva.

Since its foundation in 1986, Naves has grown into a significant maritime and commercial agency business in Colombia located at ports on the Atlantic and Pacific coasts. As a result, its customer the Taiwanese company Wan Hai Lines (WHL) has quadrupled its requirements.

WHL was formed in 1965 and is now the 15th largest shipping line worldwide, and it has been represented by Naves since 2012. Its shipments represented only 1% of Colombian imports until 2019.

The COVID-19 pandemic caused international stockouts, world trade bottlenecks and an explosive increase in freight tariffs. Therefore, it selected Naves as "a partner you can trust" in Colombia.

This resulted in explosive growth for Naves. It grew from handling 500 TEUs to 2,000 TEUs per week in less than two years, a 400% increase, which represents 6.5% of Colombia's imports. These requirements drove the company to reorganize, improve its processes, strengthen teamwork, train employees and increase its capacity.

Naves mainly carried out improvements in the Commercial and Customer Service department, and the Global Desk. The commercial team doubled in size and technological.

improvements were implemented to produce a more agile service and inspire customers with confidence that cargo traveling with Wan Hai Lines would arrive in good condition and in a timely manner. Global Desk processes documentary, customs and container control procedures, and it grew from 18 to 21 people, in order to handle up to 1,000 containers per vessel call. A two-month national strike in mid-2021 disrupted port flows, which meant that documentary processes intensified. But Naves responded effectively.

NAVES

Entregar Servicios de Excelencia

Deliver Excellent Services

¿Por qué es un tema material relevante?
La alta calidad en los servicios de Ultramar es una característica reconocida por sus clientes y proveedores, y que destaca a la empresa en la industria. Tener un desempeño comercial de excelencia y abarcar los distintos requerimientos del mercado es prioridad para mantener la fidelidad y satisfacción, especialmente de los clientes.

Why is this a significant material issue?
Ultramar's superior service quality is a characteristic recognized by its customers and suppliers, which raises the company's profile within the industry. Excellent commercial performance and meeting the market's requirements are priorities, in order to retain customer loyalty and satisfaction.

En un contexto mundial de mayor incertidumbre, Ultramar trabajó para conservar la excelencia de sus prestaciones, profundizando sus servicios integrales y agregando valor a través de la adecuada gestión de data e información para todos los actores y mercados del comercio internacional.

Ultramar maintained the excellence of its services, extended its integrated services and added value in an uncertain global context, by carefully managing data and information on all its international trade participants and markets.

Con este objetivo, en 2021 llevó a cabo una medición estandarizada de la satisfacción de los clientes para todas las UENs. La encuesta abarcó un universo de 5.882 clientes, de los cuales 1.437 (24,4%) la respondieron.

Los resultados arrojan que en una escala del 1 al 10, el promedio de recomendación de las UENs de Ultramar como buenas empresas para relacionarse con clientes alcanzó un 8,67.

Therefore, it surveyed customer satisfaction in 2021, using standard measures for all its SBUs. The survey covered 5,882 customers and 1,437 (24.4%) responded.

The results indicate that the average recommendation that Ultramar's SBUs are good companies to do business with reached 8.67 on a scale of 1 to 10.

Promedio de recomendación por Línea de Negocio / *Average recommendation by Business Line*

DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS	KAPTAN LOGISTICS PARTNERS	NELTUME PORTS Empowering Trade
8,83%	8,39%	8,49%

43% de los clientes afirma que es extremadamente probable (nota 10) que recomiende a Ultramar como socio estratégico. / *of customers confirm that they are extremely likely (score = 10) to recommend Ultramar as a strategic partner.*

Propio - Satisfacción de clientes / *Customer satisfaction*

Por otra parte, en relación con las características de las empresas de Ultramar, sobresalen la integridad y la ética en el desarrollo de los servicios. Estas son seguidas por la seguridad en las operaciones y el ser proactivos y flexibles para responder a las necesidades y requerimientos de los clientes.

Integrity and ethics are the most important characteristics of Ultramar's services. These are followed by operational safety and by proactively and flexibly responding to customer's requirements.

Nos caracterizamos por…
We are characterized by our....

	% respuestas con la mejor calificación (Muy de acuerdo) *% of responses with the highest score (Strongly agree)*	% respuestas con la peor calificación (Muy en desacuerdo) *% of responses with the lowest score (Strongly disagree)*
…la integridad y ética en el desarrollo de nuestros servicios *...integrity and ethics when providing services*	63%	1,4%
…la seguridad que tienen nuestras operaciones *...operational safety*	55%	1,4%
…ser proactivos y flexibles para responder a sus necesidades *...proactive and flexible response to requirements*	54%	2,6%
…la buena relación con nuestros grupos de interés y comunidades *...good relationships with our stakeholders and local communities*	51%	1,4%
…mantenerlos informados sobre el progreso de su servicio *...keeping them informed about their services*	49%	2,7%
…resolver los problemas que surgen de forma eficaz y oportuna *...efficiently and rapidly solving problems*	48%	2,2%
…la puntualidad y cumplimiento de plazos *...punctuality and compliance with deadlines*	48%	2,5%
…el cuidado al medio ambiente en nuestras operaciones *...environmental care*	36%	1,3%
…innovar en el servicio, buscando siempre una mejor forma de hacer las cosas *...service innovation, and always trying to improve our services*	35%	2,4%

ÍNDICE / INDEX

Ranking de aspectos del servicio que generan mayor valor para el cliente /
Ranking the service aspects that add most value for the customer

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

De manera general, las acciones desarrolladas por las UENs en 2021 para mejorar la satisfacción de los clientes fueron:

- Retomar las visitas presenciales que tuvieron que postponerse en 2020.
- Desarrollar la encuesta de clientes y analizar sus resultados para una toma de decisiones más acorde a su percepción.
- Elaborar una oferta de nuevos servicios integrales que busque solucionar varios problemas en conjunto.
- Actualizar y mantener las plataformas online para una gestión de clientes más eficiente y para que puedan informar de manera transparente y en tiempo real sobre el desarrollo del servicio adquirido.

The SBU initiatives that generally improve customer satisfaction in 2021 were as follows:

- *Resume customer visits that had been postponed in 2020.*
- *Develop a customer satisfaction survey, analyze the results and respond in line with their perceptions.*
- *Prepare new comprehensive services that jointly resolve several problems.*
- *Maintain the online platforms, to keep customer management efficient and to transparently report progress with their services in real time.*

En particular, se pueden destacar las siguientes iniciativas
In particular, the following initiatives can be highlighted:

DAIS

AMI tuvo un incremento significativo en servicios varios de compras y contrataciones, como la venta de repuestos de equipos de perforación.

ONE realizó el proyecto “Root” para la digitalización completa de sus actividades.

Rochamar efectuó el proyecto “Centralización”, que incluye la creación de un departamento que centraliza la visión financiera y operacional de la empresa, agilizando la entrega de documentación al cliente.

Naves implementó la notificación personalizada y en tiempo real a los clientes de exportación sobre la disponibilidad de unidades en los depósitos del país (para reservas existentes y futuras) y cambios en itinerarios y servicios de la línea representada, HMM.

Remar llevó a cabo una asistencia particular para la búsqueda de alternativas de transporte no convencional, debido a la crisis mundial del sector de los contenedores.

Exnetsa filmó un video promocional junto a un cliente del sector exportador del camarón ecuatoriano.

A través de la coordinación con los departamentos de salud locales, las autoridades portuarias, las asociaciones marítimas y los proveedores de atención médica, **Norton Lilly USA** gestionó la entrega de vacunas contra el Covid-19 para las tripulaciones de embarcaciones no residentes en los EE.UU. Este servicio permitió que muchas tripulaciones pudieran vacunarse cuando, en muchos casos, las vacunas no eran una opción disponible en su país de origen.

Norton Lilly Panamá, en tanto, puso a disposición una línea de atención por parte de sus supervisores, que está operativa y online en cualquier día del año las 24 horas.

Nodus Logística efectuó el “Magical Customer Experience”, una capacitación in-company orientada a la atención del cliente, basada en el método del Instituto Disney en Paraguay.

AMI *had a significant increase in various purchasing and contracting services, such as the sale of drilling equipment spare parts.*

ONE *implemented the "Root" project to completely digitize its business.*

Rochamar *implemented the "Centralization" project, which created a department that centralizes the company's financial and operational vision and streamlined documentation delivery to customers.*

Naves *implemented personalized, real-time notifications to export customers regarding the availability of units at the country's depots for current and future bookings, together with any changes to HMM's itineraries and services, which it represents.*

Remar *provided special assistance to identify any available non-conventional transportation, due to the global crisis in the container sector.*

Exnetsa *filmed a promotional video with a customer from the Ecuadorian shrimp export sector.*

Norton Lilly USA *managed the delivery of COVID-19 vaccines to non-U.S. resident crews, which it coordinated with local health departments, port authorities, maritime associations and health care providers. This service provided vaccines to many crew members, as in many cases vaccines were not yet available in their home countries.*

Norton Lilly Panama *provided a 24-hour hotline for its supervisors, which is operational and online every day of the year.*

Nodus Logística *carried out the "Magical Customer Experience", an in-company training course focused on customer services that is based on the Disney Institute method in Paraguay.*

KAPTAN

Sitrans llevó a cabo el fortalecimiento de la estructura comercial y operacional del depósito y desarrolló un modelo de atención comercial. Inició el servicio de consolidado de madera y celulosa para Arauco y de consolidado de madera para Masisa.

SIX efectuó la individualización de la cartera de clientes para cada gestor comercial, con el fin de enfocarse más en el servicio de cada uno de ellos.

MINTRAL se adjudicó el contrato de transporte de concentrado de molibdeno por cinco años con la Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi. Por otra parte, implementó el sistema Gauss Control de monitoreo y control de conductores, con el objetivo de evitar incidentes en ruta por fatiga y somnolencia.

Sitrans *strengthened the commercial and operational structure of its depot and developed a commercial service model. It launched timber and cellulose consolidation services for Arauco and timber consolidation services for Masisa.*

SIX *singled out the customer portfolio for each commercial manager, so they can focus on the individual services for each customer.*

MINTRAL *was awarded a five-year molybdenum concentrate transportation contract by Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi. It also implemented a Gauss Control system for monitoring drivers, which aims to avoid traffic incidents due to fatigue and drowsiness.*

ÍNDICE / INDEX

KAPTAN

ELB realizó una reestructuración de personal operativo en la base de Pozo Almonte, para alinear la operación a los requisitos del cliente.

UASL llevó a cabo un Webinar, al que asistieron cerca de 100 personas, para mostrar a los clientes los avances en las operaciones de carga aérea para exportaciones frutícolas.

Depocargo implementó dos nuevas funcionalidades disponibles en su web. Estas permiten al cliente (tanto líneas áreas como agentes de carga) mantenerse informados y autogestionarse para generar un proceso eficiente en tiempo real. La “Papeleta Web” efectúa la recepción online de las papeletas, la autogestión en facturación y el pago de facturas en línea. En tanto, “Fotocargo” se usa para obtener fotografías online de la carga en distintos ángulos para cada guía aérea. Esta información puede ser vista en línea en sus computadores o celulares, desde cualquier parte del país.

ELB *restructured its operating staff at the Pozo Almonte base to align the service with the customer's requirements.*

UASL *arranged a webinar, which was attended by close to 100 people, to show customers the latest developments in airfreight for fruit exporters.*

Depocargo *implemented two new functionalities on its website. They keep airlines and freight forwarding customers informed and help them to self-manage their services, which results in more efficient, real-time processes. The "Papeleta Web" receives documentation online, and customers can manage their invoices and associated payments online. "Fotocargo" is used to upload photographs of cargo at different angles for each air waybill. This information can be displayed online on their computers or cell phones, from anywhere in the country.*

DEPOCARGO

Teisa instaló módulos de trabajo para todos sus clientes, ubicados fuera de la operación. Desde ellos se puede monitorear la carga a través de pantallas de televisión conectadas al sistema del terminal.

MEDLOG Chile inició el área de Cross-Selling, que busca una venta integral del servicio terrestre y marítimo, ofreciendo a los clientes una solución más amplia en su cadena logística.

Stierlift estableció una serie de procesos previos a la ejecución de los servicios, involucrando a todas las áreas de la compañía, con la finalidad de prestar un servicio de excelencia.

En tanto, **TLU** trabajó en conjunto con clientes y autoridades para introducir una modificación al nuevo Reglamento de Atraque en desarrollo, con el fin de incluir las posiciones de TLU y los clientes.

Teisa *installed work modules for all its customers, which are located outside its offices. They can be used to monitor cargo through television screens connected to the terminal system.*

MEDLOG Chile *launched the Cross-Selling department, which integrates sales of terrestrial and maritime services, and provides customers with an extensive logistical solution.*

Stierlift *established various processes prior to executing its services, which involve every company department, in order to provide an excellent service.*

TLU *together with its customers and authorities introduced a change to the new Docking Regulations under development, in order to include TLU's and its customers' perspectives.*

NELTUME PORTS

TPR realizó la habilitación del consolidado de fruta fresca con destino a Estados Unidos.

Sagres Puertos implementó la gestión del flujo de recepción, tratamiento, almacenamiento y carga de los buques Break Bulk en la operación de troncos sueltos.

TPA llevó a cabo un proyecto de profundización de los sitios 4 y 5 del Puerto de Arica para alcanzar los 12 metros de profundidad y atender naves de mayor calado. Además, fortaleció el sitio 1 del mismo puerto con un método pionero en Chile. Este consiste en desenrollar un geotextil en el fondo marino, para rellenarlo con hormigón. Una vez seco, se genera una loza que protege el fondo marino de la erosión y aumenta la vida útil del sitio. Además, dadas las restricciones sanitarias por la pandemia, tanto los clientes como las comunidades tuvieron la oportunidad de visitar de forma virtual las instalaciones de TPA, a través del “Recorrido Virtual” disponible en la página web.

TPR *was authorized to consolidate fresh fruit for the US market.*

Sagres Ports *implemented a system to manage the reception, treatment, storage and loading of loose logs onto Break Bulk vessels.*

TPA *dredged berths 4 and 5 at Arica port to a depth of 12 meters, in order to receive larger vessels. It also strengthened berth 1 at this port with a pioneering method in Chile. This consists of unrolling a geotextile on the seabed and filling it with concrete. After it dries, it leaves a slab that protects the seabed from erosion and increases the useful life of the berth. Both customers and local communities were offered the opportunity to virtually visit TPA's facilities using the "Virtual Tour" available on its website, given the public health restrictions imposed by the pandemic.*

TPA

En **TPS** se sumó el servicio CLX (Chile Express) de Maersk, lo cual significa un aumento de 110.000 contenedores al año. Se ofrece así una conexión adicional para importadores y exportadores entre Valparaíso y los principales puertos de Europa, a través de destinos intermediarios como Callao, Balboa, Manzanillo y Cartagena.

Puerto Coronel fortaleció la plataforma web para facilitar los servicios hacia los clientes.

Ultraport efectuó iniciativas enfocadas en la seguridad. Realizó mejoras en la gobernanza en seguridad en Coquimbo y estableció un Comité de Excelencia Operacional en Mejillones. Además, lanzó el programa “T.U. Creas Cultura” en conjunto con TPS (Valparaíso).

Por su parte, **TGU**, a través de un contrato trianual con AMBEV Uruguay, se aseguró el embarque del 100% de sus exportaciones de malta y cebada.

Ontur, asimismo, consiguió el permiso gubernamental para la construcción de un nuevo hangar que mejora la descarga de productos del principal cliente de la empresa.

TPS *captured Maersk's CLX (Chile Express) service, which means an increase of 110,000 containers per year. This provides an additional connection for importers and exporters between Valparaiso and principal European ports, through intermediary destinations such as Callao, Balboa, Manzanillo and Cartagena.*

Puerto Coronel *strengthened its web platform to streamline its services to customers.*

Ultraport *implemented various safety initiatives. It improved safety governance at Coquimbo and created an Operational Excellence Committee at Mejillones. It also launched the "T.U. Creas Cultura" program in conjunction with TPS (Valparaíso).*

TGU *signed a three-year contract with AMBEV Uruguay, which secured shipping all its malt and barley exports.*

Ontur *obtained government permission to build a new hangar, to improve the unloading services for its principal customer.*

Propio - Iniciativas destacadas en gestión de clientes / *Outstanding initiatives in customer management*

ÍNDICE / INDEX

04. Desarrollo Social

Social Development

Ser un actor relevante del desarrollo en 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.

ÍNDICE / INDEX

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?
Ultramar y sus Unidades Estratégicas de Negocio son actores claves para el desarrollo económico y social de los territorios y comunidades donde operan. Gracias a los beneficios del comercio internacional y su aporte al desarrollo integral a través de un enfoque de valor compartido, el apoyo de las UENs a los actores locales promueve mejoras en la calidad de vida de las personas y ayuda a responder a los desafíos comunitarios.

Why is this a significant material issue?
Ultramar and its SBUs are key players in the economic and social development of their local communities. The benefits of international trade and its contribution to integrated development through a shared value mean that SBUs can support local stakeholders to improve people's quality of life and respond to local community challenges.

El 2021 se caracterizó por la profundización en el diseño e implementación de estrategias de relacionamiento comunitario más definidas y ligadas con el negocio por parte de Ultramar y sus UENs.

Al comprender las mejores y nuevas oportunidades para un negocio sostenible que las buenas estrategias de relacionamiento comunitario pueden proveer, Ultramar está trabajando para pasar desde una visión enfocada en la filantropía, caracterizada por apoyos puntuales y donaciones a las comunidades vecinas de las operaciones, hacia un enfoque de valor compartido, donde los activos y las experiencias corporativas se encuentran con las necesidades económicas, sociales y ambientales de los territorios. De esta manera, se espera que, progresivamente, las iniciativas vinculadas a este segundo enfoque logren acercarse en cantidad y montos de inversión a aquellas con carácter filantrópico.

Un paso necesario para empezar a interiorizar en la creación de valor compartido, fue la instalación en todas las UENs de la Estrategia de Sostenibilidad y del enfoque de negocio ESG, basado en las variables corporativas, económicas, sociales y ambientales.

The development of community engagement strategies that are closely involved with the businesses run by Ultramar and its SBUs was extended during 2021.

Ultramar has improved its understanding of the sustainable business opportunities that good community engagement strategies can provide. So it has progressed from a philanthropy-focused vision, characterized by one-time support and donations to local communities, towards a shared value approach, where corporate assets and experiences can help to satisfy local economic, social and environmental requirements. It expects that its initiatives adopting this second approach will progressively reach the number and value of its philanthropic investments.

An essential step to begin understanding the creation of shared value was publishing the Sustainability Strategy and the ESG business approach across all SBUs, which are based on corporate, economic, social and environmental variables.

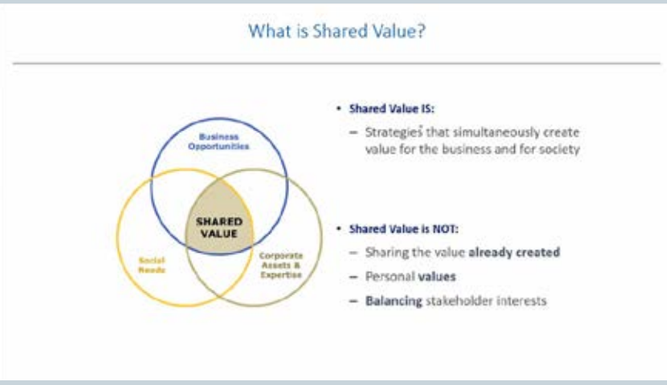
Webinar

"La Ventaja Competitiva de la Sostenibilidad"

"The Competitive Advantage of Sustainability"

El 23 de septiembre de 2021 Ultramar organizó el Webinar "La Ventaja Competitiva de la Sostenibilidad", que contó con la participación especial de Mark Kramer, profesor emérito de la Escuela de Negocios de la Universidad de Harvard (Harvard Business School) y líder a nivel internacional en el ámbito de estrategias corporativas de impacto social.

Ultramar organized "The Competitive Advantage of Sustainability" webinar on September 23, 2021, with special guest Mark Kramer, professor emeritus at Harvard Business School and international leader in the field of corporate social impact strategies.



Gracias a su aporte y al de Michael Porter, uno de los padres de la estrategia empresarial moderna, se ha difundido a nivel global el enfoque de la creación de valor compartido y su impacto colectivo como resultado de la interacción planificada en pro del desarrollo sostenible en los territorios.

El seminario contó con 330 asistentes en formato virtual en representación de Ultramar y de 34 Unidades Estratégicas de Negocio. Todos evaluaron la actividad en forma positiva y se comprometieron a transitar progresivamente hacia este enfoque de trabajo en sus relaciones con las comunidades. Para ello se guiarán por la Política de Relacionamiento con Grupos de Interés, lanzada en 2020 para todas las empresas filiales y coligadas de Ultramar.

Mark and Michael Porter, one of the fathers of modern business strategy, have contributed to the worldwide distribution of the shared value approach and its collective impact as a result of planned interaction that supports sustainable development.

This online seminar was attended by 330 people who represented Ultramar and 34 SBUs. All of them gave this webinar a positive evaluation and committed to progressively adopt this approach in their local community engagement. They will be guided by the Stakeholder Engagement Policy, launched in 2020 for all Ultramar subsidiaries and associates.

Relacionamiento Comunitario / *Community Engagement*

En 2021, 25 de las 42 UENs de Ultramar, equivalentes al 60%, contaban con un plan o programa de relacionamiento comunitario bien definido. El 74%, además, ha identificado claramente los grupos de interés. Finalmente, 22 de las 42 UEN (52%) que reportan informaciones para el 2021, cuentan con un canal formal para quejas y reclamos desde los actores comunitarios.

By 2021, 25 (60%) of Ultramar's 42 SBUs had clearly defined their community engagement plan. Furthermore, 74% had clearly identified their stakeholders. Finally, 22 (52%) of the 42 reporting SBUs in 2021 have a formal channel for the local community to submit complaints.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Ultramar
UENs que reportan en 2021 *SBUs reporting in 2021*	18	10	14	42
UENs con plan de relacionamiento comunitario definido *SBUs with a defined community engagement plan*	7	7	11	25
UENs con mapeo de grupos de interés *SBUs with a stakeholder map*	12	8	11	31
UENs con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades / *SBUs with a formal complaints process for local communities*	7	4	11	22

En 2021 / *During 2021*

60%

de las UENs cuentan con un plan o programa de relacionamiento comunitario bien definido.
of UENs had clearly defined their community engagement plan.

TPC

GRI 413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo
Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs.
Propio - % operaciones con Grupos de Interés identificados / *% operations with identified Groups of Interest.*

Principales actividades de relacionamiento comunitario de las UENs
Main community engagement activities at SBUs

DAIS

Norton Lilly USA siguió aportando al programa "Big Brothers Big Sisters of South Alabama", a través del voluntariado de sus colaboradores, quienes brindan tutorías individuales a jóvenes en riesgo social.

En tanto, las actividades de **Transtotal Logística Selva (TLS)** para estrechar los vínculos con la comunidad, se enfocaron en: a) fumigaciones gratuitas para las viviendas; b) reubicación de postes eléctricos para reducir la inseguridad; c) celebraciones del día de la madre, del padre y de Navidad; y d) creación de oportunidades para la contratación de mano de obra local.

Norton Lilly USA *continued to support the "Big Brothers Big Sisters of South Alabama" program through corporate volunteering, where its employees provided individual tutoring to young people at social risk.*

Transtotal Logística Selva's (TLS) *strengthened its links with the community by focusing on; a) free fumigations for homes; b) relocating electrical poles to reduce insecurity; c) celebrating Mother's Day, Father's Day and Christmas Day; and d) creating opportunities to hire local labor.*

TRANSTOTAL LOGÍSTICA SELVA

A su vez, **Nodus Agencia** enfocó sus contribuciones en cuatro líneas principales: "Orientando Orientales", programa de orientación y motivación vocacional, realizado en conjunto con el Liceo de Nueva Palmira, para bajar la deserción escolar; "Enseña UY", que contribuye a la educación pública en contextos de alta vulnerabilidad; apoyo a la "Fundación Salir Adelante", con un proyecto que acompaña a jóvenes que provienen de hogares en situación vulnerable, pero que tienen buen desempeño académico; ayuda a "Ánima", Bachillerato Tecnológico en Administración y Tecnología de la Información y Comunicación, como propuesta de formación integral dirigida a jóvenes que se encuentran en situación de vulnerabilidad económica.

Nodus Agencia *focused its contributions on four areas: "Orientando Orientales" (Guiding Eastern People) is a vocational guidance and motivation program carried out in conjunction with the Nueva Palmira High School, to reduce school dropout rates; "Enseña UY" is a program that contributes to public education in highly vulnerable neighborhoods; the Salir Adelante Foundation is a project that supports young people in vulnerable situations with good academic performance; and the "Ánima" program is a Technological Baccalaureate in both Administration and in Information and Communication Technology, and is an integrated training program for young people in vulnerable financial situations.*

ÍNDICE / INDEX

DAIS

Ulog Chile concentró su apoyo en la ciudad de San Antonio, con la entrega de tablets y chips de conexión a internet para los estudiantes de la Escuela de Agua Buena en Chillán, junto con una actividad recreativa en la Comunidad Malvilla. A ello se sumó la donación de un contenedor al Liceo Politécnico Raúl Silva Henríquez, institución con la cual también se comprometió a darle tablets y otros insumos para la carrera de Gastronomía durante 2022.

Ulog Chile *focused its support on the city of San Antonio, and it provided students at the Agua Buena School in Chillán with tablets and internet connection chips, along with a recreational activity in the Malvilla Community. The company donated a container to the Raúl Silva Henríquez Polytechnic School, and it pledged to provide tablets and other supplies for the Gastronomy course in 2022.*

ULOG CHILE

KAPTAN

Sitrans llevó a cabo diversas acciones de relacionamiento comunitario, a través de sus sucursales e identificación y clasificación de los principales grupos de interés; a) sus colaboradores donaron sangre al Hospital Regional de Antofagasta; b) apoyo a la Fundación Prodel, que asiste a niños en riesgo social en Antofagasta; c) participación en la mesa de trabajo del Foro Logístico de Valparaíso (Folovap), para coordinar medidas que limiten el impacto logístico en la comunidad; d) en San Antonio, el Comité de Sostenibilidad, en conjunto con autoridades nacionales y locales, llevó a cabo iniciativas relacionadas con vialidad local y calidad de vida; e) en Talcahuano trabajó, en conjunto con empresas vecinas y la comunidad, en la limpieza de los canales de aguas lluvia y el mejoramiento de caminos.

Sitrans *carried out several community engagement initiatives through its branches and it identified and classified its main stakeholders; a) employees donated blood to the Antofagasta Regional Hospital; b) it supported the Prodel Foundation, which assists children at social risk in Antofagasta; c) it participated in the Valparaiso Logistics Forum (Folovap) working group, to coordinate measures to limit the impact of logistics on the community; d) its Sustainability Committee, together with national and local authorities, carried out initiatives in San Antonio related to local roads and the quality of life; e) it cleaned rainwater channels and improved roads in Talcahuano, in conjunction with neighboring companies and the community.*

KAPTAN

En **Axinntus** se destacó el programa de Becas Laborales, que desde el año 2012 ha beneficiado a más de 140 mujeres emprendedoras. La iniciativa busca entregar a las mujeres de los grupos familiares de los colaboradores y a otras de la comunidad en general, conocimientos que les permitan acceder a un nuevo ingreso económico. En el 2021 se llevaron a cabo cuatro cursos de capacitación en las comunas de Huasco y Coronel, los que beneficiaron a 33 mujeres. Sus temáticas fueron: elaboración de productos de pastelería y repostería; técnicas de peluquería; normas y técnicas de manipulación de alimentos; finanzas personales. En segundo lugar, se efectuó una exitosa alianza comunitaria, denominada “Capstone Project”, con la Universidad Católica del Norte. A través de ella, los alumnos de último año realizan su trabajo de titulación en grupos y deben resolver problemáticas reales que presentan las empresas postulantes al programa. En Axinntus se desarrollaron cinco proyectos Capstone, permitiendo que 14 alumnos se titularan como ingenieros civiles industriales, gracias a sus proyectos enfocados en las áreas de mantenimiento, operaciones y seguridad.

Por otra parte, en 2021 el Plan de Desarrollo Comunitario de **MEDLOG Chile** contempló tres actividades principales: a) la implementación de áreas comunes en la Aldea de Niños Cardenal Silva Henríquez; b) actividades de reforestación en Valparaíso; c) capacitaciones a proveedores locales en temas de salud, seguridad y medio ambiente.

Axinntus *supports the Labor Scholarship program, which has benefited over 140 female entrepreneurs since 2012. This initiative provides women from employees' families and others from the local community with knowledge that will help them to earn an income. Four training courses were held in the municipalities of Huasco and Coronel during 2021, which benefited 33 women. The topics covered included preparing pastry and confectionery products, hairdressing techniques, food handling standards and techniques, and personal finance. It also formed a successful community partnership called the Capstone project with the Universidad Católica del Norte. Final year students carry out their degree work in groups and must solve real problems presented by the companies involved in the program. Axinntus developed five Capstone projects that focused on maintenance, operations and safety, which involved 14 students who subsequently graduated as industrial civil engineers.*

MEDLOG Chile's *Community Development Plan for 2021 had three main activities; a) installing common areas at the Cardenal Silva Henriquez Children's Village; b) arranging reforestation activities in Valparaiso; c) providing training for local suppliers on health, safety and environmental issues.*

MEDLOG

ÍNDICE / INDEX

NELTUME PORTS

Sagres continuó fortaleciendo sus alianzas locales, captando recursos para apoyar proyectos sociales, culturales y ambientales. En el Puerto de Río Grande mantuvo su apoyo a las actividades turísticas de la “Associação dos Vagoneteiros”, personas que se dedican a transportar, en las características “vagonetas”, a los turistas que quieren conocer los muelles del puerto. Además, sostuvo una activa colaboración con el “Centro de Convivencia de los Niños del Mar – CCMAR”, para el desarrollo de cursos de profesionalización. En el puerto de Pelotas, por otro lado, profundizó en sus actividades con la asociación “Otroporto”, con foco en los estudios de la ciencia para los alumnos y profesores de las escuelas locales.

Sagres *continued to strengthen its local partnerships, and arranged fund-raising to support social, cultural and environmental projects. It continued to support the "Associação dos Vagoneteiros" in the Port of Rio Grande, who are dedicated to transportation, and take tourists in characteristic "vagonetas" for trips around the port's docks. It continued to actively collaborate with the "Centro de Convivencia de los Niños del Mar - CCMAR", which develops professionalization courses. It continued to support the "Otroporto" association in the port of Pelotas, which focuses on science studies for students and teachers from local schools.*

SAGRES

Puerto Mejillones ha definido una estrategia de relacionamiento con la comunidad que busca profundizar el vínculo con los vecinos de la comuna de Mejillones. Los programas sociales están relacionados con el fomento del deporte, a través de la Escuela de Tenis Puerto Mejillones, y con los aportes directos para mejorar el acceso a la salud de los vecinos, por medio del proyecto de operativos médicos “Vive Mejor con Puerto Mejillones”. Por otro lado, el relacionamiento con las autoridades públicas busca fortalecer las instancias de diálogo e inversión social planificadas, así como las posibilidades de conocer cómo funciona el puerto a través del programa “Conoce Puerto Mejillones”. En 2021 recibió a la Ministra de la Mujer y Equidad de Género, al Subsecretario de Minería y al Subsecretario del Trabajo, así como otras autoridades regionales.

Puerto Mejillones *has defined a community engagement strategy that will strengthen the links with its neighbors in the Mejillones community. Social programs promote sports through the Puerto Mejillones Tennis School, and directly contribute to improving local access to health care, through the "Vive Mejor con Puerto Mejillones" (Live Better with Puerto Mejillones) medical project. It will strengthen engagement with public authorities through planned dialog and social investment, as well as instructing how the port operates through the “Conoce Puerto Mejillones” (Understanding Puerto Mejillones) program. In 2021, it received the Minister of Women and Gender Equity, the Undersecretary of Mining and the Undersecretary of Labor, as well as other regional authorities.*

NELTUME PORTS

Puerto Angamos realizó una nueva edición de los “Fondos Concursables”. Dio a conocer las 10 iniciativas que se financiarán en 2022, las cuales se enfocan en construcción o mejora de espacios; apoyo durante pandemia; educación y cultura de tenencia responsable de animales; conectividad y redes tecnológicas, y promoción de entornos saludables. Además, continuó con el desarrollo de la Escuela Fútbol Más, que permite la intervención social con niños y adolescentes del barrio Salvador Allende de Mejillones. También se mantuvieron las actividades de la Escuela de Vela que, desde hace más de 10 años, permite a los alumnos desarrollar una actividad deportiva y promueve valores para el crecimiento personal y de grupo. Finalmente, se activó el Programa Conociendo Mi Puerto, que permitió a más de 150 estudiantes de los principales establecimientos educacionales de Mejillones, recorrer las instalaciones del terminal y conocer las funciones que realizan los trabajadores.

Puerto Angamos *held its "Fondos Concursables" (Competitive Grants) again. He announced the 10 initiatives that will be financed in 2022, which focus on construction or improvement of spaces; pandemic support; education and culture of responsible animal ownership; connectivity and technological networks, and promotion of healthy environments. It continued to support the Soccer Plus School, which encourages social intervention among children and adolescents from the Salvador Allende neighborhood in Mejillones. It has continued to support the Sailing School for more than 10 years, which has encouraged students to join a sporting activity that promotes personal and team values. Finally, it launched the "Conociendo Mi Puerto" (Understanding My Port) program, which gave over 150 students from the main educational establishments in Mejillones the opportunity to tour the terminal and learn about the functions performed by port employees.*

PUERTO ANGAMOS

PUERTO MEJILLONES

ÍNDICE / INDEX

NELTUME PORTS

En **TPS**, desde la Subgerencia de Sostenibilidad y la Mesa de Trabajo de Sostenibilidad, se han puesto en marcha instancias de trabajo colaborativo con autoridades, clientes, colaboradores, organizaciones sociales, proveedores, medios de comunicación y empresas, entre otros grupos de interés. El principal foco comunitario ha sido la relación armónica ciudad-puerto, que permita la construcción de una visión de futuro para Valparaíso que contemple la diversidad de actores, la historia, cultura, identidad de la ciudad y el valor ambiental del borde costero. Al mismo tiempo, debe incluir las potencialidades turísticas y la valorización de las pymes locales para la sostenibilidad del territorio.

Puerto Coronel ha alineado su programa de relacionamiento comunitario con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Ultramar. En 2021 se enfocó principalmente en dos ejes: 1) Educación de Calidad e Inclusión, en el cual destaca el "Programa formativo para Emprendedores"; 2) Ciudades y Comunidades Sostenibles, en el cual destacan el programa concursable "Quiero mi Barrio", para la mejora de espacios públicos y sedes sociales, y el desarrollo de actividades educativas y recreativas en las comunidades.

*The Sustainability Department and the Sustainability Working Group at **TPS** have created opportunities to collaborate with authorities, customers, employees, social organizations, suppliers, the media, companies, and other stakeholders. The main community focus has been building a harmonious city-port relationship, and constructing a vision for the future of Valparaíso that accommodates the diversity of its stakeholders, its history, culture, identity and the environmental value of its coasts. It should also include its tourism potential and appreciate the value added by local SMEs to its sustainability.*

***Puerto Coronel** has aligned its community engagement program with Ultramar's Sustainable Development Goals (SDGs). It focus in 2021 was on: 1) High quality education and inclusion, which includes the "Programa formativo para Emprendedores" (Entrepreneurs Training Program); 2) Sustainable cities and communities including the "Quiero mi Barrio" (I love my neighborhood) program, which improves public areas, social centers, and develops educational and recreational activities in communities.*

PUERTO CORONEL

NELTUME PORTS

En su Plan de Relacionamiento Comunitario, **Ultraport** prioriza los ejes de educación, cultura y deporte. En 2021 llevó a cabo el Programa "Primero LEE", con la Fundación Crecer con Todos, para promover la lectura en las escuelas vulnerables de Mejillones (248 niños y niñas) y de Valparaíso (734 niños y niñas); el Programa "Ultraport Contigo y Tu Entorno", con charlas técnicas sobre seguridad y medio ambiente desarrolladas por los profesionales de la compañía; y el Programa de Voluntariado Corporativo, enfocado en los apoyos a jardines infantiles y escuelas, campañas ambientales y solidarias, y los operativos de limpieza de playas en Arica, Mejillones y Coquimbo.

***Ultraport's** Community Engagement Plan prioritizes education, culture and sports. During 2021, it implemented its "Primero LEE" (First Read) program with the Crecer con Todos Foundation, to promote reading in vulnerable schools in Mejillones (248 children) and Valparaíso (734 children); its "Ultraport Contigo y Tu Entorno" (Ultraport with you and your environment) program, which provided technical talks on safety and the environment by the company's professionals; and its Corporate Volunteering program, which focused on support for kindergartens, schools, environmental and solidarity campaigns, and beach cleaning events in Arica, Mejillones and Coquimbo.*

ULTRAPORT

En tanto, **Rio Estiba**, por invitación de la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) de Nueva Palmira, recibió a un grupo de estudiantes del Curso Técnico Terciario en Administración. Para aprobar el curso, los asistentes enfocaron su trabajo en el Procedimiento de Compra de la empresa. La información recabada tuvo un fin didáctico y también para uso interno de la universidad, con el objetivo de elaborar un plan de mejora interna en diferentes aspectos.

TPC apoyó el desarrollo de talleres de huerto y lana agujada (vellón) para mujeres pertenecientes a las 5 juntas de vecinos de la Parte Alta de Coquimbo.

***Rio Estiba** received a group of students from the Tertiary Technical Course in Administration at the invitation of the Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU) in Nueva Palmira. Passing the course required students to study the company's purchasing procedures. This information was used for teaching purposes and by the university, with the objective of developing an internal improvement plan.*

TPC supported the development of orchard and needled wool (fleece) workshops for women belonging to the 5 neighborhood associations of the upper part of Coquimbo.

Inversión social

Social investment

Las inversiones sociales que las UENs realizan a nivel territorial, se dividen en inversiones relacionadas al Plan de Relacionamiento Comunitario y en donaciones (iniciativas de filantropía).

Local social investments by SBUs are divided between investments involving their Community Engagement Plan and their philanthropic donations.

1.460.604 USD

Inversión social total 2021
2021 total social investment

576.787 USD

Gestión Comunitaria
Community Management Initiatives

883.817 USD

Monto total de donaciones para iniciativas de filantropía y voluntariado / *Total donations to philanthropic and volunteering initiatives*

FUNDACIÓN CHOSHUENCO

Propio - Inversión social / *Social investment*

	Total de Inversión Social / *Total social investment (USD)*	Gestión comunitaria / *Community engagement (USD)*	Donaciones *Total social* *Donations (USD)*	N. Personas Beneficiadas *Number of people who benefited*	N. Instituciones Beneficiadas *Number of institutions who benefited*
2019	1.712.799	547.493	1.165.307	146.228	N/A
2020	1.499.213	865.943	633.270	33.555	363
2021	1.460.604	576.787	883.817	39.255	548

Nota: el total de inversión social es el resultado total de la suma de las inversiones relacionadas al plan de relacionamiento comunitario y de las donaciones realizadas. / *Note: total social investment is the sum of investments related to the community engagement plan and to donations.*

Respecto al año 2020, en 2021 aumentaron las personas y las instituciones beneficiarias. Sin embargo, disminuyó ligeramente la inversión social total. En 2021, las donaciones volvieron a ser mayores respecto de las inversiones vinculadas con las actividades de desarrollo de los planes de relacionamiento comunitario.

The number of individuals and institutions that benefited increased in 2021 compared to 2020. However, the total value of social investments decreased slightly. Donations were once again higher in 2021 compared to investments in community engagement plans.

Inversión social total por ámbito / *Total social investment by area*

Ámbito de inversión *Investment area*	Total de Inversión Social *Total social investment (USD)*	Gestión Comunitaria *Community engagement (USD)*	Donaciones *Donations (USD)*	% de ámbito de inversión total *% of total investment*
Educación y cultura *Education and Culture*	389.095	69.586	319.509	26,6%
Salud y Deporte *Health and sport*	102.666	32.645	70.021	7,0%
Emprendimiento y trabajo *Enterprise and work*	95.771	11.878	83.893	6,6%
Vivienda *Housing*	52.379	0	52.379	3,6%
Medio Ambiente *Environment*	47.625	7.283	40.342	3,3%
Formación profesional y técnica *Professional and technical training*	38.002	34.336	3.666	2,6%
Otros (indicar si es necesario) *Other (describe if necessary)*	735.066	421.059	314.007	50,3%
Total	1.460.604	576.787	883.817	100,0%

En relación a los focos temáticos de la inversión social, más de un cuarto fue destinada a temas educativos. Por otro lado, más del 40% se concentra en ámbitos variados, entre los cuales se mencionan principalmente los siguientes:

- Donaciones de alimentos.
- Donaciones a cuerpos de bomberos.
- Mejoras de infraestructuras vecinales, sedes comunitarias y caminos locales.

Over a quarter of social investment was in education. Over 40% was invested in areas such as:

- *Food donations.*
- *Donations to fire-fighters.*
- *Improvements to neighborhood infrastructure, community centers and local roads.*

ÍNDICE / INDEX

Voluntariado Corporativo Ultramar

Ultramar Corporate Volunteering

En 2021 hubo 11 UENs que contaron con un programa de Voluntariado Corporativo: cinco en la línea DAIS (AMI, ONE, Rochamar, Norton Lilly USA y Norton Lilly Panamá), tres en KAPTAN (Sitrans, Axinntus y MEDLOG Chile) y dos en Neltume Ports (TPA y Ultraport). Entre 2020 y 2021 las horas dedicadas al voluntariado se quintuplicaron. Sin embargo, sigue vigente el desafío de involucrar a más colaboradores en estas actividades.

Eleven SBUs had Corporate Volunteering programs in 2021. There were five in DAIS (AMI, ONE, Rochamar, Norton Lilly USA and Norton Lilly Panama), three in KAPTAN (Sitrans, Axinntus and MEDLOG Chile) and two in Neltume Ports (TPA and Ultraport). The number of hours dedicated to volunteering increased fivefold from 2020 to 2021. However, involving more employees in these activities remains a challenge.

	Número de Colaboradores que participaron en el Programa de Voluntariado *Number of employees participating in the Volunteering Program*	**% respecto a la dotación total de la UEN que reporta /** *% of the total workforce at reporting SBUs*	**% respecto a la dotación total Ultramar /** *% of the total Ultramar workforce*	**Número de horas totales de voluntariado** *Total number of voluntary 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**

TRANSTOTAL

Voluntariado Corporativo / Corporate Volunteering

Sitrans: "Deja tu huella" *(Leave your mark)*

Sitrans lleva a cabo el programa de voluntariado corporativo "Deja tu huella", para que sus colaboradores puedan compartir sus conocimientos, experiencias y vivencias.

En 2021 apoyó a la comunidad familiar del Jardín Infantil Ángel Gabriel en la comuna de San Bernardo (Región Metropolitana de Santiago). La ayuda fue llevada a cabo a través de charlas y talleres en los cuales los colaboradores participaron como monitores en las siguientes temáticas: manejo emocional post pandemia; primeros auxilios y prevención de accidentes.

***Sitrans** arranged its "Deja tu huella" corporate volunteering program, so its employees can share their knowledge and experiences.*

It supported the family community of the Angel Gabriel kindergarten in San Bernardo, Santiago during 2021. Its support involved talks and workshops where employees participated as tutors for post-pandemic emotional issues, first aid and accident prevention.

SITRANS

Las actividades de voluntariado corporativo en Santiago de Chile se llevaron a cabo en alianza con la Fundación Trascender, beneficiando directamente a las comunidades educativas de los colegios José Joaquín Prieto en la comuna de La Pintana y Claudio Matte en La Granja, pertenecientes a la Red SIP (Sociedad de Instrucción Primaria), además de mujeres emprendedoras de San Bernardo.

Al igual que el 2020, se optó por contar tanto con la participación de colaboradores de las oficinas corporativas de Ultramar como de personas pertenecientes a la red de profesionales de la Fundación Trascender, para así responder de la mejor manera a las necesidades de las comunidades beneficiadas.

Como una iniciativa complementaria, en 2021 decidimos brindar el apoyo necesario para sobrellevar otro año de pandemia, con una campaña de donación de cajas de alimentos destinadas a 100 familias (50 de cada colegio), a razón de una entrega mensual por tres meses.

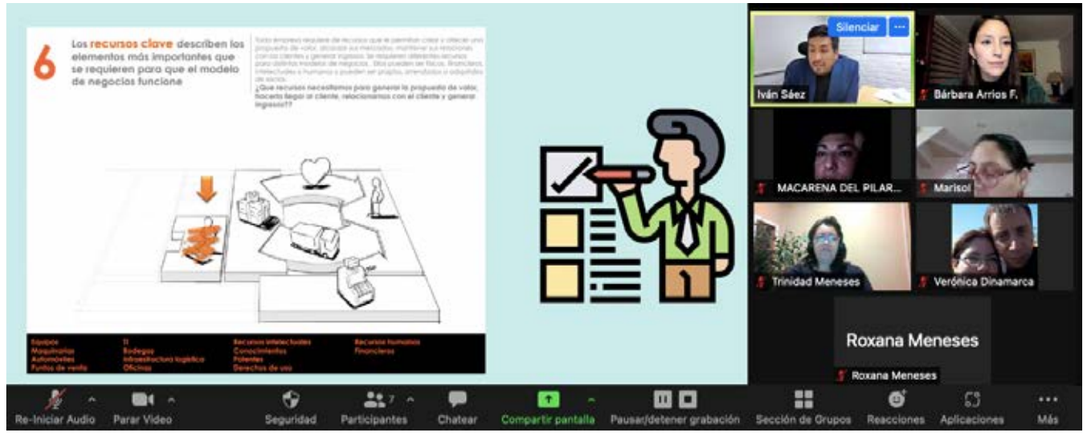
Corporate volunteering in Santiago involved an alliance with Trascender Foundation, and directly benefited educational communities at the José Joaquín Prieto school in La Pintana and the Claudio Matte school in La Granja, which belong to the SIP (Sociedad de Instrucción Primaria) network, as well as female entrepreneurs in San Bernardo.

As in 2020, employees from Ultramar's corporate offices were invited, as well as people belonging to Trascender Foundation's professional network, in order to optimize the response to these communities' requirements.

A complementary initiative in 2021 provided support to overcome another year of the COVID-19 pandemic. This involved a campaign to donate food boxes to 100 families (50 from each school) every month for three months.

ÍNDICE / INDEX

ULTRAMAR



Indicador propio - Iniciativas de voluntariado corporativo / *Corporate volunteering initiatives*

Desafío Levantemos Chile

En 2021 Ultramar continuó con su apoyo a la Fundación “Desafío Levantemos Chile”. En esta ocasión, se ayudó a emprendimientos de la Región de Valparaíso. 20 mujeres seleccionadas por el “Programa Mujeres Jefas de Hogar” de la Municipalidad de Valparaíso, participaron de talleres online para el uso de plataformas digitales y herramientas para la sostenibilidad de sus negocios. Además, se entregó a cada una un kit digital (tablets y chips de conexión a internet) para garantizar la efectiva participación en esta instancia, junto con una ayuda económica para mitigar la situación de debilidad económica a raíz de la pandemia.

Ultramar continued to support the "Desafío Levantemos Chile" Foundation in 2021. This year, it helped enterprises in the Valparaíso Region. The “Mujeres Jefas de Hogar” (Female Household Leaders) program run by the Valparaiso Municipality selected 20 women to participate in online workshops on using digital platforms and tools to sustain their businesses. A digital kit that contained tablets and internet connection chips was given to each participant to ensure that they could effectively participate in this event, along with financial assistance to mitigate hardship caused by the pandemic.

ÍNDICE / INDEX

Fundación Choshuenco

Choshuenco Foundation

La Fundación Educacional Choshuenco es una fundación chilena sin fines de lucro, cuyo propósito es aportar a la educación integral de niños y niñas de hasta cuatro años, que viven en lugares de menores oportunidades, a través de la gestión de centros educativos de alta calidad y programas de formación continua para los equipos pedagógicos y las familias de los menores.

La fundación ha desarrollado un modelo de gestión pedagógica integral, incluyendo los procesos pedagógicos, administrativos y de gestión de personas para los distintos centros educativos, sala cuna, jardines infantiles y centros de familia. Además, todo el conocimiento y los instrumentos de evaluación, procesos, protocolos, metodología, planes de aula y sistemas de gestión se han puesto a disposición de otras instituciones que requieran de apoyo para iniciar o mejorar centros educativos con un alto nivel de calidad de educación inicial.

El siguiente esquema refleja los aspectos claves que contempla el modelo de Gestión Pedagógico:

The Choshuenco Educational Foundation is a Chilean charity that contributes to the integrated education of children under 5 living in places with less oportunities, by managing high-quality educational centers and continuous training programs for teaching teams and children's families.

The foundation has developed a integrated pedagogical model, including pedagogical, administrative and people processes for its educational centers, nursery schools, kindergartens and family centers. Furthermore, all its knowledge and evaluation tools, processes, protocols, methods, classroom plans and systems have been shared with other institutions that are looking for support to start or improve high-quality primary educational centers.

The key aspects of its Pedagogical Model are as follows:

NIÑO/A LIDER, PERSEVERANTE Y CREATIVO / *PERSISTENT AND CREATIVE CHILD LEADER*

OBJETIVOS *OBJECTIVES*	**ESTRATEGÍAS** *STRATEGIES*	**GESTIÓN INTERNA** *INTERNAL MANAGEMENT*
Propiciar una educación inicial de calidad, a través de experiencias de aprendizaje desafiantes, que permitan un pleno desarrollo socioemocional, cognitivo y psicomotor. *To promote high quality early education through challenging learning experiences that provide complete socio-emotional, cognitive and psycho-motor development.*	Currículo HIGH SCOPE *HIGH SCOPE curriculum*	**Academia /** *Academia:*
	Interacciones adulto - niño/a) cálidad y de calidad / *High quality adult-child interactions*	Especialización permanente de los equipos pedagógicos *Continually specializing teaching teams*
	Énfasis en el desarrollo del lenguaje oral *Emphasis on oral language development*	Evaluaciones internas y externas en pro de la mejora contínua *Internal and external evaluations that support continuous improvement*
	Estrategia de lenguaje Choshuenco (ELC) *Repeated interactive reading*	Liderazgo Pedagógico e innovación *Educational leadership and innovation*
	Desarrollo de las Ciencias a partir de la Pedagogía Indagatoria *Inquiry-based science development*	Sistematización de procesos administrativos y pedagógicos *Systematizing administrative and pedagogical processes*
	Fomento de la Creatividad mediante el desarrollo de las Artes y el Juego / *Fostering creativity by developing art and play*	Gestión eficiente de recursos *Efficient resource management*
Acompañar a las familias contribuyendo en su labor como primeros educadores, a través del Centro de Familia e incorporándolos en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas. *To support families as primary educators through the family center and by incorporating them into their children's learning process*	Programa de desarrollo de habilidades parentales (Triple P) *Parenting skills development program (Triple P)*	
	Creciendo juntos en virtudes *Virtues and values development program*	
	Charlas y Talleres de desarrollo personal *Personal development talks and workshops*	
	Desarrollo de habilidades parentales *Development of parenting skills*	

MODELO DE GESTIÓN / *MANAGEMENT MODEL*

CENTROS EDUCATIVOS CHOSHUENCO / *CHOSHUENCO EDUCATIONAL CENTERS*

El gran desafío del 2021 fue la reapertura de los centros educativos, debiendo asegurar un retorno seguro a la presencialidad. Durante el año, los 3 centros permanecieron operando normalmente, realizándose distintas actividades.

La asistencia promedio fue 60% comparado con el 34,5% a nivel nacional.

Se realizó el Webinar #volvamosaljardín, para explicar a las familias la importancia de que los niños asistan al jardín y mostrarles todas las medidas sanitarias que se pusieron en marcha en los centros.

Se implementó un nuevo programa de recuperación de aprendizajes llamado "ELC", Estrategia de Lenguaje Choshuenco. Este programa nació a partir de los resultados del estudio "Efecto de la Pandemia en el Aprendizaje", realizado a fines del 2020, y que da cuenta del efecto negativo de la no presencialidad. La Estrategia de Lenguaje Choshuenco (ELC) comenzó a implementarse en los niveles medios-mayores, de los 3 centros educativos, en el mes de octubre, con foco en potenciar el desarrollo del lenguaje oral mediante la literatura infantil.

The toughest challenge during 2021 was reopening its educational centers, which had to ensure that physical attendance was safe. Its three centers continued to operate normally during the year.

Average attendance was 60% compared to only 34.5% in the rest of Chile.

A "#volvamosaljardín" webinar was arranged, to explain to families how important it was for children to attend kindergarten and to demonstrate all the health measures that had been introduced at these centers.

A learning recovery program was implemented called "Estrategia de Lenguaje Choshuenco - ELC" (Choshuenco Language Strategy). This program was the result of a study called "Efecto de la Pandemia en el Aprendizaje" (Effect of the Pandemic on Learning), which was completed at the end of 2020 and described the negative effects of non-attendance. Implementation of the Choshuenco Language Strategy began with the middle/senior grades at the three educational centers in October, with a focus on developing oral language through children's literature.

ÍNDICE / INDEX

Finalmente, se realizó la campaña #SoyChoshuenco con el propósito de posicionar a la fundación, dar a conocer el equipo y compartir las opiniones de las familias sobre su experiencia con el Centro Educativo.

Finally, the #SoyChoshuenco campaign was aimed at positioning the foundation, publicizing the team and sharing families' opinions about the Educational Center.

Juntos por una EDUCACIÓN INICIAL2030 para el futuro de Chile

Otra iniciativa que la fundación lanzó en conjunto con la Pontificia Universidad Católica de Chile es "Juntos por una Educación Inicial 2030 para el futuro de Chile" , con la cual se busca establecer una hoja de ruta para posicionar la importancia de la educación en la primera infancia, tanto en las políticas públicas como en la sociedad civil del país.

The foundation launched another initiative in conjunction with the Pontificia Universidad Católica de Chile called "Juntos por una Educación Inicial 2030 para el futuro de Chile" (Together let's develop primary education 2030 for the future of Chile), which aims to establish a roadmap to increase the importance given to primary education, both in public policies and Chile's civil society.

Durante el 2021, además, continuó en formato virtual el programa Aprendo Contigo, el cual busca que los niños mantengan actividades de aprendizaje en sus hogares y que sus padres puedan fortalecer mejores estrategias parentales. Participaron 36 salas de jardines infantiles y 21 de escuelas, con un total aproximado de 1.207 niños y niñas.

The "Aprendo Contigo" (I learn with you) program continued in 2021, using an online format, to ensure that children could continue to learn at home and to improve their parents' parenting strategies. This involved 36 kindergarten classrooms, 21 school classrooms and approximately 1,207 children.

APRENDO CONTIGO Fundación Choshuenco

ÍNDICE / INDEX

Apoyo al Liceo Tecnológico Alfredo Nazar Feres /
Support to Alfredo Nazar Feres technological high school

Ultramar financió la compra de equipamiento técnico para aumentar la preparación de aproximadamente 30 estudiantes de Electrónica del Liceo Tecnológico Alfredo Nazar Feres, en Valparaíso.

A través de este apoyo, se busca fomentar la formación de capital humano, entregando competencias para desarrollar profesionalmente a jóvenes en áreas técnicas y así responder a las necesidades del sector productivo. Los jóvenes realizaron prácticas en Terminal Pacifico Sur (TPS) y Sitrans, empresas que se vincularon en este trabajo brindando apoyo para analizar perfiles y priorización de focos de desarrollo mutuo.

Esta iniciativa se enmarca en el “Proyecto Redes para el Empleo Juvenil”, impulsado por la SOFOFA (Sociedad de Fomento Fabril).

Ultramar financed the purchase of technical equipment to increase the training of approximately 30 electronics students at the Alfredo Nazar Feres Technological High School in Valparaíso.

The purpose of this support was to encourage the formation of human capital, by developing the professional skills required by young people in technical areas that fulfill the requirements of the productive sector. Young people were offered internships at Terminal Pacifico Sur (TPS) and Sitrans, as these companies also provided support by analyzing profiles and prioritizing mutual development issues.

This initiative formed part of the “Redes para el Empleo Juvenil” (Youth Employment Networks) project run by SOFOFA (Sociedad de Fomento Fabril).

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?
Desde su comienzo como pequeña empresa local hasta convertirse en una compañía con presencia internacional en las Américas, Ultramar ha tenido siempre un fuerte compromiso con las relaciones estratégicas con las empresas proveedoras que han permitido su crecimiento y desarrollo. Hoy, en una coyuntura global en la que los diferentes eslabones de las cadenas de valor están siendo presionados y puestos a prueba para mantener un equilibrio sostenible y de largo plazo, es aún más relevante ser socios de los proveedores y crear oportunidades para ellos.

Why is this a significant material issue?
Ultramar began as a small local business and grew into an international company with offices throughout the Americas, but it has always been fiercely committed to building strategic relationships with its suppliers, as they have enabled its growth and development. During the current global context, where links in value chains are being pressured to maintain a sustainable and long-term balance, it is even more important to build partnerships with suppliers and create opportunities for them.

Los desafíos que ha enfrentado la cadena logística del comercio internacional en 2020 y 2021, ha mostrado la importancia de mantener fuertes vínculos con los distintos integrantes de la cadena de valor. Su fortalecimiento ha sido clave en este bienio de pandemia, particularmente para adaptarse a los cambios de patrones globales de consumo y responder a los desafíos y oportunidades que indirectamente dejó la propagación del Covid-19 o que se están plasmando desde la reactivación de la economía en diversos países del mundo.

Como se destaca en la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, ser socios de los proveedores más allá de la relación comercial, es un compromiso con la calidad de vida de las personas a través del comercio exterior. Por ello, es muy relevante para las empresas de Ultramar seguir creando espacios y herramientas de colaboración, innovación y emprendimiento con en los distintos mercados y territorios.

The challenges faced by the international logistics chain in 2020 and 2021 have demonstrated the importance of maintaining strong alliances between each link in the value chain. Strengthening these alliances has been vital over the past two years of the pandemic, particularly when adapting to changes in global consumption patterns and responding to the challenges and opportunities indirectly caused by the spread of COVID-19, or that are taking shape as economies in various countries around the world begin to reactivate.

As explained in Ultramar's Sustainability Strategy, building partnerships with suppliers that go beyond commercial issues fulfills our commitment to improving people's quality of life through foreign trade. Therefore, it is very important that Ultramar's companies continue to create collaboration, innovation and entrepreneurship opportunities in their markets and local communities.

Las empresas de Ultramar cuentan con el apoyo de
Ultramar's companies are supported by

19.512 proveedores, desde América del Norte hasta América del Sur / *suppliers throughout North and South America*

71% proveedores son locales[3] / *suppliers are local[3]*

El compromiso de Ultramar con los proveedores se manifiesta en el cuidado constante de su relación con ellos. Por lo anterior, el "Código de Ética" vela, entre otros aspectos, por una gestión transparente y beneficiosa de la relación con proveedores y empresas contratistas.

Ultramar's commitment to its suppliers is evidenced by constantly nurturing its relationship with them. Therefore, its "Ethical Guide" ensures that relationships with suppliers and sub-contractors are transparent and beneficial.

Lineamientos de acción para el relacionamiento con socios estratégicos: /
Guidelines for relations with strategic partners are as follows:

- Ser activos en entender el negocio y la motivación de los proveedores para coordinarse mejor y construir relaciones eficientes, competitivas y responsables con ellos.
- Buscar que el trabajo de Ultramar se realice con atención hacia el entorno y su sostenibilidad, cuidando y haciendo un uso eficiente de los recursos naturales en función de su preservación y resguardo.
- Tener presentes los intereses y valores de las comunidades donde opera Ultramar, para actuar de manera respetuosa y ser una contribución a su desarrollo.
- Ajustarse a la normativa de obsequios o invitaciones de acuerdo con la "Política de Regalos Corporativos".

- *Actively understand the supplier's business and motivation, in order to improve coordination and build efficient, competitive and responsible relationships.*
- *Ensure that while working for Ultramar, suppliers pay special attention to sustainably protecting the environment, and efficiently using natural resources by preserving and safeguarding them.*
- *Suppliers should be aware of the interests and values of Ultramar's local communities, they should behave respectfully and contribute to community development.*
- *Employees should comply with the regulations regarding gifts or invitations in accordance with the "Corporate Gift Policy".*

[3] Se define como proveedor local a aquel prestador de servicios o insumos cuya casa matriz se encuentra en el mismo territorio donde la empresa realiza sus operaciones, sin considerar el tamaño del proveedor. En la línea de negocio DAIS, los proveedores locales alcanzan el 88%, mientras que en Kaptan llegan el 71% y en Neltume Ports, al 54%. / *A local supplier is defined as one whose headquarters is in the same area that the corresponding Ultramar company operates its business, regardless of the size of the supplier. Local suppliers within the DAIS business line represent 88% of all suppliers, while in Kaptan they represent 71% and in Neltume Ports 54%.*

ÍNDICE / INDEX

Durante el 2021, la contribución de Ultramar al desarrollo de sus proveedores se concretó a través de acciones de monitoreo, seguimiento y fortalecimiento. Destacan las siguientes iniciativas de las UEN:

Ultramar's contribution to supplier development in 2021 involved monitoring, follow-up and strengthening measures. Significant SBU initiatives were as follows:

DAIS

AMI realizó auditorías de control de riesgo, con foco en temas de seguridad, higiene, calidad y resguardo de la información.

Sagres fortaleció el vínculo con el SEBRAE (Servicio Brasileño de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa) del Municipio de Rio Grande, con el fin de presentar las necesidades documentales para ser proveedor de la empresa y así contribuir a las capacitaciones ofrecidas por el Servicio.

Naves desarrolló dos jornadas de capacitación para proveedores sobre aspectos corporativos, legales, ambientales, de seguridad, salud y ética empresarial.

Norton Lilly Panamá implementó la digitalización de las facturas, reduciendo los días promedio de pago a proveedores.

En su unidad TLS, **Transtotal** fortaleció lazos con la comunidad apoyando emprendimientos locales a través de la contratación de proveedores para abastecimiento de servicios generales (agua y alimentación), así como también desarrollando actividades con las comunidades vecinas al Terminal.

AMI *conducted risk control audits, which focused on safety, public health, quality and information security.*

Sagres *strengthened its link with SEBRAE (Brazilian Micro and Small Business Support Service) at the Rio Grande Municipality, in order to publish the documents required to become a company supplier and contribute to the training offered by the Service.*

Naves *held two training sessions for suppliers on corporate, legal, environmental, safety, health and business ethics issues.*

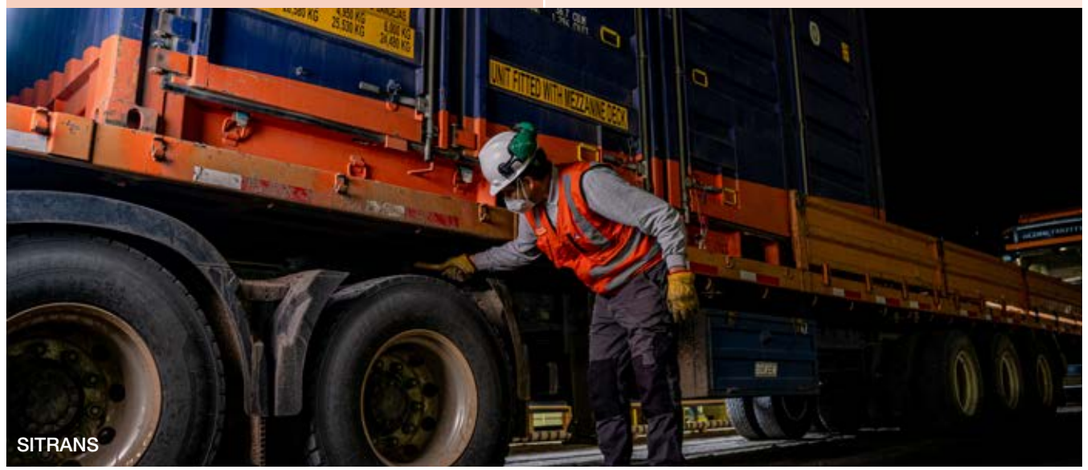
Norton Lilly Panama *implemented invoice digitalization, which reduced the average time taken to pay suppliers.*

In its TLS unit, ***Transtotal*** *strengthened ties with the community by supporting local enterprises through the hiring of suppliers for the supply of general services (water and food), as well as developing activities with the communities neighboring the Terminal.*

KAPTAN

Sitrans desarrolló avisos automáticos en línea para la recepción, aceptación y rechazo de las facturas enviadas por los proveedores. Además, continuó profundizando las actividades del programa "Ruteros Sitrans". Entre ellas se encuentra la innovación para la automatización de la apertura y el cierre de los twist locks, con el fin de disminuir los riesgos de accidentes para los conductores; la colaboración con NatGeo y el programa "Rutas Peligrosas" para generar conciencia en los transportistas; y la realización de cursos de capacitación presenciales y online.

Sitrans *developed automatic online notifications covering the receipt, acceptance or rejection of invoices sent by suppliers. It also extended the "Ruteros Sitrans" (Sitrans Hauliers) program. It introduced an innovative automated method to open and close twist locks, to reduce the risk of accidents for drivers. It collaborated with NatGeo and the "Rutas Peligrosas" (Dangerous Routes) program to raise awareness among hauliers, and it conducted classroom and online training courses.*



SITRANS

KAPTAN

Axinntus realizó una auditoría a los proveedores, basada en aspectos legales, de seguridad y ambientales. Además, junto con un proveedor local de la Región de Antofagasta, implementó un sistema de purificación de aire para la prevención del Covid-19, que emplea la misma tecnología usada en los aviones comerciales.

MEDLOG, en tanto, efectuó capacitaciones a proveedores sobre temas legales, ambientales y de seguridad, incluyendo exposiciones y cápsulas informativas.

Axinntus *conducted an audit of suppliers, which examined various legal, safety and environmental aspects. Together with a local supplier in the Antofagasta Region, it implemented an air purification system to prevent the spread of COVID-19, which employs the same technology used in commercial aircraft.*

MEDLOG *provided supplier training on legal, environmental and safety issues, including presentations and information capsules.*

NELTUME PORTS

TPR trabajó con proveedores de arriendo de autoelevadores para identificar las causas de rotura de equipos e implementar mejoras para aumentar su disponibilidad.

TPA llevó a cabo capacitaciones en "Metodología Ágil SCRUM" sobre buenas prácticas para el trabajo colaborativo y en equipo, a partir de un convenio con la "Red de Innovación Logística y Exportaciones" del programa InnovaLab de Inacap (Universidad Tecnológica de Chile).

TPC reforzó la posibilidad de incorporar pymes locales en las licitaciones.

TPS participó de las mentorías organizadas por la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, con el objetivo de compartir con proveedores locales los requerimientos de la empresa. Las mismas temáticas se abordaron en las mentorías de la Asociación de Empresas de la V Región (ASIVA).

Puerto Coronel enfocó su trabajo en el fortalecimiento de su Portal de Proveedores, con el objetivo de tener una mejor visualización de sus órdenes de compra y fechas de pagos.

Por su parte, **Río Estiba** reforzó la relación con un proveedor local de softwares e implementaciones TI, la cual le significó a este un aumento del 30% en su dotación de los trabajadores.

Montecon, en conjunto con la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE), retomó el Programa de Desarrollo de Proveedores que se había suspendido en 2020 por la pandemia. El foco actual es el cambio cultural en temas de seguridad.

TPR *enlisted the support of forklift leasing suppliers to identify the reasons why equipment broke and implement improvements that increased their availability.*

TPA *conducted the "Metodología Ágil SCRUM" (Agile SCRUM Method) training program that shared good practices and collaborative teamwork, based on an agreement with the "Red de Innovación Logística y Exportaciones" (Logistics and Export Innovation Network) of the InnovaLab program at Inacap (Universidad Tecnológica de Chile).*

TPC *reinforced its policy of including local SMEs in invitations to tender.*

TPS *participated in mentoring organized by the Valparaíso Regional Chamber of Commerce, with the objective of sharing the company's requirements with local suppliers. The same topics were addressed in mentoring sessions with the "Asociación de Empresas de la V Región - ASIVA" (Fifth Region Business Association).*

Puerto Coronel *focused on strengthening its Supplier Portal, with the objective of improving its visualization of purchase orders and payment dates.*

Rio Estiba *strengthened its relationship with a local software and IT implementation supplier, which led to a 30% increase in that supplier's workforce.*

Montecon*, together with the "Agencia Nacional de Desarrollo - ANDE" (National Development Agency), resumed the Supplier Development program that had been suspended in 2020 due to the pandemic. The current focus is on cultural changes related to safety.*

Pago a proveedores

Supplier payments

Como parte del compromiso por el desarrollo de sus proveedores, Ultramar está promoviendo en todas sus UENs la implementación de buenas prácticas que van más allá de lo requerido por la legislación vigente.

En Chile, el artículo Nº 1 de la "Ley de Pago a 30 días" (Nº 21.131 de 2019) obliga el pago a cualquier proveedor en un plazo máximo de 30 días corridos desde la recepción de la factura. Establece que sólo en casos excepcionales, las partes podrán establecer de común acuerdo un lapso superior.

Ultramar continúa trabajando para mantener el límite de pago de 30 días en toda la compañía. En 2019 alcanzó un período promedio de 27 días, mientras que en 2020 llegó a 26,5 días. Sin embargo, en 2021 este indicador subió a 30 días, con un plazo máximo promedio de 34,3 días, producto de las complejidades sufridas por el comercio internacional y su logística asociada. A pesar de esta situación, durante el año hubo 13 UENs que contaron con una política específica para los períodos de pago a micro, pequeñas y medianas empresas. Fue así como, en estos casos, el promedio de pago a proveedores MiPymes alcanzó los 13 días y el plazo máximo llegó a los 16 días.

Ultramar is committed to developing its suppliers, and encourages best practices that go beyond legal requirements at all its SBUs.

Article 1 of the Chilean "Ley de Pago a 30 días" (30-Day Payment Law) (Law 21,131 dated 2019) requires suppliers to be paid within 30 calendar days of receiving the invoice. It establishes that the parties may establish a longer period by mutual agreement, but only in exceptional cases.

Ultramar continues to maintain the 30-day payment limit company-wide. The company achieved an average payment period of 27 days in 2019 and 26.5 days in 2020. However, in 2021 it rose to 30 days, with an average maximum of 34.3 days, as a result of the complexities of international trade and its associated logistics. Despite these problems, 13 SBUs had a separate payment policy for micro, small and medium-sized enterprises (MSME) during the year. The average payment term to MSME suppliers at these SBUs was 13 days and the maximum term was 16 days.

PAGOS A MIPYMES *PAYMENTS TO MSME SUPPLIERS*	DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS	Ultramar
Promedio de pago a proveedores MiPymes *Average payment period to MSME suppliers*	**24**	**10**	**6**	**13**
Plazo máximo de pago definido para MiPymes *Payment deadline for MSME suppliers*	**26**	**14**	**7**	**16**

En el año 2021 el monto total de compra de bienes y servicios a proveedores alcanzó una cifra de más de / *Total purchases in 2021 of goods and services from suppliers was more than*

USD758 millones / *millions*

74% correspondiente a proveedores locales *of purchases sourced from local suppliers*

	Compra de bienes y servicios a proveedores *Purchases of goods and services from suppliers*	**Monto Total 2020** *2020 Total Amount USD*	**Monto Total 2021** *2020 Total Amount USD*
DAIS	**Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores** *Total purchases of goods and services from suppliers*	410.778.621	386.567.430
DAIS	**Monto de compra a proveedores locales** *Total purchases from local suppliers*	275.918.995	350.527.962
DAIS	**% de compra a proveedores locales** *% of purchases from local suppliers*	**67%**	**91%**
KAPTAN	**Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores** *Total purchases of goods and services from suppliers*	201.859.193	190.709.569
KAPTAN	**Monto de compra a proveedores locales** *Total purchases from local suppliers*	109.652.069	98.903.363
KAPTAN	**% de compra a proveedores locales** *% of purchases from local suppliers*	**54%**	**52%**
NELTUME PORTS	**Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores** *Total purchases of goods and services from suppliers*	328.319.331	180.876.448
NELTUME PORTS	**Monto de compra a proveedores locales** *Total purchases from local suppliers*	208.390.877	114.348.201
NELTUME PORTS	**% de compra a proveedores locales** *% of purchases from local suppliers*	**63%**	**63%**
Total	**Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores** *Total purchases of goods and services from suppliers*	940.957.144	758.153.447
Total	**Monto de compra a proveedores locales** *Total purchases from local suppliers*	593.961.942	563.779.526
Total	**% de compra a proveedores locales** *% of purchases from local suppliers*	**63%**	**74%**

* Nota: se consideran datos de 37 de las 42 UENs para este reporte. Se excluyen Ultramar Agencia Chile y Norton Lilly México de la línea DAIS, Logística Río Arriba y Trealship Services de la línea KAPTAN y Terminal Ontur de Neltume Ports. / *Note: This includes data from 37 of 42 reporting SBUs. It excludes Ultramar Agencia Chile and Norton Lilly Mexico from the DAIS line, Logística Río Arriba and Trealship Services from the KAPTAN line and Terminal Ontur from Neltume Ports.*

Indicador propio - Pago proveedores a 30 días / *Suppliers payment within 30 days*
GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales / *Proportion of spending on local suppliers.*

ÍNDICE / INDEX

Selección de Proveedores según criterios ambientales

Supplier selection using environmental criterio

Para asegurar la sostenibilidad de toda su cadena de valor, Ultramar promueve la selección de proveedores según criterios técnicos y ambientales. De esta manera, 11 de las 42 UENs de Ultramar consideradas en este reporte cuentan con criterios de selección y de evaluación ambiental de sus proveedores. En la línea DAIS se encuentran Sagres Agencias, Naves y SMI. A su vez, en KAPTAN figuran UASL, Depocargo, Teisa y Stierlift. Finalmente, en NELTUME PORTS figuran Puerto y Terminal Mejillones, TPR, TPA, TPS y Sagres Puertos.

Ultramar encourages supplier selection using technical and environmental criteria, to ensure the sustainability of its entire value chain. Accordingly, 11 of Ultramar's 42 reporting SBUs use environmental evaluation and selection criteria for their suppliers. The DAIS line includes Sagres Agencias, Naves and SMI. KAPTAN includes UASL, Depocargo, Teisa and Stierlift. Finally, NELTUME PORTS includes Puerto y Terminal Mejillones, TPR, TPA, TPS and Sagres Puertos.

Entre los aspectos considerados en las evaluaciones se encuentran:

- Cumplimiento de la normativa ambiental.
- Correcto tratamiento y disposición de residuos.
- Gestión del recurso hídrico.
- Compromisos ambientales con los clientes.
- Protocolos para el manejo de sustancias químicas y peligrosas.
- Criterios energéticos.

These evaluation criteria include:

- *Compliance with environmental regulations.*
- *Correct treatment and disposal of waste.*
- *Water resource management.*
- *Environmental commitments to customers.*
- *Protocols for handling chemical and hazardous substances.*
- *Energy criteria.*

GRI 308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales
New suppliers that were screened using environmental criteria

PUERTO ANGAMOS

ÍNDICE / INDEX

05.
Cuidado del Medioambiente

Caring fot the Planet

Cuidar nuestro entorno, mitigando nuestros impactos ambientales, y ser actores proactivos en la lucha contra el calentamiento global.

We care for our natural surrondings, by mitigating our impact on the environment, and proactively contributing to the campaign to reduce global warming.

ÍNDICE / INDEX

Fomentar una Cultura de Cuidado del Medioambiente

Promote a Culture of Caring for the Environment

¿Por qué es un tema material relevante?
Las actividades ligadas al comercio internacional pueden provocar diferentes tipos de impactos negativos en el medio ambiente. Las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), el uso de energías no renovables o provenientes de combustibles fósiles, y una incorrecta gestión de los residuos pueden resultar en daños al entorno y a las personas. Para prevenir o mitigar estos efectos, Ultramar promueve el cumplimiento de las normas ambientales nacionales e internacionales, y está atento para incorporar nuevos estándares que respondan a los crecientes requerimientos en este ámbito. Dicha gestión se basa en un enfoque proactivo, que busca instalar una cultura de cuidado ambiental en todas las operaciones de Ultramar.

Why is this a significant material issue?
International trade can negatively affect the environment. Greenhouse gas (GHG) emissions, non-renewable energy sources, fossil fuel-based energy, and improper waste management can all cause damage to the environment and harm people. Ultramar prevents and mitigates these effects by promoting compliance with national and international environmental regulations, and ensures that it adopts any new standards that respond to the increasing volume of environmental requirements. It takes a proactive approach, by building an environmentally aware culture in all its SBUs.

La Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar apunta a la reducción y mitigación de los potenciales impactos ambientales de sus operaciones, como también a una gestión proactiva que fomente su adaptación a los cambios climáticos globales y sus efectos en los contextos donde operamos. Seguir creando espacios y herramientas de colaboración, innovación y emprendimiento con en los distintos mercados y territorios.

Ultramar's Sustainability Strategy aims to mitigate and reduce the potential environmental impact of its business, and to proactively respond to changes in global and local climates and entrepreneurship opportunities in their markets and local communities.

TPS

Focos de la Gestión Ambiental / *Environmental management focus*

- Fortalecer las relaciones de confianza con los grupos de interés, a través del diálogo y seguimiento a los planes de acción.
- Gestión de Crisis, implementando Comité de Alerta y Crisis, con definición clara de los roles, y difusión de protocolos internos.
- Robustecer la gestión de permisos y Housekeeping, en el marco del Plan Maestro de Permisos;
- Instalar y fortalecer la cultura de la reportabilidad constante de indicadores y metas socioambientales.

- *Strengthen relationships of trust with stakeholders through dialog and monitoring action plans.*
- *Crisis Management, implementing an Warning and Crisis Committee, with clearly defined roles and published internal protocols.*
- *Strengthen the management of permits and housekeeping, within the Permit Master Plan.*
- *Build a culture of constantly reporting socio-environmental indicators and goals.*

Durante el año 2021 se empezaron a implementar los “Lineamientos para la Gestión de Crisis” que se habían establecido y aprobado en 2020, junto con difundir y capacitar frente al “Protocolo Manejo de Incidentes Ambientales”. El primer documento define las directrices, procesos, responsables y roles para la gestión y la entrega de respuestas ágiles ante situaciones de crisis de las UENs, mientras que el segundo establece una metodología de clasificación e investigación de incidentes ambientales, así como su forma de reportabilidad.

Asimismo, se llevaron a cabo diversas actividades destinadas a concientizar al equipo de trabajo sobre la importancia del reporte de incidentes y la gestión preventiva en el cuidado ambiental.

En este marco, los días 7 y 8 de septiembre se realizó de forma virtual el segundo “Seminario de Seguridad y Medio Ambiente”, con el objetivo de revisar los avances y mejoras desarrolladas para la gestión socioambiental y de seguridad de las diferentes UENs de Ultramar. Contó con la participación de todas las UENs de Ultramar, que presentaron sus experiencias en materia de Seguridad y Medio Ambiente, y de la empresa Komatsu como invitada. Este seminario permitió compartir buenas prácticas, avances y aspectos críticos vividos durante el 2021.

We began to implement the "Crisis Management Guidelines" during 2021, which had been approved in 2020, and we published the "Environmental Incident Management Protocol" then trained people how to correctly apply it. The former document defines the guidelines, processes, responsibilities and roles to respond with agility to a crisis within an SBU, while the latter establishes the method for classifying, investigating and reporting environmental incidents.

Various initiatives raised awareness among teams about the importance of incident reporting and proactively preventing environmental incidents.

Accordingly, the second "Safety and Environment Seminar" was held remotely on September 7 and 8 to review progress and improvements in socio-environmental and safety issues at Ultramar's SBUs. All of Ultramar's SBUs participated in this seminar and presented their experiences with regard to safety and environmental issues. Komatsu was also invited to attend. This seminar provided an opportunity to share best practices, progress and critical issues experienced during 2021.

ÍNDICE / INDEX

Incidentes Medioambientales y Derrames

Environmental Incidents and Spills

Durante el 2021 e incentivando en las UENs el reporte de incidentes de manera mensual como forma de hacer seguimiento y promover las mejoras necesarias en la operación, se contabilizaron más de 400 incidentes de derrames, originados por nuestros equipos móviles. De ellos un 94% fueron clasificados como leves, 4% como serios y 2% graves. De ellos, 93% tuvieron impacto en los suelos, 3% en el agua, 2% en el aire, 1% en la fauna y un incidente tuvo repercusiones relacionadas con ruido.

Del total de incidentes, el 70% tuvo lugar en operaciones portuarias, el 26% se produjo en logística industrial y el 4%, en las actividades de agenciamiento y soluciones integrales.

A su vez, 15 de las 42 UENs reportaron derrames: tres en DAIS, cuatro en KAPTAN y ocho en Neltume Ports. Entre los materiales sólidos se encuentran el Clinker, las cenizas, girasol a granel sólido y carbón. Entre los materiales líquidos, el aceite hidráulico que representa el 37% de las sustancias derramadas, todo en suelo y a causa de fallas en los equipos de las operaciones.

SBUs were encouraged to report incidents on a monthly basis, in order to monitor and promote operational improvements, which resulted in more than 400 spill incidents caused by our mobile equipment. These were classified with 94% as minor, 4% as serious and 2% as severe, and 93% contaminated the ground, 3% water, 2% air, 1% fauna and one incident involved noise, while

70% occurred in ports, 26% in industrial logistics and 4% in agency and integrated solutions.

Furthermore, 15 of the 42 SBUs reported spills, three at DAIS, four at KAPTAN and eight at Neltume Ports. Solid materials include clinker, ash, solid bulk sunflowers and coal. Liquid materials include hydraulic oil, which represented 37% of all spills. It contaminated the ground as a result of equipment failures.

Reclamos y multas y derrames

Claims, fines and spills

Las UENs de Ultramar recibieron un total de diez reclamos por parte de las comunidades en 2021, en relación a temáticas ambientales. Sin embargo, sólo se registra una sanción monetaria de US$ 10.000 en la línea de negocio de Neltume Ports.

Ultramar's SBUs received a total of ten complaints from local communities in 2021 regarding environmental issues. However, only one fine of US$ 10,000 was received by the Neltume Ports business line.

* 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 significativa 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 - N° de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto
N ° of incidents segmented by UEN, severity and category of impact
Propio - 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 in environmental matters; value of monetary penalty fines

Reducir Nuestra 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 cambio climático global presente y futuro. La reducción sostenida de las emisiones de CO2 y de otros gases contaminantes, en línea con los objetivos de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, contribuirán a la estabilización de la temperatura de la atmósfera en el mediano plazo. En este sentido, la cuantificación de la huella de carbono por parte de las UENs de Ultramar, permitirá tener una línea base para tomar medidas de mejora en las operaciones tendientes a disminuir el uso de fuentes energéticas contaminantes y potenciar aquellas provenientes de fuentes limpias, renovables y con bajas emisiones.

Why is this a significant material issue?
Greenhouse gas (GHG) emissions are one of the main causes of global climate change. A sustained reduction in CO2 emissions and other polluting gases that meets the objectives of the United Nations Framework Convention on Climate Change will contribute to stabilizing atmospheric temperatures over the medium term. Therefore, Ultramar's SBUs will measure their baseline carbon footprint and introduce improvements that will reduce their reliance on polluting energy sources and switch to clean, renewable and low-emission sources.

El impacto en la formación de Gases de Efecto Invernadero que tienen las emisiones generadas por las UENs de Ultramar, depende en gran medida de la calidad de la matriz energética utilizada. En este sentido, calcular el consumo total de la energía proveniente de fuentes renovables y no renovables es fundamental para monitorear las brechas aún abiertas en el camino hacia una gestión ambiental más sostenible, y al logro de la carbono neutralidad en el futuro.

The impact of the greenhouse gases emitted by Ultramar's SBUs mostly depends on the quality of their energy matrices. Therefore, calculating total energy consumption from renewable and non-renewable sources is fundamental to identifying the gaps in its environmental performance and achieving carbon neutrality in the future.

ÍNDICE / INDEX

	Consumo de energía total anual / *Total annual energy consumption*	2020 *KwH*	2021 *KwH*
DAIS	**Fuentes No renovables /** ***Non-renewable sources***	371.598	6.128.410
	Fuentes Renovables / ***Renewable sources***	358.192	185.216
	Consumo total / ***Total consumption***	**995.282**	**6.313.626**
KAPTAN	**Fuentes No renovables /** ***Non-renewable sources***	48.625.508	22.008.520
	Fuentes Renovables / ***Renewable sources***	665.383	2.602.952
	Consumo total / ***Total consumption***	**50.454.050**	**24.611.472**
NELTUME PORTS	**Fuentes No renovables /** ***Non-renewable sources***	64.290.117	100.645.340
	Fuentes Renovables / ***Renewable sources***	24.885.400	41.367.245
	Consumo total / ***Total consumption***	**95.985.833**	**150.536.613**
Total	**Fuentes No Renovables /** ***Non Renewable sources***	113.287.223	128.782.270
	Fuentes Renovables / ***Renewable sources***	25.908.975	44.155.413
	Consumo total / ***Total consumption***	**147.435.165**	**181.461.710**

* Nota: Se consideran datos de 36 de las 42 UENs que reportan informaciones para este Reporte: 15 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, sólo reportaron totales. Esto lleva a que el monto final del consumo sea mayor a la sumatoria de los valores de los dos diferentes tipos de fuentes.
** Note: Includes data from 36 of the 42 SBUs that report information for this report: 15 of 18 in DAIS, 8 of 10 in KAPTAN and 13 of 14 in NELTUME PORTS. Several of Ultramar's companies only reported totals. This results in total consumption being greater than the sum of the two sources.*

GRI 302-1 Consumo energético dentro de la organización y medidas de reducción / *Energy consumption within the organization*

A lo largo de 2021, varias UENs de Ultramar implementaron iniciativas para reducir el consumo energético o avanzar hacia una matriz más sostenible. Entre ellas, se subrayan las siguientes:

Several Ultramar SBUs implemented initiatives throughout 2021 that reduced their energy consumption or progressed towards a more sustainable matrix. These included the following projects:

DAIS

Norton Lilly Panamá reemplazó la totalidad de las bombillas incandescentes por bombillas LED en tres oficinas, dos de ellas ubicadas en Ciudad de Panamá y otra en el Terminal de Manzanillo.

Norton Lilly Panama *replaced all incandescent bulbs with LED bulbs in three offices, two of them in Panama City and one at the Manzanillo Terminal.*

SMI, Bucalemu, Ultramar Agencia Marítima y Sagres Agenciamiento apostaron por el uso de energía solar para abastecer sus operaciones. **SMI** instaló una planta fotovoltaica que alimenta todas sus dependencias y, a partir de agosto, comenzó a trabajar directamente con esta fuente. La planta fotovoltaica de SMI cuenta con 26 paneles solares.

SMI, Bucalemu, Ultramar Agencia Marítima and Sagres Agenciamiento *have chosen solar energy to power their businesses.* ***SMI*** *installed a photovoltaic plant that powers all its facilities, which became operational in August. SMI's photovoltaic plant has 26 solar panels.*

SMI

BUCALEMU

Bucalemu colocó paneles solares en sus lanchas y **Ultramar Agencia Marítima** puso paneles fotovoltaicos en la agencia de Huasco (Región de Atacama, Chile), los cuales empezaron a operar al 100% en octubre de 2021.

Bucalemu *installed solar panels on its boats and* ***Ultramar Agencia Marítima*** *installed photovoltaic panels at its Huasco agency in the Atacama Region, Chile, which became fully operational in October 2021.*

DAIS

Para algunas UENs de la línea DAIS; como **AMI** y **Transtotal,** el año 2021 permitió ahorro de energía y así minimizar el impacto en su huella de carbono, a través de una revisión exhaustiva y desconexión de equipos no utilizados en oficina durante la modalidad de teletrabajo.

*For some UENs of the DAIS line; such as **AMI** and **Transtotal,** the year 2021 allowed energy savings and thus minimize the impact on its carbon footprint, through an exhaustive review and disconnection of equipment not used in the office during the teleworking mode.*

ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA

KAPTAN

Nodus Logística siguió con la reposición de equipos de aire acondicionado y logró que el 80% de ellos sea clase A. Además, el total de la luminaria perimetral y de las oficinas es LED, con un 50% de ahorro en el consumo.

Sitrans cambió el 25% de sus grúas horquilla a combustible por grúas eléctricas con baterías de litio.

MEDLOG Chile avanzó con la instalación de luminarias LED en los depósitos de Valparaíso y San Antonio.

***Nodus Logística** replaced its air-conditioning equipment and 80% is now class A. All the perimeter and office lighting uses LED lamps, with a 50% saving in consumption.*

***Sitrans** replaced 25% of its fuel-powered forklifts with electric forklifts powered by lithium batteries.*

***MEDLOG Chile** installed LED lamps in its Valparaiso and San Antonio warehouses.*

TPC

NELTUME PORTS

El edificio principal de la administración de **TPA** fue completamente remodelado. Esto incluyó la instalación de luces LED en todo el recinto, lo que llevó a una mejora en la calidad lúmica y a la reducción del consumo y del costo de mantenimiento. Se eliminaron los residuos peligrosos (tubos fluorescentes) tras los cambios realizados.

Otras UENs también colocaron luces LED. **Ontemar** las instaló en lugares interiores y exteriores; **Ontur** hizo lo propio en espacios del puerto; **TPS** las puso en las grúas pórtico; **Puerto Angamos y TGN** las destinaron en el área del muelle y del patio de cobre; y **TGU** cambió parte de la luminaria fluorescente de la planta. Por otro lado, **TPR** instaló luces con abastecimiento solar para iluminar las calles exteriores a las operaciones.

En cambio, las iniciativas llevadas a cabo por **Montecon** se centraron en el cambio de la matriz energética, para contar con una participación mayor de energías renovables. Se adquirieron vehículos eléctricos para reemplazar otros que funcionan con combustibles fósiles, y se pusieron en funcionamiento dos equipos RTG. Además, se continuó dando de baja varios generadores a diésel, que eran utilizados para el suministro de energía para los contenedores reefer, y en su lugar se utilizó la electricidad del Puerto.

A su vez, **Ultraport** modernizó el sistema de iluminación de cada escritorio de las oficinas del taller de mantenimiento, de tal manera de que este se enciende sólo cuando hay personas trabajando.

TPC cambió por completo el techo de la bodega de acopio Nº 3. De los 3.000 m² de superficie total que tiene disponibles, 750 m² (25%) están compuestos por paneles traslucidos. De esta forma, se genera un 8% de ahorro en electricidad, al disminuir el funcionamiento del alumbrado al interior de la bodega.

Río Estiba amplió el parque eléctrico de las maquinarias elevadoras.

***TPA's** main administration building was completely remodeled. This included installing LED lamps throughout the building, which led to improved lighting quality and reduced consumption and maintenance costs. Fluorescent tubes are classified as hazardous waste and this was eliminated after the changes.*

*Other SBUs also installed LED lamps. **Ontemar** installed them in interior and exterior locations. **Ontur** installed them in its port areas. TPS installed them on its gantry cranes. **Puerto Angamos and TGN** installed them in the dock and copper yards. **TGU** changed some of the plant's fluorescent lighting. **TPR** installed solar-powered lamps to illuminate the streets outside its facilities.*

***Montecon's** initiatives involved changing its energy matrix to include a greater share of renewable energy. Electric vehicles were purchased to replace fossil fuel powered vehicles, and two RTG cranes were added. Several diesel generators that had been used to supply power to reefer containers were decommissioned, and the Port electricity supply was used instead.*

***Ultraport** upgraded the lighting system at each desk in the maintenance workshop, so it only activates when people are working.*

***TPC** completely replaced the roof of warehouse 3. It has a total area of 3,000 m2 and 750 m2 (25%) is now comprised of translucent panels. This resulted in an 8% electricity saving by reducing the lighting required inside the warehouse.*

***Rio Estiba** expanded its fleet of electrical lifting equipment.*

Medición de la Huella de Carbono / *Carbon footprint measurement*

En 2021, por primera vez, Ultramar midió la Huella de Carbono de las UENs de sus tres líneas de negocio, con la misma metodología, el GHG Protocol Corporate Standard, asociada a la cuantificación de la Huella de Carbono, con enfoque corporativo de alcance 1 y 2.

Para llevar a cabo la medición, se trabajó en colaboración con el área de Sustentabilidad y Cambio Climático de Deloitte Chile. La cuantificación de las emisiones de GEI fue realizada en base a los datos de 2020, que comprende el período de enero a diciembre de ese año.

Este proyecto corporativo permitió llegar a un total de 59 unidades de negocio. Se trata de un número más alto respecto del cálculo que fue entregado en el Reporte de Sostenibilidad Ultramar 2020, que sólo consideraba las 13 UENs que pudieron medir la huella de forma individual.

Ultramar measured the carbon footprint of the SBUs in its three business lines for the first time during 2021. It used the GHG Protocol Corporate Standard in every case, which measures scope 1 and 2 carbon footprints using a corporate approach.

This measurement involved collaboration with the Sustainability and Climate Change department at Deloitte Chile. GHG emissions were measured using 2020 data for the period from January to December 2020.

This corporate project covered 59 SBUs. This is more than the SBUs included in the Ultramar 2020 Sustainability Report, as only 13 SBUs measured their individual footprints.

ÍNDICE / INDEX

Unidades Estratégicas de Negocio consideradas en el nuevo cálculo de la huella de carbono 2021 / *SBUs in the 2021 carbon footprint measurement*

DAIS	KAPTAN	NELTUME PORTS
Agencia Marítima Internacional (AMI, Brings Austral, Ulog Argentina)	Nodus Logística (STF Logística, Depósitos Montevideo, STL, TLU)	Ultraport (Arica, Angamos, TGB, Mejillones, Centinela, Coquimbo, Valparaíso, Chacabuco y Punta Arenas)
CB Fenton	Depocargo	Sagres Puertos (TLG, TLP, TPP, TLRG)
Naves	Teisa	Terminal Graneles Uruguayos (TGU)
Nodus Agencia	MEDLOG Chile	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Sagres Agenciamiento	Sitrans y El Libertador (ELB)	Terminal Pacífico Sur (TPS)
Rochamar	Stierlift (Stierlift y Grúas)	Montecon
Remar	Axinntus	Terminal Puerto Rosario (TPR)
Norton Lilly Panamá		Terminal Ontur
Norton Lilly (USA y Central America & Caribe)		Puerto Angamos
Transtotal (TLS + Ulog Perú)		Puerto Mejillones
Ultramar Agencia Marítima (UMAR Chile, Ulog, Bucalemu, SMI, Kenrick)		Río Estiba
Altamarítima México		Terminal Puerto Arica (TPA)
Trealmont Transport		Terminal Graneles del Norte (TGN)

A pesar de no presentar en este Reporte la medición de la huella para el año 2021, la cuantificación de Gases de Efecto Invernadero de 2020 representa un importante impulso para la gestión ambiental. A partir de ella, Ultramar empezó el proceso de definición de su Estrategia de Descarbonización para los próximos años, con miras hacia la carbono neutralidad.

Despite carbon footprint measurements for 2021 not being included in this report, the 2020 greenhouse gas emissions measurement represent an important advance in environmental management. Ultramar has used this information to begin defining its Decarbonization Strategy for the coming years, with a view to becoming carbon neutral.

	Emisiones GEI *GHG emissions*	**2020 (transversal, 59 UENs)** *Ton de CO^2 / Tons of CO^2*
DAIS	**Alcance 1 /** ***Scope 1***	4.186
	Alcance 2 / ***Scope 2***	1.167
	Subtotal 1+2	**5.353**
KAPTAN	**Alcance 1 /** ***Scope 1***	38.588
	Alcance 2 / ***Scope 2***	12.871
	Subtotal 1+2	**51.459**
NELTUME PORTS	**Alcance 1 /** ***Scope 1***	26.127
	Alcance 2 / ***Scope 2***	4.319
	Subtotal 1+2	**30.445**
Total	**Alcance 1 /** ***Scope 1***	68.900
	Alcance 2 / ***Scope 2***	18.356
	Subtotal 1+2	**87.256**

Las emisiones de GEI (alcance 1 y 2) de Ultramar llegan a un total de 87.256 Ton de CO2 equivalente para el año 2020.

El cálculo que considera el consumo de combustibles en fuentes fijas y móviles, gases refrigerantes, extintores y el consumo de electricidad. En base a estos resultados, se obtiene que las emisiones asociadas al alcance 1 abarcan un 79% y para el alcance 2, un 21%.

Ultramar's Scope 1 and 2 GHG emissions for 2020 totalled 87,256 tons of CO2 equivalent.

The calculation includes the fuels consumed by fixed and mobile engines, refrigerant gases, fire extinguishers and electricity consumption. These results indicate that its scope 1 emissions represent 79% and scope 2 represent 21%.

Alcance *Scope*	**Fuente de Emisión** *Source*	**Inclusiones** *Includes*
Alcance 1 / ***Scope 1***	**Fuentes fijas /** *Fixed sources*	• **Equipos fijos /** *Fixed sources*
	Fuentes móviles / *Mobile sources*	• **Vehículos /** *Vehicles* • **Maquinaria móvil /** *Mobile equipment*
	Emisiones fugitivas / *Leaks*	• **Gases refrigerantes /** *Refridgerant gases* • **Extintores /** *Fire extinguishers*
Alcance 2 / ***Scope 2***	**Electricidad /** *Electricity*	• **Electricidad de instalaciones y operaciones** *Electricity used by the business*

GRI 305-1/2 Emisiones de GEI (alcance 1 y 2) / *GHG emissions and mitigation measures (Scope 1 and 2).*

ÍNDICE / INDEX

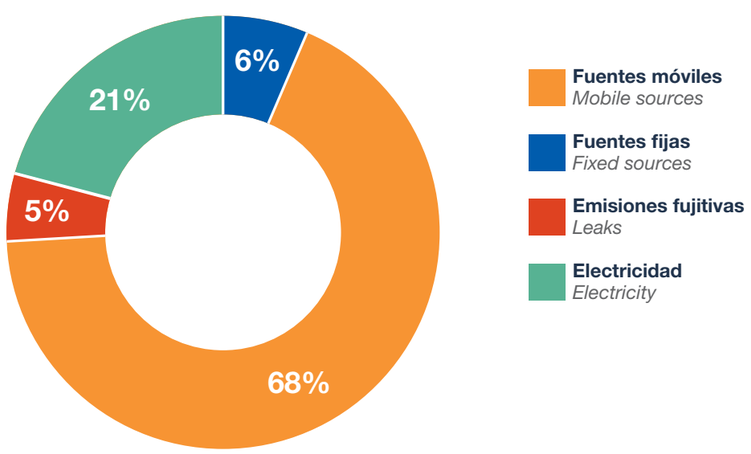
Tabla 12: Resultados por línea de negocios Ultramar 2021 por fuente de emisión
Table 12: Ultramar's GHG emissions by source and business line for 2020

Línea de negocio *Business line*	Fuentes fijas *Fixed sources*	Fuentes móviles *Mobile sources*	Emisiones fujitivas *Leaks*	Electricidad *Electricity*	Total emisiones tCO^2e / *Total emissions* tCO^2e
DAIS	49,42	3.820,44	316,21	1.166,63	5.352,70
KAPTAN	4.485,93	32.948,27	1.153,37	12.870,97	51.458,54
NELTUME PORTS	991,52	22.224,94	2.910,26	4.318,59	30.445,31
Total	5.526,88	58.993,65	4.379,84	18.356,19	87.256,55

El 68% de las emisiones provienen de fuentes móviles, las cuales son seguidas por el consumo eléctrico, con 21%.

Mobile engines produced 68% of emissions, followed by electricity consumption with 21%.

Huella de carbono por fuente de emisión (%)
Carbon footprint by emission source (%)



Las principales iniciativas reportadas por las UENs y enfocadas específicamente en la mitigación o compensación de sus emisiones, fueron las siguientes:

The initiatives reported by Ultramar's SBUs that mitigate or offset their emissions are as follows:

DAIS

AMI estableció una antigüedad máxima de 10 años para su parque vehicular, lo que permite mejorar los rendimientos, bajar el consumo y las necesidades de mantenimiento de las unidades. Además, los vehículos fabricados a partir de 2020 deben cumplir con la normativa EURO 5, que exige un 30% menos de emisiones respecto de la Euro 4 de 2016 y la introducción de un límite para los hidrocarburos no metanos.

Norton Lilly Panamá fortaleció el trabajo de mantenimiento de la flota de buses para el transporte de tripulantes y pasajeros, con el fin de emitir gases en los rangos establecidos por ley.

***AMI** has set a limit of 10 years on the age of its vehicle fleet, which improves performance, lowers fuel consumption and reduces maintenance requirements. Vehicles manufactured after 2020 must comply with the EURO 5 standard, which requires 30% lower emissions than the 2016 EURO 4 standard and a limit for non-methane hydrocarbons has been introduced.*

***Norton Lilly Panama** carefully maintains its fleet of buses that transport crew and passengers, in order to keep its gas emissions within the ranges established by law.*

KAPTAN

Para una correcta medición de la huella de carbono, en **Stierlift** se implementó la telemetría con los indicadores de consumo de combustibles (como aceleraciones y giros bruscos, ralentí, entre otros), para mejorar las conductas de los transportistas y conductores.

***Stierlift** implemented telemetry with fuel consumption indicators, such as accelerations, sharp turns and idling, to improve the driving habits of carriers and drivers and to correctly measure its carbon footprint.*

NELTUME PORTS

Entre los procedimientos internos de **TPA**, se incluyeron evaluaciones sobre el consumo energético y las emisiones de cada proyecto que se ejecute en el puerto.

TPS ratificó su compromiso con la energía sostenible, establecido desde el 2020. A partir de ello, hoy el 100% de su consumo eléctrico proviene de fuentes renovables.

Sagres Puertos siguió con la adquisición de maquinarias eléctricas para sustituir las que funcionan con diésel.

***TPA's** internal procedures include energy consumption and emissions assessments for each project at the port.*

***TPS** ratified its commitment to sustainable energy, established since 2020. As a result, all its electricity is now supplied from renewable sources.*

***Sagres Puertos** acquired electrical machinery to replace diesel-powered machinery.*

SAGRES

TPA

ÍNDICE / INDEX

Hidrógeno Verde

Green Hydrogen

En marzo de 2021 Ultramar se sumó a la Asociación Chilena del Hidrógeno (H2 Chile), organización sin fines de lucro formada en 2018. Esta tiene como objetivo acelerar la transición hacia el uso de energías más limpias, con el hidrógeno verde como vector energético en aplicaciones industriales, comerciales, residenciales y de movilidad.

Gracias a su alta capacidad de generación de energías eólica y solar, Chile tiene el potencial para convertirse en uno de los países líderes en producción y exportación de hidrógeno verde.

La estrategia de Ultramar para el hidrógeno verde está basada en tres ejes. El primero se relaciona con la forma en que puede aportar desde sus líneas de negocio principales. Pondría a disposición su infraestructura logística y portuaria, su know how en agenciamiento y en todas aquellas labores que requieren la importación, exportación, traslado y disposición de los equipamientos necesarios para operar las nuevas plantas de hidrógeno verde.

Desempeñaría, además, un rol integrador entre sus clientes y las nuevas tecnologías que se están desarrollando, para que puedan aplicarlas en distintos usos como las flotas de camiones de minería. Finalmente, destaca la implementación del H2 Verde en las propias operaciones de cada UEN de Ultramar para reducir su huella de carbono.

Es en este contexto que Ultramar ya ha sido contactada por distintos actores relevantes de la industria en Chile y también por empresas internacionales y ha iniciado diálogos en varios países donde están presentes sus UENs, para poder convertirse en socio estratégico de proyectos y de alianzas público-privadas que se estén desarrollando en este ámbito.

Ultramar joined the Chilean Hydrogen Association (H2 Chile) in March 2021. This non-profit organization was formed in 2018. It aims to accelerate the transition towards cleaner energy, with green hydrogen as an energy vector in industrial, commercial, residential and mobility applications.

Chile has tremendous wind and solar energy generating capacity, so has the potential to become a country that leads the production and export of green hydrogen.

Ultramar has developed a three-pronged green hydrogen strategy. The first is how to contribute using its core business lines. It could provide its logistics and port infrastructure, its shipping agency know-how, its understanding of import, export and transfer procedures and provide the equipment required to operate green hydrogen plants.

It could also play an integrating role between customers and these new technologies, and apply them to many uses, such as mining trucks. Finally, each Ultramar SBU could use green hydrogen in its business to reduce its carbon footprint.

Ultramar has already been contacted by representatives of the green hydrogen industry in Chile and by international companies and it has initiated discussions in several countries, to engage as a strategic partner in projects and associated public-private alliances.

H2 Chile
ASOCIACIÓN CHILENA DE HIDRÓGENO

PUERTO ANGAMOS

ÍNDICE / INDEX

INICIATIVA DESTACADA / *OUTSTANDING INITIATIVES:*
Proyecto Haru Oni y el rol de Ulog Chile / *Haru Oni Project and the role of Ulog Chile*

"Haru Oni" es el primer proyecto de hidrógeno verde a escala industrial en Chile. Desarrollado por Highly Innovative Fuels (HIF Spa), filial de la generadora eléctrica AME (Andes Mining & Energy). Cuenta con Enap, Enel Green Power, Porsche, Siemens Energy y AME como socios estratégicos. Su propósito consiste en producir metanol y gasolina, a partir de dióxido de carbono (CO2) del aire e hidrógeno (H2) del agua, utilizando un aerogenerador para el abastecimiento de energía limpia.

Debido a sus excelentes condiciones de viento y los bajos precios de la electricidad, Chile tiene un potencial muy alto para la producción, exportación y uso local de hidrógeno verde en comparación al escenario internacional. Además, las exportaciones en forma de combustibles líquidos son la mejor forma de aprovechar la energía eólica, fácilmente disponible en Magallanes.

Desde la llegada de HIF a la Región de Magallanes en febrero de 2021, Ulog Chile ha contribuido en el apoyo logístico para enfrentar los principales desafíos propios de la cadena de abastecimiento de todos los insumos, equipos y cargas del proyecto.

En una primera instancia, se establecieron canales de comunicación con los ejecutivos de HIF y AME, con la intención de colaborar con ellos en el entendimiento del escenario local y sus particularidades como zona extrema para el período de construcción del proyecto.

Luego de ser aprobada la Declaración de Impacto Ambiental por parte de las autoridades, Ulog se hizo responsable del asesoramiento, planificación, coordinación y supervisión del proceso logístico de todas las cargas, equipos y materiales requeridos por HIF para la construcción de la planta. Uno de los grandes desafíos es el transporte y posicionamiento de la turbina eólica con aspas de 80 metros de largo.

"Haru Oni" is the first industrial-scale green hydrogen project in Chile. It has been developed by Highly Innovative Fuels (HIF SpA), which is a subsidiary of the electricity generator AME (Andes Mining & Energy). Enap, Enel Green Power, Porsche, Siemens Energy and AME are strategic partners. It aims to produce methanol and gasoline from carbon dioxide (CO2) in the air and hydrogen (H2) from water, using a wind turbine to supply clean energy.

Chile has great potential to produce, use and export green hydrogen, compared to other nations, due to its excellent wind conditions and low electricity prices. Furthermore, liquid fuel exports are the best way to take advantage of wind energy, which is readily available in Magallanes.

HIF arrived in the Magallanes Region in February 2021, and since then Ulog Chile has provided logistical support and dealt with all the main supply chain challenges associated with the project's consumables, equipment and cargo.

Initially communication channels were established with HIF and AME executives, to help them understand the local situation and the particular problems involved with constructing this project in an extreme zone.

After the Environmental Impact Statement was approved by the authorities, Ulog became responsible for advising, planning, coordinating and supervising the logistics for all the cargo, equipment and materials required by HIF to construct the plant. A major challenge was transporting and positioning the wind turbine with 80-meter-long blades.

En octubre de 2021 se logró un acuerdo de Sponsoring que transforma a Ulog Chile en uno de los colaboradores principales del proyecto. Este convenio le permitirá acceder a la información respecto del proceso y tecnología que será utilizada para la producción de hidrógeno verde. De la misma manera, será parte activa de las actividades de HIF y en futuros proyectos de AME en la generación de este combustible.

A sponsorship agreement was signed in October 2021 that transformed Ulog Chile into a principal project partner. This agreement will give Ulog the technological and processing information required to produce green hydrogen. Similarly, it will be actively involved with HIF and future AME projects that produce this fuel.

ULOG CHILE

Finalmente, cabe mencionar que Ultramar patrocinó “Misión Cavendish”*, iniciativa del Club de Innovación y H2 Chile que consiste en un programa formativo para visibilizar las oportunidades del hidrógeno verde en Chile, acercando la ciudadanía al mundo de este nuevo energético en el camino hacia la carbono neutralidad.

Finally, Ultramar sponsored the "Cavendish Mission", which is an Innovation Club and H2 Chile initiative. It is an education program that publicizes green hydrogen opportunities in Chile, and helps people to understand this new energy source on the road to carbon neutrality.

Gestión de Residuos /
Waste Management

Otra manera de reducir las emisiones y mitigar los efectos del cambio climático es la correcta gestión de los residuos y la promoción del enfoque de economía circular a través de la valorización de los mismos.

En este sentido, durante el año 2021 las UENs, principalmente en las líneas de negocio de Neltume Ports y KAPTAN, enfatizaron la adecuada gestión de residuos.

Another approach to reducing emissions and mitigating the effects of climate change is to carefully manage waste and promote the circular economy through waste recovery.

Accordingly, SBUs mostly in the Neltume Ports and KAPTAN business lines focused on careful waste management during 2021.

TPS

https://misioncavendish.com/

DAIS

Con el fin de promover la reducción y eliminación de plásticos de un solo uso en las oficinas, **AMI** entregó a todo el personal vasos reutilizables. De esta manera, se dejaron de usar los vasos plásticos desechables en las cafeterías y cocinas, lo que implicó no consumir 45.000 vasos al año. Asimismo, se realizaron campañas de sensibilización para el personal acerca de la disminución en la generación de residuos domiciliarios.

Cuando **CB Fenton** cambió de oficinas, tomó la decisión de impulsar la digitalización de sus procesos para rebajar el uso de papel. Junto con ello, la empresa decidió eliminar todos los papeleros o basureros individuales en las nuevas instalaciones y se asoció con una empresa local para la gestión de residuos. Las oficinas cuentan con tres basureros grandes, lejanos de los escritorios, para inhibir indirectamente la generación de desperdicios.

SMI empezó un nuevo proceso de separación de residuos e implementó un punto verde en sus instalaciones en Quintero.

***AMI** provided all staff with reusable cups, which encourages them to reduce and eliminate single-use plastics in offices, Disposable plastic cups were no longer used in cafeterias and kitchens, which saved 45,000 plastic cups per year. Staff awareness campaigns encouraged them to reduce their household waste.*

*When **CB Fenton** moved offices, it digitized its processes, which has reduced paper use. It also eliminated all individual waste bins at the new facility and partnered with a local waste management company. The offices have three large waste bins located far from its desks, to indirectly discourage waste.*

***SMI** started a waste separation process and implemented a recycling station at its facilities in Quintero.*

AMI

ÍNDICE / INDEX

KAPTAN

Nodus Logística desarrolló un plan de trabajo junto a una empresa líder para la gestión adecuada de los residuos sólidos. La iniciativa incluyó la formación de sus colaboradores para la correcta gestión de los desechos, el desarrollo de letreros de concientización, la gestión de los residuos generados en toda la terminal y la identificación de proveedores para su tratamiento, entre otras acciones.

Sitrans puso en marcha el "Piloto de Modelo de Logística Circular" junto a la minera Collahuasi, para reducir los desechos de madera y plástico de los embalajes. El objetivo es disminuir, en promedio, 18 toneladas de este tipo de residuos al mes. Por otro lado, la agencia de Puerto Montt estableció alianzas con empresas locales de compostaje y reciclaje, logrando rebajar en un 42% el envío de diferentes residuos a vertederos. En Santiago, en tanto, se estableció otra alianza para lograr el mismo objetivo.

MEDLOG Chile empezó en San Antonio un proyecto de reciclaje durante todo el año 2021 con la empresa Rembre, el que será replicado en el 2022 en el depósito de Santiago y luego en el de Valparaíso. Esta iniciativa considera el reciclaje de: cartones, metales, papeles, plásticos vidrios, madera, electrónicos, neumáticos, materiales peligrosos y no reciclables.

Stierlift y Grúas participaron del "Programa de Segregación de Residuos Sólidos", en conjunto con la asociación ATURCA (Asociación de Tricicleros Unidos Región Callao) y la Municipalidad Provincial del Callao. Además, se utilizaron las llantas en desuso para formar jardines en el exterior de la operación Base Callao, y otros materiales para realizar decoraciones navideñas.

Nodus Logistics *developed a plan together with a leading company to carefully manage its solid waste. The initiative included training its employees in careful waste management, displaying signs that raise awareness, managing waste generated throughout the terminal, and identifying contractors to treat it.*

Sitrans *launched the "Circular Logistics Model Pilot" together with the Collahuasi mining company, to reduce timber and plastic packaging waste. The goal is to reduce this waste by an average of 18 tons per month. The Puerto Montt agency established alliances with local composting and recycling companies, thereby achieving a 42% reduction in the waste it sends to landfills. Meanwhile, another alliance was formed in Santiago to achieve the same objective.*

MEDLOG Chile *started a recycling project with Rembre in San Antonio during 2021, which will be replicated in 2022 at its Santiago depot and then in Valparaiso. This initiative recycles cardboard, metals, paper, plastics, glass, wood, electronics, tires, hazardous and non-recyclable materials.*

Stierlift y Gruas *participated in a Solid Waste Segregation Program together with the ATURCA association (Asociación de Tricicleros Unidos Región Callao) (Callao Region United Tricyclists Association) and the Callao Municipality. Disused tires were used to form gardens outside the Callao offices, and other materials were used to make Christmas decorations.*

STIERLIFT

KAPTAN

En agosto de 2021, **Depocargo**, Teisa y UASL se sumaron al programa "Valor de los Desechos", en alianza con la concesionaria Nuevo Pudahuel y otras empresas de la comunidad aeroportuaria. La iniciativa fue acompañada por una campaña comunicacional para fomentar el cuidado del medio ambiente y el reciclaje, llamada "Eco Despega". Se implementaron puntos limpios para el reciclaje de cartón, strech film y papel. Durante 2021 se entregó para reciclaje un total de 2.790 kilos de cartón y 7.513 kilos de plástico.

Depocargo*, Teisa and UASL joined the "Valor de los Desechos" (Value of Waste) program in August 2021, together with the Nuevo Pudahuel concessionaire and other companies in the airport community. The initiative was driven by a communications campaign to promote environmental care and recycling, called "Eco Despega"(Eco Takes Off). Recycling stations were installed to recycle cardboard, stretch film and paper. During 2021, 2,790 kg of cardboard and 7,513 kg of plastic were recycled.*

DEPOCARGO

AXINNTUS

NELTUME PORTS

TGU efectuó la revisión de la zona de chatarras metálicas, para promover su reutilización en las reparaciones realizadas por el personal de mantenimiento.

TPA implementó módulos de reciclaje de papel, latas, envases de plástico y bolsas en las oficinas de administración. Además, puso a disposición módulos de reciclaje de botellas plásticas para la comunidad. En 2021 empezó a trabajar en un plan de reciclaje en toda la instalación portuaria.

En **Montecon** se estableció el "EcoTeam", conformado por voluntarios de las diferentes áreas de la empresa para sensibilizar sobre el correcto manejo de los residuos hasta su disposición final.

Ultraport en Arica cuenta con dos puntos de reciclaje de cartón, papel, botellas PET 1, latas y vidrio. Estos se ubican en el edificio administrativo y al interior del puerto, en las dependencias del taller de mantenimiento. Además, lleva a cabo el microfiltrado del aceite hidráulico. El proceso busca limpiar este material en circulación, con el objetivo de remover partículas contaminantes que puedan causar problemas en su rendimiento. Gracias a ello, se alarga su vida útil y se reduce la generación de residuos líquidos peligrosos.

***TGU** reviewed its scrap metal and encouraged staff to reuse it during repairs and maintenance.*

***TPA** installed recycling stations for paper, cans, plastic containers and bags in its administration offices. It provided plastic bottle recycling stations for the local community. In 2021, it began to prepare a recycling plan for the entire port facility.*

***Montecon** established the "EcoTeam", comprised of volunteers from various departments, to raise awareness regarding how waste should be handled through to final disposal.*

***Ultraport** in Arica has two recycling stations for cardboard, paper, PET 1 bottles, cans and glass. These are located in the administrative building and in the maintenance workshop inside the port. It micro-filters used hydraulic oil. This process cleans it and removes any contaminating particles that may impact its performance. As a result, its useful life can be extended and the volume of this hazardous liquid waste can be reduced.*

ULTRAPORT

SAGRES

Puerto Angamos y TGN mejoraron su sistema de segregación de desechos, gracias a la instalación de puntos limpios y tolvas diseñadas para el almacenamiento de residuos industriales peligrosos y no peligrosos. En 2021 se logró reciclar un 4% del total de los residuos generados.

Sagres aplicó el enfoque de economía circular para el tratamiento de los remanentes de madera, con el fin de generar energía a partir de su combustión. Además, Sagres puso en marcha el proyecto "RECICLE" para la reutilización de materiales remanentes, como uniformes y equipamientos viejos, enfocándose en la economía circular. A partir de esta iniciativa, estimula el emprendimiento local en asociación con otros actores comunitarios como el CCMAR (Centro de Convivencia de los Niños del Mar) y la Asociación OTROPORTO.

***Puerto Angamos and TGN** improved their waste segregation system by installing recycling stations and hoppers designed for storing hazardous and non-hazardous industrial waste. They recycled 4% of their total waste in 2021.*

***Sagres** applied the circular economy approach to handling timber off-cuts, by incinerating them to generate energy. In addition, Sagres launched the "RECYCLE" project that reuses remnants, such as old uniforms and equipment, to promote a circular economy. This initiative has stimulated local ventures in partnership with other community organizations, such as CCMAR (Centro de Convivencia de los Niños del Mar) and the OTROPORTO Association.*

Residuos Generados (toneladas métricas) / *Waste (metric tons)*

	DAIS AGENCIES AND INTEGRAL SOLUTIONS		KAPTAN LOGISTICS PARTNERS		NELTUME PORTS Empowering Trade		TOTAL	
	Residuos Peligrosos *Hazardous waste*	**Residuos No Peligrosos** *Non-hazardous waste*	**Residuos Peligrosos** *Hazardous waste*	**Residuos No Peligrosos** *Non-hazardous waste*	**Residuos Peligrosos** *Hazardous waste*	**Residuos No Peligrosos** *Non-hazardous waste*	**Residuos Peligrosos** *Hazardous waste*	**Residuos No Peligrosos** *Non-hazardous waste*
Reciclados / *Recycled*	-	450,13	14	193	72	2.216	86	2.859
Compostados / *Composted*	-	0	-	0	-	1.009	-	1.009
Incinerados (sin recuperación energética) / *Incinerated without energy recovery*	15	-	0	-	21	-	36	-
Incinerados (con recuperación energética)[3] / *Incinerated with energy recovery*	-	-	3	-	285	1.292	288	1.292
Trasladados a rellenos sanitarios - vertederos / *Transferred to landfills*	1	23	40	1.480	108	3.611	149	5.114
Otros métodos de eliminación / *Other disposal methods*	14	-	0	42	1.489	911	1.503	953
Total de residuos ***Total waste***	30	474	280	1.715	1.975	9.038	2.285	11.227
Valorización Total de Residuos (USD) / *Total Waste Value (USD)*	-	-	51.434	91.071	49.632	15.735	101.066	106.806

* 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 trece de las 14 de Neltume Ports. Varias de las empresas de Ultramar, además, no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos, sólo declaran el volumen total de residuos. Esto lleva a que el monto final de residuos sea mayor a la sumatoria de los valores de los diferentes métodos de eliminación considerados. / *Note: Includes data from 29 of 42 SBUs that report information for this report, 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.*

[3] La incineración con recuperación energética hace referencia al aprovechamiento del calor residual para la generación de energía eléctrica / *Incinerated with energy recovery refers to using this heat to generate electricity*

GRI 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación / *Waste by type and disposal method*

ÍNDICE / INDEX

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?
Los efectos negativos del calentamiento global provocado por las actividades humana son cada vez más evidentes. El último informe del IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) alerta sobre la gravedad del actual escenario. Un elemento clave para que las empresas y organizaciones colaboren en revertir o mitigar esta situación, es la conservación de la biodiversidad y la gestión adecuada de los suelos y recursos hídricos. En este sentido, para las UENs de Ultramar es de vital importancia transitar hacia una estrategia de resiliencia y gestión sostenible de los bordes costeros, de ríos, y otros ecosistemas vulnerables en los cuales se encuentran sus operaciones.

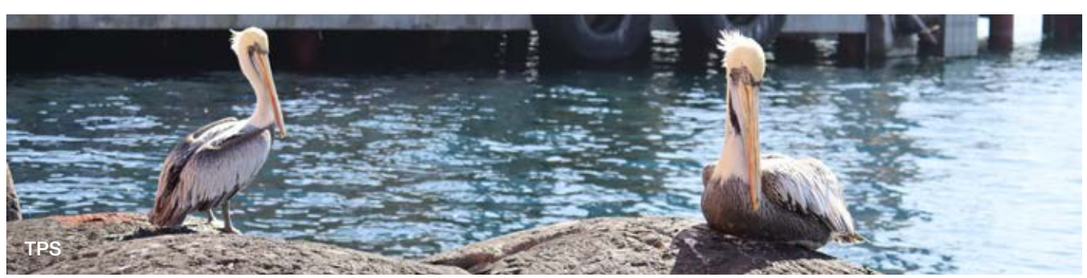
Why is this a significant material issue?
The negative effects of global warming caused by the human race are becoming increasingly evident. The latest IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) report warns that the current situation is serious. Companies and organizations have a vital responsibility to collaborate in reversing this situation by conserving biodiversity and carefully managing their soil and water resources. Therefore, it is vitally important for Ultramar's SBUs to develop sustainable management and resilience strategies that protect nearby coastal, river and other vulnerable ecosystems.

Áreas protegidas o de gran valor para la biodiversidad

Las siguientes 12 UENs 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 representan un ejemplo a seguir para toda la compañía y una invitación a realizar más iniciativas en este sentido.

Protected areas and areas of high biodiversity value

The following 12 SBUs operate facilities inside or adjacent to protected areas or areas of high biodiversity value. Their commitment to protecting these areas is very important as they represent an example for the entire company to follow and encourage similar initiatives to be developed.


TPS

Chile	
Ultraport (Mejillones)	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata), especie en peligro de extinción. / *Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata), an endangered species.*
Ultraport (Arica)	Presencia de más de 2.500 nidos de golondrina de mar negra (Hydrobates markhami). / *Over 2,500 Markham's storm petrel (Hydrobates markhami) nests.*
TPA	Puntilla Chinchorro: área destinada a la conservación, alimentación, reproducción y nidificación de las tortugas verdes. En las instalaciones del puerto se encuentra el gaviotín monja, especie endémica. / *Puntilla Chinchorro: a green turtle conservation area where they feed, nest and reproduce. The port facilities are home to the Inca tern, an endemic species.*
Puerto y Terminal Mejillones	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata). / *Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata).*
Puerto Angamos y TGN	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata). / *Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata).*
Axinntus (Mejillones y Coronel)	Área de nidificación del gaviotín chico (Sterna lorata). Estero El Manco. *Nesting area for the Peruvian Tern (Sterna lorata). El Manco estuary.*
Sitrans (Curauma)	Reserva Nacional Lago Peñuelas, Región de Valparaíso. Parque Laguna Carén, Región Metropolitana./ *Lago Peñuelas National Reserve, Valparaíso Region. Laguna Carén Park, Metropolitan Region.*
Brasil / *Brazil*	
Sagres (Río Grande y Pelotas)	Estuario de la Laguna de los Patos (Rio Grande). Canal San Gonzalo (Pelotas). / *Laguna de Los Patos estuary (Rio Grande). San Gonzalo Canal (Pelotas).*
Uruguay	
Ontur Nodus Logística	Río Uruguay (Playa de los Argentinos). *Uruguay River (Playa de los Argentinos).*
Perú	
Transtotal Logística Selva (Pucallpa)	Río Ucayali. / *Ucayali River*
Argentina	
TPR	Humedal de la Reserva Municipal Los Tres Cerros. / *Los Tres Cerros Wetland Municipal Reserve.*
Ecuador	
Remar	Islas Galápagos incluyen dos áreas protegidas: el Parque Nacional Galápagos, que abarca el 97% de la superficie terrestre del archipiélago, y la Reserva Marina Galápagos, que protege los ambientes marinos a su alrededor. / *The Galapagos Islands have two protected areas. The Galapagos National Park, which covers 97% of the archipelago's land area, and the Galapagos Marine Reserve, which protects the surrounding marine environments.*

ÍNDICE / INDEX

ULTRAPORT

En relación con la conservación de la biodiversidad, **TPA** cuenta con un protocolo de rescate de golondrinas, que responde al plan de protección para la golondrina de mar negra, catalogada en peligro de extinción, que se lleva a cabo en Arica. Este consiste en preservar su ciclo biológico de reproducción, ya que esta especie tiende a perder su rumbo al emprender el vuelo, presuntamente por el exceso de instalaciones lumínicas de la zona urbana de la ciudad. En 2021 **Ultraport** se sumó al protocolo de TPA.

Sitrans mantiene un cerco de protección, en el deslinde de la Reserva Natural Lago Peñuelas, para evitar posibles ingresos a la reserva, a pesar de que en este lugar no realiza operaciones.

Por su parte, **Sagres** desarrolló material gráfico y una Guía de Aves de la Isla de los Marineros, en conjunto con el Núcleo de Educación y Monitoreo Ambiental (NEMA) para la valorización y preservación de la avifauna de la isla.

***TPA** is involved in biodiversity conservation and has implemented a storm petrel rescue protocol in Arica to help protect the Markham's storm petrel, as it is an endangered species. This protocol preserves their biological reproduction cycle, since these birds frequently lose their way in the air, presumably due to excess light from urban parts of the city. **Ultraport** joined the TPA protocol in 2021.*

***Sitrans** has installed a protective fence around the edge of the Lago Peñuelas Nature Reserve to prevent people entering the reserve, even though it does not operate there.*

***Sagres** has produced illustrative material and a Guide to the Birds of Isla de los Marineros, together with the Environmental Education and Monitoring Center (NEMA) for people to appreciate and preserve the island's birdlife.*

GRI 304-1 Operaciones dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad / *Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas.*

ÍNDICE / INDEX

Índice GRI

GRI Index

DESCRIPCIÓN / *DESCRIPTION*		PACTO GLOBAL *UN GLOBAL COMPACT*	PÁGINA *PAGE*
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN / *ORGANIZATIONAL PROFILE*			
GRI 102-1	Nombre de la organización / *Name of the organization*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-3	Ubicación de la sede de la organización / *Location of headquarters*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-4	Ubicación de las operaciones / *Location of operations*		19
GRI 102-5	Propiedad y forma jurídica / *Ownership and legal form*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-6	Mercados servidos / *Markets served*		19
GRI 102-7	Tamaño de la organización / *Organization size*		19
GRI 102-48	Reexpresión de la información / *Restatements of information*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-49	Cambios en la elaboración de informes / *Changes in reporting*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-50	Período del objeto del informe / *Reporting period*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-51	Fecha del último informe / *Date of most recent report*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-52	Ciclo de elaboración de informes / *Reporting cycle*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe *Contact point for questions regarding the report*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI *Claims of reporting in accordance with the GRI standards*		Contraportada *Back cover*
GRI 102-56	Verificación externa / *External assurance*		Contraportada *Back cover*
ESTRATEGIA / *STRATEGY*			
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución / *Precautionary Principle or approach*		5-7
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones *Statement from senior decision-maker*		5-7
MATERIALIDAD / *MATERIALITY*			
GRI 102-44	Temas y preocupaciones claves mencionados / *Key topics and concerns raised*		24-25
GRI 102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema *Defining report content and topic boundaries*		24-25
GRI 102-47	Lista de temas materiales / *List of material topics*		24-25
CONFIANZA Y TRANSPARENCIA / *CONFIDENCE AND TRANSPARENCY*			
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta *Values, principles, standards, and norms of behavior*	Principio 16 / *Principle 16*	31
GRI 102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas *Mechanisms for advice and concerns about ethics*	Principio 16 / *Principle 16*	32-35
GRI 102-33	Comunicación de preocupaciones críticas / *Communicating critical concerns*	Principio 16 / *Principle 16*	35
GRI 102-34	Naturaleza y número total de preocupaciones críticas *Nature and total number of critical concerns*	Principio 16 / *Principle 16*	35
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción, ética, derechos humanos u otros / *Communication and training about anti-corruption policies and procedures*	Principio 16 / *Principle 16*	35
GRI 205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas *Confirmed incidents of corruption and actions taken*	Principio 16 / *Principle 16*	34
GRI 102-12	Iniciativas externas / *External initiatives*	Principio 17 / *Principle 17*	40-41
GRI 102-13	Afiliación a asociaciones / *Membership of associations*	Principio 17 / *Principle 17*	40-41
GRI 102-40	Listado de los grupos de interés / *List of stakeholder groups*	Principio 17 / *Principle 17*	36-39
GRI 102-42	Identificación y selección de grupos de interés / *Identifying and selecting stakeholders*	Principio 17 / *Principle 17*	36-39
GRI 102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés *Approach to stakeholder engagement*	Principio 17 / *Principle 17*	36-39

DESCRIPCIÓN / *DESCRIPTION*		PACTO GLOBAL *UN GLOBAL COMPACT*	PÁGINA *PAGE*
GOBERNANZA / *GOVERNANCE*			
GRI 102-18	Estructura de gobernanza / *Governance structure*		43-45
GRI 102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités *Composition of the highest governance body and its committees*		43-45
GRI 102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno / *Chair of the highest governance body*		42
GRI 102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno *Nominating and selecting the highest governance body*		43-45
NUESTRAS PERSONAS / *OUR PEOPLE*			
Propio - Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral / *Diversity and labor inclusion programs*		Principio 5 / *Principle 5* Principio 10 / *Principle 10*	*59-63*
Propio - % de PeSD por tipo de cargo / *% of PwD by type of position*		Principio 10 / *Principle 10*	*58*
Propio - % de mujeres por tipo de cargo / *% of women by type of position*		Principio 5 / *Principle 5*	*49*
GRI 102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores / *Information on employees and other workers*	Principio 8 / *Principle 8*	*48-49*
GRI 102-41	Acuerdos de negociación colectiva / *Collective bargaining agreements*	Principio 8 / *Principle 8*	91-92
Propio – Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación *Unions, unionized workers and collective bargaining*		Principio 8 / *Principle 8*	91-92
GRI 401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal / *New employee hires and employee turnover*		*50-53*
Propio – N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo *Number of workers who leave the company voluntarily segmented by reason*			*52*
Propio - Indicadores de seguridad / *Safety indicators*		Principio 8 / *Principle 8*	*74-83*
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*	Principio 8 / *Principle 8*	76
GRI 404-1	Media de horas de formación al año por empleado *Average hours of training per year per employee*		*66*
GRI 404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición *Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs*		*64-65*
Propio - Número de colaboradores becados para continuar estudios de pre y postgrado *Number of employees receiving scholarships to continue their undergraduate and graduate studies*			*67*
Propio - Sello de Liderazgo / *Leadership Seal*			68
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional *Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews*		*70-71*
Propio - Movilidad interna y promociones / *Internal mobility and promotions*			*73*
Propio – Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima *Results from the employee satisfaction survey (GPTW) and climate-related action plans*			*85-89*
CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL / *CLIENTS AND EFFICIENCY OPERATIONAL*			
GRI 102-2	Actividades, marcas, productos y servicios *Activities, brands, products and services*		96-98
GRI 102-9	Cadena de valor / *Value chain*	Principio 9 / *Principle 9* Principio 12 / *Principle 12*	100-101
GRI 102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de valor *Significant changes in the organization and its value chain*	Principio 9 / *Principle 9* Principio 12 / *Principle 12*	105-107
Propio - Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta *Total sales segmented by business line and net profit*			102
Propio - Iniciativas destacadas en gestión de clientes / *Outstanding initiatives in customer management*			117-121
Propio - Satisfacción de clientes / *Customer satisfaction*			114-116
DESARROLLO SOCIAL / *SOCIAL DEVELOPMENT*			
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales / *Proportion of spending on local suppliers*	Principio 12 / *Principle 12*	151
GRI 413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo / *Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs*	Principio 11 / *Principle 11*	124-133
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales / *New suppliers that were screened using environmental criteria*	Principio 12 / *Principle 12*	152

ÍNDICE / INDEX

DESCRIPCIÓN / *DESCRIPTION*		PACTO GLOBAL *UN GLOBAL COMPACT*	PÁGINA *PAGE*
Propio - Pago proveedores a 30 días / *Suppliers payment within 30 days*		Principio 12 / *Principle 12*	146-149
Propio - % operaciones con Grupos de Interés identificados / *% operations with identified Groups of Interest*		Principio 17 / *Principle 17*	124-131
Propio - Inversión social / *Social investment*		Principio 11 / *Principle 11*	134-135
Propio - Iniciativas de voluntariado corporativo / *Corporate volunteering initiatives*		Principio 11 / *Principle 11*	135-138
CUIDADO DEL PLANETA / *PLANET CARE*			
GRI 302-1	Consumo energético dentro de la organización / *Energy consumption within the organization*	Principio 7 / *Principle 7*	158-161
GRI 304-1	Centros de operaciones 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*	Principio 14 / *Principle 14* Principio 15 / *Principle 15*	178-181
GRI 305-1/2	Emisiones de GEI (alcance 1 y 2) / *GHG emissions and mitigation measures (Scope 1 and 2)*	Principio 7 / *Principle 7*	163-167
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos *Management of significant waste-related impacts*	Principio 13 / *Principle 13*	172-177
Propio - N° de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto *N ° of incidents segmented by UEN, severity and category of impact*		Principio 13 / *Principle 13*	158
Propio - 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 in environmental matters; value of monetary penalty fines*			158
GRI 102-55	Índice de contenidos GRI / *GRI Index*		182-184

GERENCIA DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD / HR AND SUSTAINABILITY MANAGEMENT
Lorena López Q.

COORDINACIÓN Y EDICIÓN / COORDINATION AND EDITING
Subgerencia de Asuntos Corporativos Ultramar
Daniela Muñoz H.
Bárbara Barros S.

ASISTENCIA METODOLÓGICA Y REDACCIÓN / METHODOLOGICAL ASSISTANCE AND REDACTION
Gestión Social

DISEÑO / DESIGN
Grupo Oxígeno

IMPRESIÓN / PRINTING
Fyrma Gráfica

AGRADECEMOS LA COLABORACIÓN DE / WE THANK THE COOPERATION OF:

TPS / Laura Chiuminatto
TPC / Martín Muñoz
Puerto y Terminal Mejillones / Macarena Escopelito
Puerto Angamos y TGN / Nicolás Mihovilovic y Delia Palma
TPA / Carolina Chandía y César López
Ultraport / Fernanda Rehbein
Axinntus / Paula Espinosa
Sitrans, Mintral, SIX y ELB / Daniela Harrington
MEDLOG / José Bzovic y Macarena Balich
UASL, Teisa y Depocargo / Loreto Cáceres
Ultramar Agencia Marítima de Chile y Ulog Chile / Luis Montoya y Lucca Tealdo
Bucalemu / Carlos Sandoval
SMI / Francisco Carrasco
Puerto Coronel / Paula Sepúlveda
AMI / Nayla Álvarez
Extnetsa / Rosa Ospina y Carmen Parra
Transtotal / Kory Pérez, Patricia Rivas y Alexia Salmón
Stierlift / Pilar Martínez, Sonia Córdova, Bruno Romero y Andrea Romero
Remar / María Cristina Neira y José Romero
CB Fenton / Erika Barahona
Naves / Iván Pardo
LRA / Raúl Moreira y Dolores Paramio
Nodus Agencia / Mercedes Machado
Nodus Logística / Emilia Zabaleta
Ontemar / Valentina Miraballes
Montecon / Sofía Magallanes
Ontur / Raúl Souza
Río Estiba / Nicolás Pérez y Maria Laura Guglialmelli
TGU / Evangelina Passarino y Marcelo Sosa
Sagres / Ernesto Martínez
TPR / Mario Pujol y Germán Duppa
Rochamar / Eliane Okino
Altamaritima México / Mariano Levy, Mónica Sandoval y Lydia Cabral
Norton Lilly Panamá / Nadhja Pedreschi y Ashlie Bonilla
Norton Lilly USA & Caribe / Sumner Adams
Trealmont Transport / Daniela Lukic
Data Seguridad y Medio Ambiente / Katherine Mayne-Nicholls, Macarena Escopelito, Camila Olguín
Data Ética / Mauricio Sepúlveda y Thomas Zamorano
Data Dotación / Delia Malhue
Desarrollo Organizacional / Carolina Ramírez
Data Financiera / Roberto Barra, Jessica Escobar y Claudia Saravia
Neltume Ports / Camila Esquerré y Florencia Contreras
Fundación Choshuenco / José Manuel Jaramillo

PARA OBTENER MAYOR INFORMACIÓN, CONTACTAR A / FOR MORE INFORMATION, CONTACT:

dmunoz@ultramar.cl
bbarros@ultramar.cl

Av. El Bosque Norte 500, Piso 18, Las Condes
Santiago de Chile, mayo 2021.

PEFC
PEFC/XX-XX-XX
Promoviendo la Gestión Forestal Sostenible
www.pefc.es

ÍNDICE / INDEX

2021

Ultramar