

Reporte de Sostenibilidad 2024



Índice General

Carta del
Presidente

Hitos
2024

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad
y Materialidad

1

Confianza y
Transparencia

17

2

Nuestras
Personas

45

3

Clientes y
Excelencia
Operacional

97

4

Desarrollo
Social

132

5

Cuidado
del Planeta

166

Índice
GRI

207

Anexos

214



Carta del Presidente

Durante este año nos enfocamos en optimizar procesos y mejorar infraestructuras para entregar servicios más eficientes, seguros y sostenibles.

Es un orgullo presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2024 de Ultramar, documento que muestra nuestro compromiso con una gestión sostenible y con un positivo impacto económico, social y ambiental de todas nuestras Unidades Estratégicas de Negocio.

El 2024 fue un año donde la incertidumbre tuvo un rol relevante. Hubo cambios políticos en mercados claves como Estados Unidos y Europa, con un impacto directo en la estabilidad y dinamismo del comercio internacional. La relación de China con la economía global continuó evolucionando y destacó el desempeño de países como India, Japón y Corea del Sur. En este contexto, el comercio exterior continuó siendo un motor de desarrollo, aunque con mayores complejidades logísticas derivadas de disrupciones como ataques a embarcaciones en el Mar Rojo y restricciones en el tránsito en el

Canal de Panamá. Esta realidad nos desafió a continuar adaptándonos y fortaleciendo nuestras operaciones para garantizar soluciones eficientes a nuestros clientes.

A pesar de esta situación, el año tuvo importantes hitos para Ultramar. La adquisición del 70% de la empresa S5 amplió nuestra presencia a 12 nuevos países del norte de Europa y Asia, consolidando nuestra estrategia de expansión a través del agenciamiento para continuar con el desarrollo de nuevas oportunidades de negocios basados en la excelencia de nuestras operaciones.

En materia de transición energética, seguimos comprometidos con la reducción de nuestra huella de carbono y con la exploración de soluciones más limpias. En este sentido, apreciamos un proceso de ajuste en la adopción de nuevas tecnologías, con los costos como un factor determinante.

De todas formas, continuamos destacando al hidrógeno verde como una oportunidad para Chile, especialmente en regiones donde estamos presentes, como Antofagasta y Magallanes.

Durante este año nos enfocamos en optimizar procesos y mejorar infraestructuras para entregar servicios más eficientes, seguros y sostenibles. Entre otras iniciativas, finalizamos la ampliación de Puerto Coquimbo para dotar a las regiones de Atacama y de Coquimbo de una infraestructura de alto nivel. Modernizamos el Terminal Graneles del Norte (TGN) en Mejillones, lo que permitirá mejorar la logística de exportación de concentrado de cobre, y asumimos el desafío de reestructurar Puerto Coronel, con el compromiso de recuperar sus estándares de funcionamiento y fortalecer su relación con la comunidad.

La seguridad también fue un eje central en nuestra gestión. Si bien mejoramos en la reducción de la gravedad de los accidentes, seguimos con desafíos en resguardar la vida e integridad de las personas para, de esta forma, continuar fortaleciendo nuestra cultura de seguridad de la mano de nuestros líderes.

Por otra parte, continuamos gestionando nuestra Estrategia de Sostenibilidad, con especial énfasis en la excelencia operacional, la relación con las comunidades y la adopción de buenas prácticas por parte de nuestras Unidades Estratégicas de Negocio. Creemos que la mayor contribución al desarrollo social es ser una empresa sólida, que opera con excelencia y produce oportunidades para su entorno. Nos enfocamos en aportar a la sociedad generando empleo, promoviendo el desarrollo de proveedores locales y fomentando el trabajo de jóvenes y mujeres en las zonas donde operamos.

Creemos que la mayor contribución al desarrollo social es ser una empresa sólida, que opera con excelencia y produce oportunidades para su entorno.

Con el fin de monitorear la percepción y expectativas de nuestros clientes y proveedores, medimos la satisfacción de estos grupos de interés. Pudimos apreciar cómo la integridad y ética en los negocios, y la seguridad en nuestras operaciones siguen siendo dos atributos muy relevantes para ellos: el 61% de los proveedores afirma que es extremadamente probable (nota 10/10) que nos recomiende y en la encuesta a clientes alcanzamos un aumento del Net Promoter Score desde 55 a 58 puntos entre 2023 y 2024.

Estos y otros tópicos son monitoreados mensualmente por el Comité de Sostenibilidad Corporativo, que tengo el honor de presidir. Gracias a su labor, hemos reforzado nuestro sello de ser un socio en quien confiar. Como muestra, el Estudio de Reputación y Sostenibilidad que realizamos este año evidenció que la ética e integridad en los negocios es el ámbito más relevante que se le reconoce a Ultramar, tanto en los grupos de interés internos como externos.

En síntesis, 2024 fue un año desafiante, pero con logros importantes que reflejan nuestra capacidad de adaptación y crecimiento en un entorno cada vez más dinámico. Agradezco a cada uno de ustedes por su compromiso y esfuerzo en la consecución de cada una de nuestras metas. Durante 2025 continuaremos trabajando con determinación para consolidar, con la excelencia y pasión que nos caracteriza, el desarrollo de nuestras operaciones, fortalecer nuestra cultura de seguridad, avanzar en sostenibilidad e innovación, y seguir siendo un socio estratégico confiable para nuestros clientes, colaboradores, proveedores y comunidades.

Richard von Appen
Presidente Ultramar

Hitos 2024

Febrero 2024

Eduardo Álamos, ejecutivo con un amplio conocimiento en los rubros portuario y aduanero, asume la **Gerencia General de Transmares, Costa Rica**, en reemplazo de Mario Rodríguez, quien deja la organización para emprender nuevos desafíos profesionales.

Marzo 2024

Marco A. Guerra, CEO de CB Fenton, deja la organización para emprender nuevas iniciativas profesionales. **José O'Daly**, quien se desempeñaba como CFO de la empresa, asume como CEO interino, confirmando su rol en julio del 2024.

Abril 2024

Se concreta el **proceso de compra del 70% de la compañía S5 Group a través de Norton Lilly International (NLI)**, lo que le permite a Ultramar ingresar al mercado del agenciamiento global en Europa del Norte y Asia por medio de DAIS. Asume la gerencia general **Alejandro Bärthold**, ejecutivo con 40 años de experiencia en agenciamiento y negocio portuario.

Se realiza la **Jornada de Alineamiento Ultramar**, donde directores, CEO y gerentes corporativos se reúnen para revisar los desafíos y focos estratégicos del año.

Mayo 2024

El estado de Rio Grande do Sul, en Brasil, se ve afectado por fuertes lluvias que provocan inundaciones y el desborde de ríos y lagos. Esta situación afecta a los colaboradores de Sagres que residen y trabajan en diferentes ciudades de esta zona. Desde Ultramar se acompaña y apoya a todo el equipo de la empresa en esta tragedia.

Catalina Viancos deja la Gerencia General de Naves Colombia para asumir como **Gerente de Negocio Liner en Ultramar Agencia Marítima Chile**. **Francisco Páez** se hace cargo como **CEO** para liderar la gestión y el desarrollo de Naves y sus empresas.

Agosto 2024

Se realiza el **Seminario de Excelencia Operacional**, un encuentro en el que se llevan a cabo visitas a distintas UEN, además de presentaciones, conversatorios y mesas de trabajo. La jornada reunió a diversos CEO y líderes de la organización relacionados con seguridad, medioambiente y mantenimiento.

Panamá es el lugar escogido para realizar la **Reunión de Alineamiento de DAIS**, en la que participan varios CEO de las empresas de esta línea de negocio, con el fin de revisar su estrategia, generar *networking* y abordar nuevos proyectos.

Octubre 2024

Cristian Rodríguez, quien se desempeñaba como CEO de Terminal Puerto Coquimbo (TPC), asume la **Gerencia General de Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS)** en reemplazo de Oliver Weinreich, quien deja la organización para emprender desafíos personales.

Laura Chiuminatto, Subgerente de Sostenibilidad de TPS, con más de 12 años de desarrollo profesional en distintas posiciones en el terminal, asume como **CEO de Terminal Puerto Coquimbo (TPC)**.

Estuardo Solís asume como nuevo **CEO de Navinter en Guatemala**. Ricardo Quezada, quien se desempeñaba como CEO y socio de Navinter, se une al Directorio de la empresa en diciembre.

Se lleva a cabo la **6° versión de la Reunión de Alineamiento de Neltume Ports**, un encuentro que convoca a todas las Unidades de Negocio ligadas a esta área, con representantes de los cinco países de América donde opera: Chile, Argentina, Brasil, Uruguay y Estados Unidos.

Se desarrolla en Buenos Aires, Argentina, la **41ª versión de Executives Meeting**, encuentro anual estratégico donde se reúnen los ejecutivos de Ultramar y sus Unidades de Negocio para analizar los desafíos del negocio y fortalecer la red de colaboración.

Noviembre 2024

Javier Ponce, Gerente de Agenciamiento de Ultramar Agencia Marítima Chile, asume como **CEO de S5 Agency World Asia con sede en Singapur**, reportándole directamente a Alejandro Bärthold, CEO de S5 Agency World.

Joaquín Amenábar, Gerente de Negocios Logísticos de Ulog Chile, toma la posición de **CEO de Ulog Chile**.

Hitos Comunicacionales 2024



24 de Enero

Cierre de la campaña “Nuestra cultura, la fuerza que nos inspira”

Se concluye con un video resumen que refuerza la esencia de Ultramar, sus valores, estrategia y atributos.



8 de Marzo

Día Internacional de la Mujer

Se conmemora a las mujeres que construyen el futuro de Ultramar, a través de un video donde algunas que son parte del Corporativo cuentan su historia y cómo aportan al desarrollo del comercio exterior.



30 de Abril

Se realiza el **kick off del Voluntariado Corporativo Ultramar**, donde colaboradores de la empresa apoyan a estudiantes del Colegio Claudio Matte y del Colegio El Almendral, a través de talleres de inglés, entrevistas laborales y una Jornada Sombras.



22 de Mayo

“Conversaciones que transforman”

Se realiza conversatorio enfocado en liderazgo, integrado por un panel de gerentes: Florencia Márquez, CEO de Axinntus; Diego Fernández, CEO de Ultramar Agencia Marítima; Gabriel Tumani, CEO de Ultraport; Christian Cood, CEO de UASL; y Catalina Viancos, Gerente de Representaciones de Ultramar Agencia Marítima.



29 de Mayo

Se efectúa el **1º Taller de Gestión de Proveedores** del año, con el propósito de abordar conceptos y ejemplos que permitan realizar una gestión eficiente de este grupo de interés.



30 de Mayo

Ultramar es parte de la **Feria de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad** junto con Ultramar Agencia Marítima.



7 de junio

Lanzamiento del **Reporte de Sostenibilidad 2023**.



3 de Julio

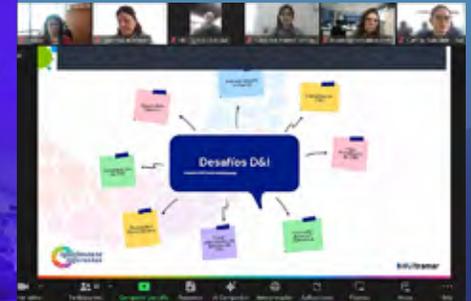
Lanzamiento del **Programa de Mentoring**, espacio de aprendizaje continuo para compartir experiencias y conocimientos. Participan 24 duplas (mentor y *mentee*) de un total de 10 países.



23 de Julio

Podcast **“Diálogos Sostenibles”**

A través de cinco capítulos se destacan iniciativas de las Unidades de Negocio, relacionadas directamente con un pilar de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar y sus empresas.



28 de Agosto

Se realiza la **1º Mesa Ampliada de Diversidad e Inclusión** del año, con el propósito de revisar la hoja de ruta en temas de género y diversidad generacional, así como también para revisar casos de éxito de las UEN.



5 de Septiembre

Se lleva a cabo el taller de **Mapeo de Stakeholders**, cuyo objetivo es comprender el proceso para identificar y mapear grupos de interés y entregar herramientas concretas de relacionamiento.

Por 4º año consecutivo, Ultramar es certificado por **Great Place To Work** como un gran lugar para trabajar.



25 de Septiembre

Se dio inicio al **4º ciclo** de los programas de formación transversal de Ultramar, **Sello de Liderazgo y Jóvenes Profesionales**.



18 de Octubre

Ultramar es parte de la versión 2024 del **Reconocimiento al Compromiso con la Integridad de Fundación Generación Empresarial**, una instancia a la que ingresa por primera vez y que destaca a las organizaciones que trabajan incansablemente por elevar sus estándares éticos y promover las mejores prácticas en sus operaciones.



15 de Diciembre

Ultramar celebra sus **72 años de historia** con un emotivo video en el que participa gran parte de las Unidades de Negocio.

18 de Diciembre

Se realiza la **2ª Mesa de Diversidad e Inclusión**, donde se revisan las principales acciones de 2024 y los desafíos para el próximo año.

Somos Ultramar

Nuestra casa matriz, Inversiones Ultramar Ltda., está ubicada en Santiago de Chile y es controlada por Servicios Marítimos Inversiones Panguipulli S.A. CPA. Las operaciones de las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) se encuentran en la mayoría de los países de las Américas, desde Canadá hasta Chile y Argentina y, a partir de este 2024, también en varios países del norte de Europa y Asia. Sus negocios se agrupan en las siguientes tres líneas:



DAIS

Agenciamiento
y Soluciones
Integrales



KAPTAN

Logística
Industrial



NELTUME PORTS

Servicios y
Actividades
Portuarias

Cada UEN (149 en total para el año 2024) tiene una estructura autónoma. Sin embargo, se guía por el propósito común de Ultramar: **Contribuir a la Calidad de Vida de las Personas a Través del Desarrollo del Comercio Exterior**. Todas las empresas comparten visión y valores, la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa y, además, otras políticas y lineamientos estratégicos entregados por el Directorio de Ultramar para hacer transversales los enfoques de trabajo y los objetivos de largo plazo.


Filiales

Agencia Marítima Brings
Agencia Marítima Kenrick
Agencia Marítima Kenrick Perú
Allied Maritimes Services
AMI (Agencia Marítima Internacional)
AMS
Atlantic Coast Port Services (ACPS)
Brings Austral
Brings Uruguay
Bucalemu
CB Fenton
CLC
Essential Port Services, LLC
FLS SRL (Freight and Logistics Services)
GDK Centros de Servicios S.A.S.
Gemar (General Marine Services)
Global Hub BV
Global Shipping Uruguay
Greenwave
Integrity
Lighthouse
MACS
MACS Panamá
Malkira
MARES
Marine Transport LLC
Montship
Nautica Services NV
Navegación del Pacífico
NAVES
Navisur
Norton Lilly CCL
Norton Lilly International (NLI US Ship & Liner)
Norton Lilly Panamá

Norton Lilly Trinidad y Tobago
PCPS
REMAR
Rochamar
S5 Agency World Ltd
S5 Asia (Shanghai) Ltd
S5 Asia (Shanghai) Shipping Services Co. Ltd
S5 Asia Group Ltd (Tailandia)
S5 Asia Group Pte Ltd (Singapur)
S5 Asia Ltd (Hong Kong)
S5 Asia Ltd (Tailandia)
S5 Asia Ltd (Vietnam)
S5 Asia Ltd (Hong Kong) - Taiwan Branch
S5 Asia Pte Ltd (Singapur)
S5 Asian Sdn Bhd
S5 Eurasia Global Bus Services Centre Sdn Bhd
S5 NE BV
S5 North Europe GmbH
S5 North Europe Ltd
S5 North Europe NV
S5 Norway AS
S5 Vietnam Co Ltd
Sagres Agenciamiento Marítimo
Sagres Logística
Sea Hawk Marine
Sea Liner Ltd
SMI (Servicios Marítimos Integrales)
Surglobal Transporte
Transmundo
Transtotal
Transtotal Logística Selva
Treatmont Logistics USA
Treatmont Trade Lane
Treatport Container Services

Treatship Services
Ulog Chile
Ulog Colombia
Ulog Ecuador
Ulog Perú
Ultramar Agencia Marítima
Vectorial

Coligadas

Altamarítima México
APS (Agri Port Services)
APS Brasil
Comar (Agencia Portuaria)
Consersa (Depósito de Contenedores)
Costa Rican Ship Suppliers S.A
Esdras (Arriendo de Equipos)
Evergreen Shipping Agency Uruguay
Getafe
Global Shipping Paraguay
MSC Argentina
MSC Bolivia
MSC Chile
Navemar
Navinter (Agenciamiento General)
Norton Lilly AW Agencies
Norton Lilly Barbados
Norton Lilly Shipping Mexico
Odivesa (Empresa de Estiba)
Paramar
Renaissance
TierraMarAire
Transmares
Unimarine Paraguay


Filiales

Axinntus
Depocargo
Grúas
KTV Working Industrial Drone
ELB
Mintral
Operadora Extraportuaria de Manzanillo (OEM)
Sitrans
SIX
Stierlift
STL (Sur Terminales Logísticas)
Teisa
TEP 19
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)
TLU
UASL

Coligadas

Associated Terminals LLC
Depósitos Montevideo
Logística Río Arriba
Medlog Bolivia
Medlog Chile
Medlog Chile Extraportuarios Ltda.
STF Logística
Transmaritime Inc.
Transmaritime Solutions LLC


Filiales

Montecon
Portuaria Tunquén Limitada
Terminal Graneles Uruguayos (TGU)
Terminal Logístico Guaíba (TLG)
Terminal Logístico Pelotas (TLP)
Terminal Logístico Río Grande (TLRG)
Terminal Pacífico Sur (TPS)
Terminal Público Pelotas (TPP)
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Tidal Transport & Trading
Ultraport
Zona Franca Litoral

Coligadas

AutoMOBILE (AIT)
Puerto Angamos (PANG)
Puerto Coronel
Puerto Mejillones (MEJ)
Rioestiba
Suatilco
Terminal Graneles del Norte (TGN)
Terminal Mejillones
Terminal Ontur
Terminal Puerto Arica (TPA)
Terminal Puerto Rosario (TPR)
Vancouver Bulk Terminal (VBT)

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

Presencia



29 países



14.989 personas

9.980 | 67%
Dotación de empresas filiales

5.009 | 33%
Dotación de empresas coligadas

% Dotación por líneas de negocio



ULTRAMAR CORPORATIVO
88 | 0,6%

DAIS
4.068 | 27,1%

KAPTAN
3.417 | 22,8%

NELTUME PORTS
7.416 | 49,5%

Nota: Estos datos incluyen personal embarcado y eventuales.

Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad

Propósito

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



Estrategia de Sostenibilidad

Ultramar destaca por ofrecer un servicio de excelencia y un enfoque de sostenibilidad transversal en todas las Unidades Estratégicas de Negocio.

Sus valores inspiran y orientan a actuar con **Integridad**, persiguiendo constantemente la **Excelencia**, afrontando los desafíos con **Pasión** y velando por la **Seguridad** de los colaboradores, contratistas y proveedores, mientras se concretan esfuerzos concretos por proteger el medioambiente.

En Ultramar se concibe la sostenibilidad como un modelo de desarrollo que responde a las necesidades actuales, sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras, asegurando un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medioambiente y el bienestar social. Para avanzar en estos aspectos, y alineados con los principales estándares y normativas internacionales, la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar se estructura en cinco pilares y 13 compromisos¹.

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



Estrategia de Sostenibilidad y Materialidad



Red Chile
APOYAMOS

Ultramar forma parte de **Pacto Global**, una red que impulsa la creación de alianzas para contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Mediante esta iniciativa, se compromete a adoptar los principios universales en torno a los derechos humanos, las normas laborales, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la corrupción.



Además, Ultramar es miembro de **Acción Empresas**, una organización chilena cuyo propósito es mejorar la vida de las personas y del planeta a través de la promoción de la sostenibilidad empresarial en Chile. Acción Empresas forma parte del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), una asociación global que reúne a más de 200 compañías. A través de sus CEO, ellas trabajan de manera conjunta y exclusiva para acelerar el desarrollo sostenible a nivel mundial por medio del sector empresarial.



Compromisos

- Reducir nuestra huella de carbono.
- Fomentar una cultura de cuidado del medio ambiente.
- Proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad cercana a nuestras operaciones.



Compromisos

- Crear oportunidades que aporten al desarrollo y a la calidad de vida de las comunidades donde estamos insertos.
- Ser socios de nuestros proveedores, creando espacios de innovación y emprendimiento.



Compromisos

- Desarrollar a los colaboradores valorando el mérito y diversidad.
- Cumplir los más altos estándares de seguridad.
- Promover un buen clima laboral.



Compromisos

- Fomentar una gestión ética robusta.
- Impulsar relaciones de confianza y diálogo con nuestros grupos de interés.
- Resguardar la cultura basada en nuestros valores organizacionales.



Compromisos

- Entregar servicios de excelencia.
- Asegurar una gestión eficiente y rentable.

La Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar representa una guía para que cada UEN pueda construir e implementar su propio camino, adaptando así los desafíos comunes a la realidad de la empresa y su área de influencia.



Durante el año 2024, el Comité de Sostenibilidad, presidido por Richard von Appen, continuó promoviendo el fortalecimiento estratégico de la compañía, apoyando diversas iniciativas entre las cuales destaca el “Estudio de Reputación y Sostenibilidad”, que sirvió de insumo para la redefinición de los focos de la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar, cuyo resultado se consolidará durante el 2025.

Proceso de Materialidad

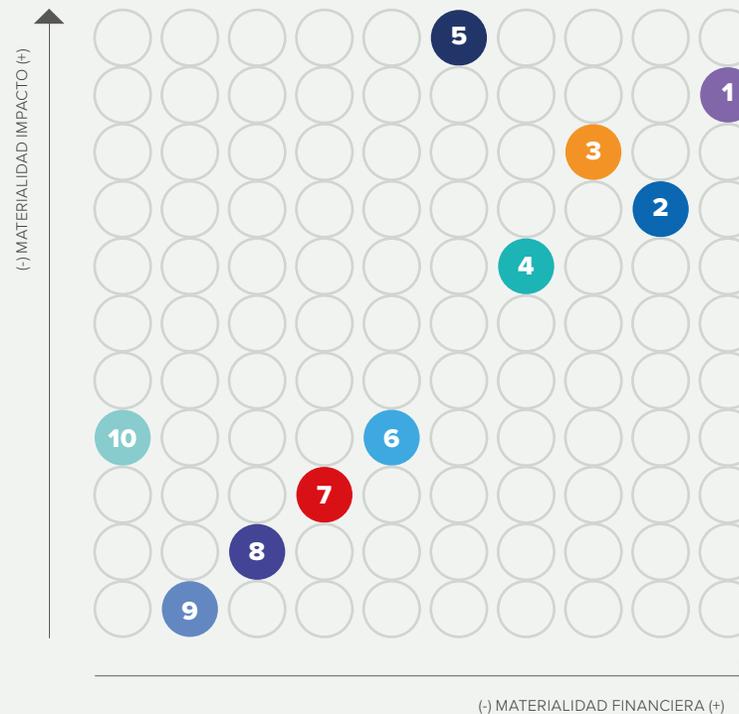
Para el desarrollo de este Reporte de Sostenibilidad se volvieron a priorizar los temas más relevantes para Ultramar en esta materia, considerando tanto los riesgos y oportunidades que desde el entorno pueden afectar el desarrollo y rendimiento del negocio, como los impactos de sus operaciones en la sociedad, las personas y el medioambiente.

Durante el proceso, se garantizó una importante participación de varios grupos de interés. Es así como se analizaron los resultados del “Estudio de Reputación y Sostenibilidad”, que se realizó en el primer semestre de 2024. Este diagnóstico de reputación interna considera las visiones levantadas a través de 19 entrevistas a ejecutivos (abril-mayo de 2024), incluyendo a siete líderes del Corporativo de Ultramar y a 12 gerentes generales de varias Unidades Estratégicas de Negocio representativas de las tres líneas.

Además, el estudio cuantitativo contó con la participación de 236 colaboradores y consideró la visión externa de ocho clientes, ocho proveedores, cinco asociaciones civiles y cuatro entrevistados de entidades gremiales y públicas. A su vez, en las encuestas de satisfacción a clientes y proveedores desarrolladas en el segundo semestre de 2024, se incluyó la pregunta de priorización de los temas materiales.

Finalmente, la aprobación de la matriz que presentamos a continuación fue realizada por el Comité de Sostenibilidad Corporativo, presidido por Richard von Appen, Presidente de Ultramar.

Matriz de Materialidad



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

- GRI 2-22** Declaración sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible
- GRI 2-23** Compromisos y políticas
- GRI 2-24** Incorporación de los compromisos y políticas
- GRI 3-1** Proceso de determinación de los temas materiales
- DJSI 1.2.2** Divulgación de la materialidad
- GRI 3-2** Lista de temas materiales
- DJSI 1.2.1** Temas materiales
- GRI 3-3** Gestión de los temas materiales
- DJSI 1.4.1** Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas



1

Confianza y Transparencia

Seguimos promoviendo la integridad como valor fundamental de nuestras empresas, al tiempo que fortalecemos relaciones transparentes y de confianza con todos los grupos de interés.





¿Por qué es un tema material relevante?

El rol fundamental que desempeñan las empresas portuarias, de agenciamiento y logística industrial en la sostenibilidad de las cadenas de valor globales, refuerza nuestro propósito de mejorar la calidad de vida de las personas a través del comercio internacional.

Los valores organizacionales de excelencia, integridad, seguridad y pasión están presentes en nuestras tres líneas de negocio, facilitando nuestra expansión a nuevas regiones y países. Asimismo, nos motivan a fortalecer las relaciones con los distintos grupos de interés en las áreas donde operamos, generando un impacto positivo en el entorno. Al respecto, realizamos encuestas de satisfacción de clientes y proveedores de forma centralizada, incluyendo una consulta sobre priorización de temas materiales para este 2024.

Resguardar la Cultura Basada en Nuestros Valores Organizacionales

Tras un año 2023 caracterizado por una disminución del dinamismo de la economía internacional y la aparición de nuevos problemas de seguridad, especialmente ligados al transporte de carga, el 2024 tuvo una recuperación moderada. Hubo también un alto grado de incertidumbre, debido especialmente a tensiones geopolíticas, conflictos regionales y problemas logísticos, con interrupciones en vías comerciales claves como el Mar Rojo y el Canal de Panamá, que impactaron en los costos y tiempos del transporte.

Sin embargo, durante el primer semestre de 2024, Ultramar dio un paso muy importante, al expandir la línea de negocio DAIS a Europa y Asia. Luego de un largo proceso de *due diligence*, el 23 de abril, en la ciudad de Rotterdam, Países Bajos, a través de Norton Lilly International (NLI) se concretó la compra del 70% de **S5 Group, compañía que opera a nivel global a través de más de 360 oficinas portuarias.**

Esta se encuentra conformada por el grupo S5 de Europa del Norte (NE) y el grupo S5 de Asia (AS), que juntos forman S5 Eurasia y S5 Agency World Ltda. (AW). Con casi 20 años en la industria y su casa matriz en Rotterdam, S5 Group opera actualmente en 12 países de Europa del Norte y Asia, entre ellos Países Bajos, Inglaterra, Bélgica, Alemania, Singapur, Malasia y Tailandia, entregando servicios de agenciamiento marítimo y portuario, agenciamiento de líneas y gestión de fletes.

Dicha adquisición es un gran desafío para seguir llevando el enfoque multidimensional de la Estrategia de Sostenibilidad y la cultura de Ultramar a las distintas UEN, buscando la excelencia operacional, el desarrollo de los colaboradores, el compromiso socioambiental en los territorios de interés de los negocios y el fortalecimiento de las relaciones con proveedores y clientes.

Generando Compromiso entre los Colaboradores

Desde finales de 2023 y durante 2024, se llevó a cabo un importante trabajo interno desde el Área de Personas, a través de un Test de Cultura y otras acciones enfocadas en visualizar cómo los colaboradores en los distintos países entienden y viven los pilares y principios de la cultura organizacional, comparando estos resultados con la cultura meta o cultura objetivo que se quiere construir para una compañía global como Ultramar.

El Test de Cultura se aplicó a casi 3.300 personas. Además, se llevaron a cabo talleres con colaboradores y gerentes generales de varias UEN (en los cuales participaron 60 personas), un taller con el Comité Ejecutivo de Ultramar y otro de Definición de la Cultura Meta con el Presidente de Ultramar y el Comité Ejecutivo.

A partir de seis arquetipos, compuestos por 36 valores en total del *Employee Cultural Fit Assessment Method* (ECFA®), el Comité Ejecutivo de Ultramar definirá los valores específicos que se activarán o mantendrán, con el objetivo de generar mayor compromiso entre los colaboradores y lograr los resultados deseados.

Desde esta definición, a finales de 2024 Ultramar ingresó a una nueva etapa en la cual se determinarán, durante el primer trimestre de 2025, los focos de trabajo, con una hoja de ruta clara para abordar la Cultura Meta definida, los planes asociados y el alineamiento de prioridades para las áreas de personas.



Definición de los 6 arquetipos (Características de una Cultura)

- People**
 Es propia de organizaciones gestionadas como corporaciones familiares y enfocadas en el bienestar y desarrollo de su capital humano, el mantenimiento del clima laboral positivo y unas buenas relaciones de trabajo. La cohesión y la satisfacción del personal prima sobre objetivos financieros y de mercado.
- ESG**
 Presente en organizaciones que se destacan por su compromiso con la responsabilidad social y la sostenibilidad. Se esfuerzan para lograr unos objetivos sociales que van más allá del rendimiento y la maximización de las ganancias y buscan generar un impacto positivo en el medio ambiente y la sociedad.
- Digital**
 Forma parte de organizaciones que poseen una mentalidad analítica. Se gestionan en base a la cooperación y disposición de sus colaboradores para compartir conocimientos. Ponen el énfasis en la adaptación al cliente mediante el aprendizaje continuo y la tolerancia al fallo.
- Norms**
 Corresponde a aquellas organizaciones gestionadas según principios burocráticos. Se caracterizan por estar administradas en base a normas estrictas, procedimientos manuales y por mantener una noción muy estricta de la jerarquía. Ponen el énfasis en la seguridad, la predictibilidad, el orden y el control.
- Goals**
 Es propia de aquellas organizaciones que siguen un modelo de gestión basado en metas racionales o gestión por objetivos. Enfatiza la consecución de objetivos estratégicos, tales como la ganancia de cuota de mercado, el cumplimiento de ratios financieros, la mejora de la reputación y el éxito competitivo.
- Innovation**
 Es propia de organizaciones creativas, dinámicas o innovadoras, que suelen caracterizarse por asumir riesgos y promover la creación de ideas y conocimiento, la I+D, el atrevimiento, la autonomía y son capaces de responder más rápidamente a los cambios que se producen en su entorno.

El año 2024, además, siempre con el fin de generar un mayor compromiso entre los colaboradores, se caracterizó por un fuerte énfasis en la diversidad de género e intergeneracional, para lo cual se entregaron las directrices respectivas a las UEN, considerando el marco general de la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar, que permite promover una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la no discriminación.



91%

de la muestra afirmó que los directivos actúan de acuerdo con los valores corporativos.

En octubre de 2024 el Corporativo de Ultramar participó de la medición “Reconocimiento al Compromiso con la Integridad 2024”, desarrollada por la Fundación Generación Empresarial (FGE), a través del Barómetro de Valores e Integridad Organizacional (BVIO), basado en una encuesta de percepción enviada a una muestra de colaboradores de las empresas participantes.

Reconocimiento al Compromiso con la Integridad 2024

Esta encuesta evaluó la cultura organizacional implícita y el cumplimiento normativo y legal. Consideró los siguientes ámbitos:

- **Definición, vivencia y comunicación de valores en la institución.**
- **Conocimiento de herramientas de prevención de conductas antiéticas.**
- **Presencia de conflictos éticos y vivencia de los valores.**
- **Percepción del nivel de compromiso de los liderazgos.**
- **Apreciación de los impactos en la competitividad derivados del comportamiento íntegro.**

Los resultados fueron alentadores. El 91% de la muestra afirmó que los directivos actúan de acuerdo con los valores corporativos, dando el ejemplo. Este porcentaje supera en un 19% los resultados del *benchmark* del Barómetro 2023. Además, el 88% de las personas que respondieron, consideró que el compromiso con los valores y el comportamiento íntegro de las personas que trabajan en Ultramar es alto, respecto de un 65% del *benchmark* 2023. Estos resultados muestran cómo la integridad, uno de los cuatro valores de Ultramar, permean en la organización.

El Reconocimiento Fundación Generación Empresarial al compromiso con la integridad distingue a organizaciones comprometidas con elevar sus propios estándares éticos, que inspiran a sus colaboradores a actuar con sentido de misión y conciencia del impacto de sus decisiones en la sociedad. A través de este galardón, se reconoce a empresas que han desarrollado un trabajo sistemático, concreto y evaluable sobre sus culturas de integridad y mejores prácticas.



Propósito

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



Visión

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



Valores



Integridad

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



Excelencia

Buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos.



Pasión

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



Seguridad

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

DAIS TRANSMARES

Los “Programas BE” buscan concretar los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad en iniciativas a desarrollar con los colaboradores.



“Programas BE”

A partir de julio del 2024, Agencia Marítima Transmares Costa Rica (TRMCR) definió su Estrategia de Sostenibilidad, en línea con la de Ultramar. En este contexto, nacen los “Programas BE” que buscan concretar los pilares de la Estrategia de Sostenibilidad en iniciativas a desarrollar con los colaboradores.

BeGreen, con sus cápsulas verdes, está diseñado para generar aprendizajes que fortalezcan la conciencia del cuidado y atención al entorno en materia ambiental, trabajando de manera simultánea en la formalización y respaldo documental de los registros necesarios que guían el proceso hacia la carbono neutralidad.

BeKind está diseñado para identificar todas aquellas iniciativas que propicien el desarrollo de las personas, incluyendo cápsulas de liderazgo, de la filosofía de Dale Carnegie y del fortalecimiento de los valores organizacionales. A su vez, se seleccionó al Hogar Siembra como fundación con la que la empresa trabajará durante el 2025 para fomentar el voluntariado social y la acción altruista a partir del involucramiento del personal de la empresa.

En tanto, BeHealthy fomenta la seguridad en el trabajo y las buenas prácticas que cuiden la integridad física de las personas, y procura que se le dé relevancia al cuidado de la salud de cada colaborador.



DAIS AMS

El proyecto permitió diseñar espacios abiertos y que fomentan la colaboración, fortalecen la sinergia entre equipos y mejoran la experiencia en el entorno de trabajo.



Reforma sus Oficinas con Enfoque en la Sostenibilidad y la Cultura

AMS modernizó sus oficinas con el objetivo de mejorar el ambiente laboral, garantizar altos estándares de seguridad y reducir su huella de carbono. La iniciativa forma parte de un plan integral que responde a las necesidades de los colaboradores, recogidas en instancias como encuestas de clima laboral, y refuerza el compromiso de la empresa con la sostenibilidad.

El proyecto permitió diseñar espacios abiertos y que fomentan la colaboración, fortalecen la sinergia entre equipos y mejoran la experiencia en el entorno de trabajo. Entre otros aspectos, se renovó el mobiliario y se revisaron las condiciones ergonómicas para asegurar que cada puesto de

trabajo cumpla con altos estándares de confort y seguridad. Se crearon nuevos espacios de recreación y descanso, se ampliaron las salas de reuniones y se implementó un sistema de reservas que optimiza su uso y facilita la planificación. A su vez, ahora las oficinas son accesibles para personas en situación de discapacidad física, asegurando un entorno más inclusivo y equitativo para todos.

Por otra parte, se instalaron luminarias de bajo consumo, lo que incrementó la eficiencia energética. También se modernizó el sistema de climatización, con la instalación de equipos de aire acondicionado de alta eficiencia que

reducen el consumo energético y las emisiones de carbono. La gestión también se integró en el rediseño de los espacios, facilitando la clasificación de materiales y buscando reducir el volumen de desechos enviados a vertederos.

En términos de seguridad, se actualizó el sistema de control de accesos, mejorando la protección física de las instalaciones. También se reforzaron los sistemas de prevención de incendios, lo que incluyó la construcción de una nueva escalera ignífuga. Además, se actualizó la señalética de emergencia.

NELTUME PORTS TPC

El programa contó con conversatorios realizados en las instalaciones de TPC y en la Municipalidad de Coquimbo, que reunió a más de 400 personas en total.



El Rol de las Mujeres en el Puerto

TPC llevó a cabo el programa “Mujeres en el Puerto”, iniciativa orientada a subrayar el rol de las mujeres en el desarrollo portuario y a fomentar la participación femenina en áreas laborales históricamente desempeñadas por hombres. El programa contó con conversatorios realizados en las instalaciones de TPC y en la Municipalidad de Coquimbo, que reunió a más de 400 personas en total.

Como parte de sus actividades educativas, se desarrollaron materiales didácticos centrados en cinco mujeres claves para el desarrollo portuario de Coquimbo, con el objetivo de visibilizar y rescatar su legado: Buenaventura Argandoña, Margaret Trevena, Emma Pengelly, Inés Chessney y Amalia Errázuriz.

Adicionalmente, se crearon cápsulas de video y reportajes transmitidos por TVN Red Coquimbo, los cuales destacaron la labor de las mujeres trabajadoras portuarias y su contribución a la economía regional. Estos contenidos también relevaron la importancia de motivar a estudiantes para que opten por carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) o relacionadas con el trabajo portuario, con el objetivo de reducir las brechas de género en estas áreas y potenciar la inserción laboral femenina en el sector.

La implementación del programa fue impulsada por el área de Sostenibilidad y Comunicaciones de TPC, y fue posible gracias a una amplia colaboración interinstitucional, con el apoyo de Ultraport Coquimbo, la Delegación Presidencial, la Municipalidad de Coquimbo, instituciones educacionales y otros organismos del Estado.



¿Por qué es un tema material relevante?

Ante los desafíos de las cadenas de suministro globales, la gestión de los riesgos éticos es esencial para la sostenibilidad del negocio de Ultramar. Fomentar relaciones transparentes con todos nuestros grupos de interés y promover una cultura corporativa basada en la ética, son aspectos fundamentales en todas nuestras operaciones.

Fomentar Una Gestión Ética Robusta

El Sistema de Gestión Ética de Ultramar tiene como objetivo promover y preservar sus valores organizacionales en todas las interacciones con sus grupos de interés, tanto internos como externos. Además, busca prevenir acciones o actitudes que puedan comprometer la continuidad de las operaciones o afectar la reputación de la compañía.



Prevención

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



Detección

- Auditorías
- Revisión de Denuncias
- Coordinación de Investigaciones



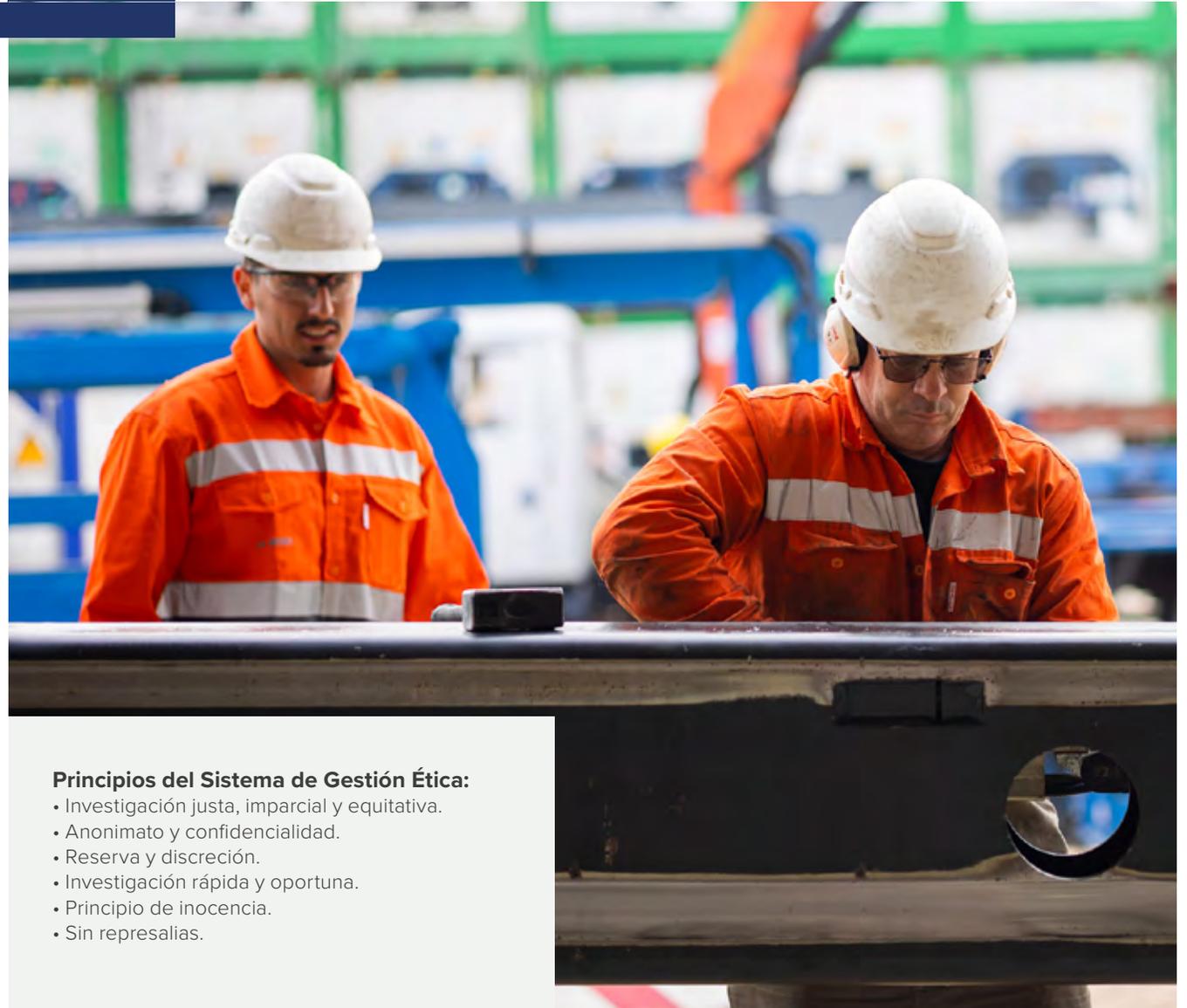
Supervisión y Monitoreo

- Monitoreo
- Actualización del Modelo de Prevención



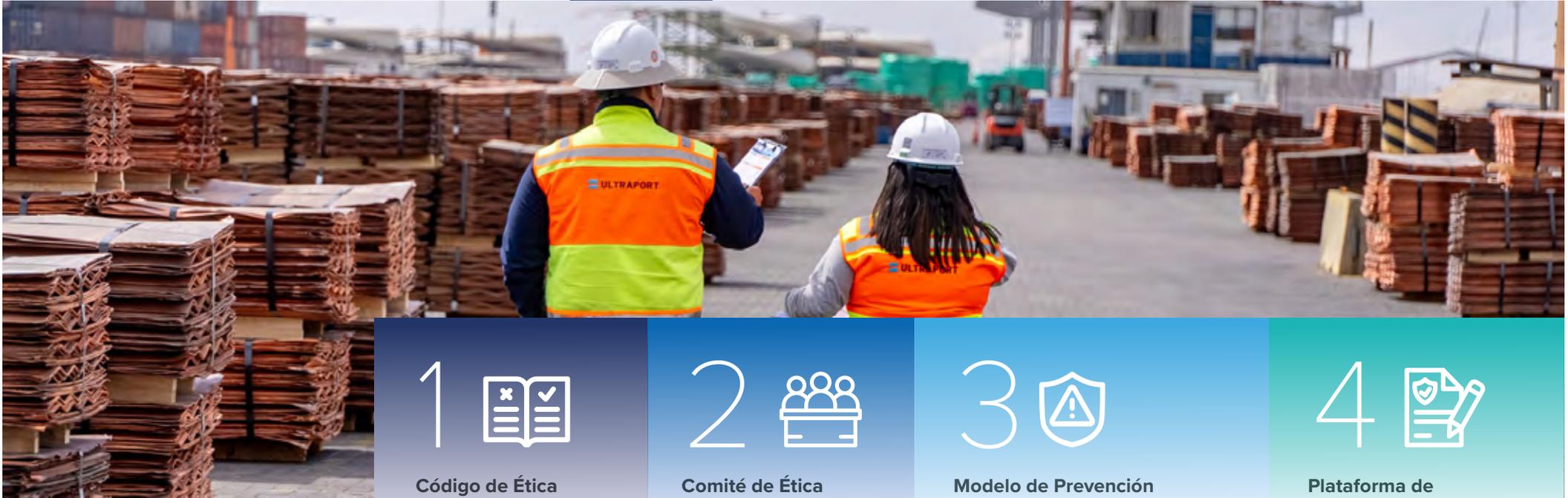
Respuesta

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



Principios del Sistema de Gestión Ética:

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



Ultramar cuenta con las siguientes herramientas para prevenir, identificar y abordar correctamente los casos asociados a la ética empresarial y la aplicación, para las empresas en Chile, del Modelo de Prevención de Delitos según la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones, especialmente la Ley 21.595 de Delitos Económicos de agosto de 2023.

1

Código de Ética Ultramar: Marco de referencia basado en los valores organizacionales, que busca orientar el actuar de los colaboradores en su relación con los grupos de interés de la compañía.

2

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

3

Modelo de Prevención de Delitos (MPD): Proceso preventivo y de control para evitar la ocurrencia de los delitos asociados a la Ley 20.393 en Chile. A su vez, la gestión de conflictos de interés está contenida dentro de la Matriz de Riesgos de la Ley 20.393, para lo cual se establece la implementación de declaraciones de conflicto de interés².

4

Plataforma de Denuncias y Consultas: Medio a través del cual personas internas y externas puedan presentar, en forma anónima y confidencial, denuncias o consultas asociadas a la ética.

www.eticaultramar.cl

2. A través de las declaraciones de conflicto de interés, es obligatorio informar el nivel de afinidad o consanguinidad (hasta el tercer grado) entre colaboradores, proveedores, clientes, competidores y/o sus empresas relacionadas, con los cuales una persona pueda relacionarse en el ejercicio de sus actividades como trabajador de la empresa. Los potenciales conflictos de interés no se comunican a los grupos de interés.

Se dispone, además, de una Política Anticorrupción, la cual se difunde a los colaboradores a través de capacitaciones virtuales, presenciales y correos electrónicos.



47 Canales de ética implementados en **10** países.

259 Comités del Sistema de Gestión Ética (SGE) en funcionamiento, con 20 sesiones formales reportando al Comité de Ética y Prevención de Delitos, y **239** sesiones para la adopción de medidas por denuncias.

11 Modelos de Prevención de Delitos aplicados en Chile, con varias empresas adheridas a uno de ellos.

223 denuncias aceptadas, **16** rechazadas y **82** en curso, sumando un total de **321** en 2024.

Durante el año 2024 a nivel corporativo no se registraron denuncias relacionadas con los delitos establecidos por la Ley 20.393 en Chile.

Entre las acciones correctivas aplicadas en 2024, hubo **178** aplicaciones o mejoras de procedimientos, **28** amonestaciones, **16** cierres por falta de antecedentes, **10** desvinculaciones, **6** capacitaciones y **1** proveedor bloqueado.

Además, se presentaron **9** casos aceptados de discriminación, relacionados con preferencias en la asignación de turnos y comentarios discriminatorios. Las acciones correctivas implementadas al respecto fueron: amonestación verbal o escrita, aplicación de un procedimiento y desvinculación.

En relación con los riesgos de corrupción, Ultramar lleva a cabo la evaluación mediante la Matriz de Riesgos definida en su Modelo de Prevención de Delitos. En ella se describen los artículos de la ley que son pertinentes, las conductas tipificadas, el detalle de las penalidades, su aplicabilidad, línea de negocio, proceso o actividad, entre otros aspectos. Esta matriz detalla los peligros o posibles dificultades en este ámbito, incluyendo las áreas responsables y los cargos expuestos,

además de establecer controles para prevenir y mitigar los riesgos identificados y el riesgo residual³.

Asimismo, en cada Modelo de Prevención de Delitos se establecen evaluaciones, políticas y procedimientos relacionados con la corrupción entre particulares, con el fin de evitar o minimizar la ocurrencia de tales situaciones⁴. Una de estas medidas es la implementación de declaraciones de conflictos de interés, que consisten en formularios donde colaboradores y ejecutivos deben informar sobre el grado de afinidad o hasta el tercer grado de consanguinidad con colaboradores, proveedores, clientes, competidores y/o sus empresas relacionadas, con los que puedan tener relación en el ejercicio de sus actividades como empleados de la empresa.

El 2024 se llevaron a cabo 1.111 procesos de capacitación sobre políticas y/o procedimientos anticorrupción, cuatro de ellos a nivel corporativo, y 1.107 a nivel de las UEN. Estos últimos se efectuaron en el 51% de las UEN que reportaron (52 de 102). Además, se realizaron 14 campañas de comunicación respecto de estas temáticas, dos capacitaciones presenciales a todos los colaboradores y un curso online sobre la actualización del marco normativo. Asimismo, se implementó el Plan Comunicacional de Ética y Cumplimiento, incluyendo su difusión por correo electrónico, a través de la plataforma BUK y en las pantallas instaladas en las cafeterías de la empresa.



3. Para el caso de Chile, los principales riesgos por probabilidad de ocurrencia son los de cohecho, los cuasidelitos y los delitos ambientales.
4. Durante el 2024, no hubo contribuciones a campañas u organizaciones políticas.



62% de la dotación total de las UEN recibió la información de las campañas de comunicación sobre anticorrupción.

36% participó de las capacitaciones focalizadas.

A nivel corporativo, la cifra de cobertura llegó al

100%

Número de personas capacitadas sobre políticas y procedimientos anticorrupción o ética de la organización

Categoría	Unidades Estretégicas de Negocio		Ultramar Corporativo	
	Número personas que recibieron la información	Número personas capacitadas	Número personas que recibieron la información	Número personas capacitadas
Alta Gerencia	71	38	4	4
Gerente de Línea	157	136	14	14
Subgerentes / Jefe Senior	125	115	8	8
Jefaturas	407	311	11	11
Mandos Medios	767	527	13	13
Profesional Especialista	1.138	841	37	37
Administrativo	1.203	767	4	4
Operativos	3.575	2.127		
Embarcados	253	103		
Eventuales	1.539	497		
Proveedores	5.663	1.297		
Clientes	3.676	2		
Comunidades	61	0		
Otro Grupo de Interés	140	0		
Total	18.775	6.761	91	91



Método de comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Método de comunicación	% de Unidades Estratégicas de Negocio que lo utilizan
Recibimiento del Código de Ética al ingresar a la compañía	89%
Inducción para informar el contenido del Código de Ética y políticas asociadas	81%
Charla de ética anual para recordar lineamientos y canal de denuncias a disposición	76%
Otras charlas y capacitaciones periódicas relacionadas con la ética y procedimientos anticorrupción	69%
Campaña comunicacional	75%
Correo electrónico	77%

84% de las Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar cuentan con una política anticorrupción.

75% con un procedimiento anticorrupción.



- DJSI: 1.4.2** Código de Conducta
- DJSI: 1.4.3** Código de Conducta (cobertura)
- DJSI: 1.4.5** Código de Conducta (sistemas y procedimientos)
- GRI 205-1** Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción
- GRI 205-2** Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- DJSI: 1.4.4** Corrupción y soborno
- DJSI: 1.4.7** Casos de corrupción y soborno
- GRI 205-3** Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas
- DJSI: 1.4.6** Prácticas anti-competencia
- DJSI: 1.4.8** Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta
- DJSI: 1.5.1** Contribuciones a campañas u organizaciones políticas
- GRI 2-26** Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
- GRI 2-27** Cumplimiento de la legislación y las normativas
- GRI 2-15** Conflicto de interés
- GRI 406-1** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas



Ley de Delitos Económicos en Chile

El 1 de septiembre de 2024 entraron en vigencia en Chile los cambios a la Ley 20.393 sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, introducidos por la Ley 21.595 de Delitos Económicos y Atentados contra el Medio Ambiente (conocida como Ley de Delitos Económicos), que endurece las sanciones para personas naturales y jurídicas.

Esta ley introduce importantes cambios en materia penal, medioambiental y laboral. Entre otros, contempla penas de cárcel efectiva para directores, ejecutivos y quienes ocupen un cargo, función o posición dentro de la empresa. También establece penas como la aplicación de multas, que pueden alcanzar hasta aproximadamente US\$ 21 millones en caso de personas naturales o, para personas jurídicas, hasta US\$ 146 millones aproximadamente. A ellas se suma la inhabilitación para ocupar cargos públicos y la prohibición de contratar con el Estado o con empresas del Estado, que en el caso de personas jurídicas puede llegar a ser perpetua.

Su materialización ha llevado a Ultramar y a las UEN que operan en Chile, a prepararse y concientizar a sus colaboradores. Desarrollar todas las labores de manera correcta, desde una cultura de integridad, honestidad y transparencia

es el principal compromiso que Ultramar y las Unidades de Negocio han asumido.

Se definieron distintas tipologías de riesgos de potenciales delitos que aplican a las tres líneas de negocios de Ultramar. Los riesgos más preocupantes son aquellos que pueden darse involuntariamente dentro de un contexto operacional como, por ejemplo, la contaminación del agua, de la tierra o del aire. También están los cuasidelitos de homicidio o las lesiones que podrían darse en una situación de accidente del trabajo si no existieran los resguardos necesarios. En este contexto, es relevante que cada empresa pueda liderar la confección de sus matrices de riesgo, con sus particularidades, según la línea de negocio en la que están insertas.

Para abordar mejor los 227 delitos determinados en la Ley de Delitos Económicos, a través de la asesoría legal de los abogados de Ultramar, se hizo un primer filtro. A partir del mismo, se mantuvieron 154 que realmente aplican a la actividad de Ultramar y sus empresas. Estos, a su vez, fueron agrupados en 34 conductas que abarcan los delitos aplicables tipificados en la ley, para determinar los riesgos asociados a cada una de ellas, su mejor entendimiento, difusión y comunicación con todas las empresas.

Además, se formaron 14 Comités de Ética y Prevención de Delitos en las UEN, con representantes de las unidades y participación de integrantes del Directorio o de las gerencias corporativas de Ultramar, para actualizar las matrices de riesgo en base al nuevo marco normativo.

Junto con ello, durante 2024 se actualizó la Política y el Manual del Modelo de Prevención de Delitos, como también las políticas, procedimientos y actividades de control para reducir la posibilidad de que estos actos ocurran. Los encargados de Ética y Prevención de Delitos, a nivel corporativo y de las UEN, guían a través de sus equipos a las empresas de Ultramar en la aplicación del Sistema de Gestión de Ética y, en específico, del Modelo de Prevención de Delitos. Este modelo y su sistema de trabajo se utilizan también para incorporar los cambios que determina la nueva legislación.

Asimismo, se capacitaron presencialmente a todos los colaboradores que tienen personas a cargo, asegurándonos de que cumplan con los procedimientos establecidos y de que velen para que sus subalternos también lo hagan. Una vez terminada esta etapa, se realizaron capacitaciones virtuales al resto de los colaboradores.



Auditoría Interna: Apoyo a la Gestión de Nuestros Negocios

Los procesos de auditoría interna son actividades independientes y objetivas, concebidos para agregar valor y mejorar las gestiones y operaciones de toda la organización.

Esta área cuenta con un equipo de 11 integrantes, profesionales con vasta experiencia en contabilidad, impuestos y auditoría, que se dividen en dos equipos. El primero es Auditoría de Procesos y Mejora Continua, el cual tiene la función de revisar los distintos procesos de las UEN, tanto en Chile como en los otros países, levantando riesgos y recomendando planes de acción para apoyar a cada administración en mitigarlos y mejorar sus procedimientos.

El segundo es el equipo de Auditoría de Seguimientos, Ciberseguridad, Portal Interactivo y Coordinación de Auditoría Tributaria y Auditoría de Estados Financieros. Su rol consiste en verificar el cumplimiento de planes de acción respecto de cada una de las observaciones levantadas por el área de Auditoría de Procesos. Adicionalmente, realiza las auditorías de Ciberseguridad/Ethical Hacking, las cuales han logrado posicionar este tema como una de las primeras prioridades de las UEN. Finalmente, tiene la responsabilidad de coordinar y controlar las auditorías tributarias y financieras.

El equipo de Auditoría Interna analiza la labor de todas las UEN de Ultramar con una frecuencia aproximada de tres años. Este proceso incluye el análisis de riesgos, planificación y ejecución de cada una de las revisiones ejecutadas, lo cual es reflejado en un Plan Anual de Auditoría aprobado por directores y accionistas.

La Gerencia de Auditoría Interna prepara y envía a todas las UEN “observaciones recurrentes”, documentos que contienen riesgos y recomendaciones de mejora para cada observación detectada. El objetivo es que cada empresa pueda revisar sus procesos y verificar si existen o no los riesgos detectados para que, en el

caso de que sea necesario, pueda tomar las medidas correctivas oportunas y aplicar las recomendaciones sugeridas.

En los últimos años se entregaron “observaciones recurrentes” de procesos auditados sobre ingresos y cuentas por cobrar, egresos y cuentas por pagar, activo fijo, remuneraciones, agenciamiento marítimo, TI y ciberseguridad.

Impulsar Relaciones de Confianza y Diálogo con nuestros Grupos de Interés

Las empresas de Ultramar sostienen un diálogo abierto y constructivo con sus principales grupos de interés, especialmente en las comunidades donde realizan sus actividades, para asumir un rol activo y efectuar actividades dirigidas a solucionar necesidades locales. Asimismo, participan en alianzas y foros multisectoriales que facilitan la incorporación de perspectivas diversas y que enriquecen el enfoque multidimensional del desarrollo sostenible.

¿Por qué es un tema material relevante?

Promover el vínculo, el diálogo y la participación activa con todos nuestros grupos de interés es esencial para nuestro compromiso con la sostenibilidad. En Ultramar interactuamos con diversos actores locales y nacionales, con quienes desarrollamos alianzas público-privadas de largo plazo centradas en la creación de valor. Estas se fundamentan en un trabajo activo en los territorios donde operan nuestras Unidades Estratégicas de Negocio, sustentadas en la transparencia, la confianza y el diálogo.



Grupos de Interés de Ultramar



Para profundizar en los compromisos asumidos en la Estrategia de Sostenibilidad, en 2024 el área de Sostenibilidad Corporativa de Ultramar organizó dos talleres sobre la gestión de grupos de interés.

El primer taller estuvo enfocado en los proveedores y en cómo cumplir el compromiso de Ultramar de ser un socio en quien confiar, creando espacios de innovación y emprendimiento para potenciar el desarrollo social y ser un buen vecino. En esta instancia se abordaron conceptos, tendencias y metodologías para una gestión estratégica de proveedores, además de casos prácticos en donde también Terminal Pacífico Sur (TPS) presentó su Programa de Desarrollo de Proveedores en detalle, desde su formulación hasta su implementación. En este primer taller participaron 197 personas, provenientes de 12 países y representando a 39 UEN.

El segundo taller se desarrolló bajo el compromiso estratégico de impulsar relaciones de confianza y diálogo con los grupos de interés, abordando como tema central la metodología asociada al Mapeo de Grupos de Interés. En esta instancia se presentó el marco teórico y el proceso a seguir para identificar y mapear los grupos de interés, además de entregar herramientas concretas de relacionamiento con una mirada de sostenibilidad y gestión del entorno. Contó con 130 participantes y la presencia de gerentes generales.

DAIS

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

Argentina	Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM)	Canadá	Chamber of Commerce Vancouver (British Columbia Chamber of Commerce)	Costa Rica	Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO)
Argentina	Centro de Capitanes y Oficiales de La Marina Mercante (CCUOMM)	Canadá	Chamber of Commerce Halifax (Halifax Chamber of Commerce)	Costa Rica	Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR)
Argentina	Sindicato Electricistas Electronicistas Navales (SEEN)	Canadá	Chamber of Shipping	Costa Rica	Cámara Costarricense de Naveros (NAVES)
Argentina	Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales (CJOMN)	Canadá	Shipping Federation of Canada	Ecuador	Asociación Ecuatoriana de Agencias de Carga y Logística internacional (ASEACI)
Argentina	Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU)	Caribe, CA y USA	Women's International Shipping & Trading Association (WISTA)	Ecuador	Business Alliance for Secure Commerce (BASC)
Barbados	Caribbean Shipping Association	Chile	Asociación de Industriales de Arica (SINDA)	Ecuador	Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana (AHK)
Brasil	Centro de Aprendizagem e Mobilização Profissional e Social (CAMPS)	Chile	Asociación de Industriales de Valparaíso (ASIVA)	Ecuador	Cámara de Minería del Ecuador
Brasil	Sindicato da Indústria de Adubos e Corretivos Agrícolas no Estado de São Paulo (SIACESP)	Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)	Ecuador	Cámara Marítima del Ecuador (CAMA E)
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo	Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)	Ecuador	Foro Río Guayas (FRG)
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Paraná	Chile	Comunidad Logística Puerto Antofagasta	EE.UU.	Alabama Germany Partnership (AGP)
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro	Chile	Consejo Norte Pacto Global	EE.UU.	Jacksonville Marine Transportation Exchange INC
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Comissárias de Despachos do Estado de São Paulo	Chile	Gremio de Empresas para el Hidrógeno em Magallanes (GEHMA)	EE.UU.	Mobile Area Chamber of Commerce
Brasil	Sindicato das Empresas de Navegação Fluvial e Lacustre e das Agências de Navegação no Estado do Pará (Sindarpa)	Chile	H2 Antofagasta	EE.UU.	Partners for Growth
Brasil	Sindicato das Agências Navegação Do Estado do Rio Grande do Sul (SINDANAVE)	Colombia	Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos (ASONAV)	EE.UU.	Philadelphia Maritime Exchange
Canadá	Canadian Freight Forwarders Association	Colombia	Asoportrans	EE.UU.	Seamen's Church Institute of Philadelphia & South Jersey
Canadá	Chamber of Commerce Montreal (Chamber of Commerce of Metropolitan Montreal)	Colombia	Cámara de Comercio de Bogotá	México	Asociación Mexicana de Agentes Navieros AC (AMANAC)
		Colombia	Cámara de Comercio e Industria Colombo Chilena	México	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)
		Colombia	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional (FITAC)	México	Trace International
		Costa Rica	Asociación de Empresarios de Colombia en Costa Rica (AECOL)	Panamá	Asociación de Turismo Náutico
		Costa Rica	Cámara de Comercio Exterior (CRECEX)	Panamá	Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH)

DAIS

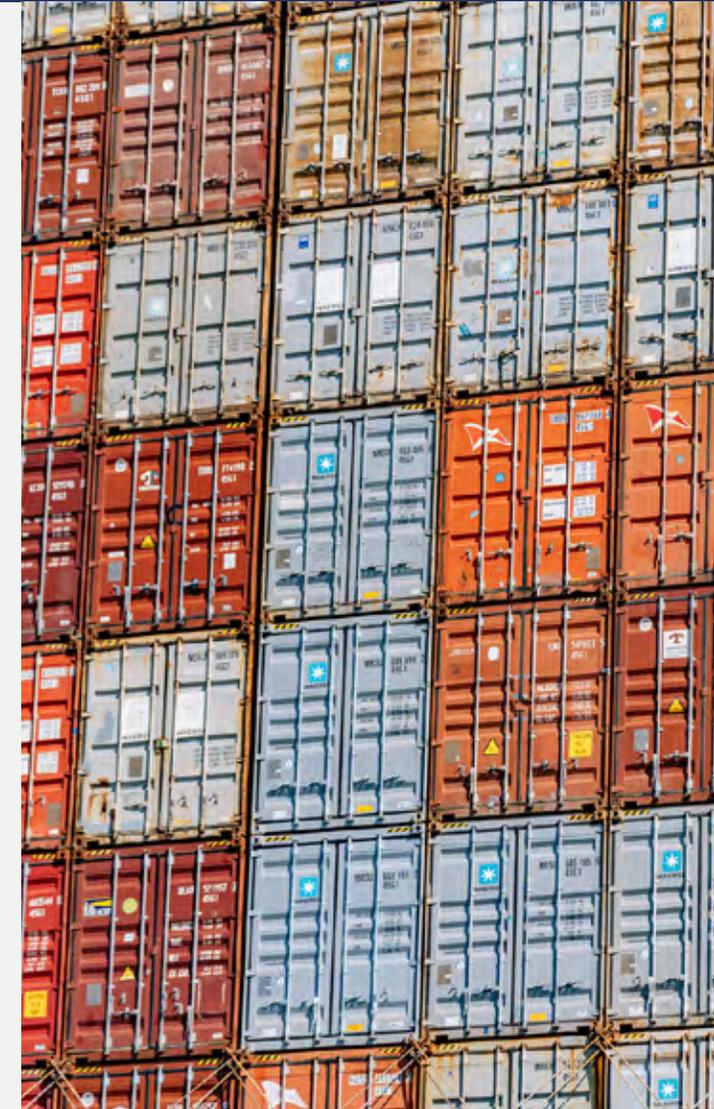


Panamá	Asociación Panameña de Agencias de Carga (APAC Panamá)
Panamá	Asociación Panameña de Controladores de Plagas
Panamá	Cámara Americana de Comercio e Industria de Panamá (AmCham Panamá)
Panamá	Cámara de Comercio Industrias y Agricultura de Chiriquí (CAMCHI)
Panamá	Cámara Marítima de Panamá (CMP)
Panamá	Caribbean Shipping Association
Paraguay	Asociación Agentes Marítimos del Paraguay (ASAMAR)
Paraguay	Asociación de Emprendedores Cristianos
Paraguay	Asociación de Transitarios del Paraguay y Operadores Logísticos (ATOLPAR)
Paraguay	Cámara de Comercio e Industria Paraguayo-Alemana
Paraguay	Centro de Armadores Fluviales y Marítimos del Paraguay
Paraguay	Asociación Paraguaya Para la Calidad (APC)
Paraguay	Iniciativa Europea "Mission to Seafarers"
Paraguay	Pacto Ético y Cumplimiento (PEC)
Perú	Asociación de Transporte y Logística (APACIT)
Perú	Asociación Marítima del Perú (ASMARPE)
Perú	Asociación Peruana de Agentes Marítimos (APAM)
Trinidad y Tobago	Caribbean Shipping Association
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)

KAPTAN

Chile	Acción Empresas
Chile	Acuerdo de Producción Limpia Antofagasta
Chile	Servicio Nacional de Aduanas
Chile	Asociación Chilena de Líneas Aéreas (ACHILA)
Chile	Asociación de Frigoríficos de Puerto Montt
Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)
Chile	Asociación de industriales de Iquique
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
Chile	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
Chile	Asociación Industrial de Arica (ASINDA)
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)
Chile	Cámara Chileno-Alemana de Comercio (CAMCHAL)
Chile	Chile Transporte
Chile	Círculo de Seguridad y Protección de la Bahía de Antofagasta
Chile	Comité de Facilitación (FAL)
Chile	Comunidad Logística Aeroportuaria AMB (CLAP)
Chile	Comunidad Logística de San Antonio (COLSA)

Chile	Comunidad Logística Portuaria de Talcahuano (COMLOG)
Chile	Consejo Asesor Empresarial Estudiantil de Huasco (CAEE)
Chile	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)
Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Iron Woman - Volvo Chile
Chile	Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones
Chile	Mesa de Coordinación Logística de AMB
Chile	Mesa de Plan Maestro AMB
Chile	Mesa de Trabajo Aduana AMB
Chile	Pacto Global - Red Regional Antofagasta
Chile	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)
Chile	Sernapesca
Chile	Women in Mining Chile
México	Comunidad Portuaria de Manzanillo (COPOMA)
Uruguay	Cámara Uruguaya de Logística (CALOG)
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)



NELTUME PORTS

Argentina	Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas (CAPYM)
Argentina	Ente Administrador Puerto Rosario (ENAPRO)
Argentina	Universidad Nacional de Rosario (UNR)
Brasil	Associação de moradores do Bairro Getúlio Vargas
Brasil	Associação de Moradores do Bairro Santa Teresa
Brasil	Centro de Convívio dos Meninos do Mar (CCMar)
Brasil	Corpo de Bombeiros Militares de Rio Grande
Brasil	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
Brasil	Governo do Estado do Rio Grande do Sul
Brasil	Núcleo de Educação e Monitoramento Ambiental (NEMA)
Brasil	Serviço Autônomo de Saneamento de Pelotas (SANEP)
Brasil	Prefeitura Municipal de Pelotas
Brasil	Prefeitura Municipal de Rio Grande
Brasil	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)
Brasil	Patrulha Ambiental (Patram) de la Brigada Militar en Pelotas
Brasil	Portos RS
Brasil	Otroporto
Chile	Acción Empresas
Chile	Arica Puerto+Seguro
Chile	Asociación Chilena del Hidrógeno (H2)

Chile	Asociación de Empresas Región de Valparaíso (ASIVA)
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
Chile	Asociación H2 Antofagasta
Chile	Cámara de Comercio
Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)
Chile	Cámara Regional de Comercio de Valparaíso (CRCP)
Chile	CIDERE
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo (CLPC)
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Chacabuco
Chile	Consejo de Coordinación Ciudad Puerto-Coquimbo (CCCP Coquimbo) y Comité de Servicios Públicos
Chile	Consejo de Acceso al Puerto (Ruta 44)
Chile	Consejo de Coordinación de la Ciudad - Puerto de Valparaíso
Chile	Corporación Chilena de la Madera (CORMA)
Chile	Corporación de Puertos del Conosur
Chile	CPC Magallanes
Chile	Foro Logístico de Puerto Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Fundación Gaviotín Chico
Chile	Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)

Chile	Magallanes Puerto Sostenible
Chile	Mesa de Impulso Turístico y Patrimonial del Barrio Inglés
Chile	Mesa Logística y Mujer Región Antofagasta
Chile	Mesa Regional Mujer, Logística y Transporte Antofagasta
Chile	Women's International Shipping and Trading Association (WISTA)
Uruguay	Administración Nacional de Puertos (ANP)
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Uruguay	Fundación Fe y Alegría
Uruguay	Fundación Los Pinos
Uruguay	Unión de Exportadores del Uruguay (UEU)

Corporativo

Chile	Acción Empresas
Chile	Asociación Chilena del Hidrógeno (H2)
Chile	Cámara Chileno Alemana de Comercio e Industria (CAMCHAL)
Chile	Cámara Chileno Norteamericana (AmCham)
Chile	Fundación Generación Empresarial
Chile	Libertad y Desarrollo (LyD)
Chile	Pacto Global
Chile	Red de Empresas Inclusivas (REIN)
Chile	Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)
Chile	Unión Social de Empresarios Cristianos (USEC)



Para Ultramar es esencial formar alianzas con los grupos de interés para crear valor compartido e impulsar las iniciativas estratégicas planificadas. Para ello cuenta con diversas instancias y canales de comunicación.

Relacionamiento con nuestros grupos de interés de Ultramar

Grupo de Interés	Canales y medios de comunicación
<p>Colaboradores</p>	<ul style="list-style-type: none"> Intranet (plataforma BUK), pantallas digitales, mailing, revista interna Ultramarino, editorial Conectados, reunión ampliada, jornada de alineamiento, desayuno del Presidente de Ultramar con colaboradores. Reuniones de las UEN con sindicatos.
<p>Clientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta anual de satisfacción. Visitas presenciales a operaciones. Plataformas online. Reuniones periódicas. Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
<p>Proveedores</p>	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta anual de satisfacción. Páginas web de las UEN. Canal de consultas. Procesos de licitación. Reuniones periódicas. Portal de Proveedores. Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).

<p>Comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participación en comités y reuniones periódicas. Mesas de trabajo. Visitas de la comunidad a las operaciones. Páginas web de las UEN. Algunas UEN cuentan con procesos formales de quejas y reclamos y canal de consultas. Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
<p>Autoridades</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones vía Ley del Lobby. Convenios. Participación en mesas sectoriales. Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
<p>Asociaciones y gremios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Participación en asociaciones y gremios representativos de la industria. Reuniones periódicas. Mesas de trabajo.
<p>Medios de comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad y avisos. Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook)

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

Directorio



Guillermo Tagle Quiroz
Director



Alejandra Mehech Castellón
Directora



Richard von Appen Lahres
Presidente



Felipe Vial Claro
Director

El Directorio es el principal órgano de Ultramar. En 2024 estuvo compuesto por cuatro miembros. Estos fueron su presidente, Richard von Appen Lahres, y tres directores: Alejandra Mehech Castellón, Felipe Vial Claro y Guillermo Tagle Quiroz.

El Directorio es el encargado de definir los modelos de gestión de Ultramar, como también sus estrategias, políticas y valores, con un enfoque en la generación de rentabilidad sostenible. Establece y aprueba temas claves como el propósito, la visión, los valores, las estrategias, las políticas y los objetivos de la compañía en relación con su desarrollo sostenible en todo el alcance de la organización.

Este órgano aprueba la Estrategia de Sostenibilidad y supervisa el cumplimiento de las metas estratégicas. En este contexto, sus miembros participan activamente en la priorización de los temas materiales que se consideran en la elaboración de los Reportes de Sostenibilidad, los cuales Ultramar publica anualmente para transparentar su gestión en los pilares económico, de gobernanza, social y ambiental.



Entre sus funciones y responsabilidades se encuentran:

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

Nombre	Género	Cargo	Antigüedad como director	Profesión (título)	% asistencia a los directorios 2024
Richard von Appen Lahres	Hombre	Presidente	Enero 2016	Ingeniero Comercial	100%
Alejandra Mehech Castellón	Mujer	Directora	Noviembre 2018	Ingeniero Comercial	100%
Felipe Vial Claro	Hombre	Director	Enero 2016	Abogado	100%
Guillermo Tagle Quiroz	Hombre	Director	Diciembre 2020	Ingeniero Comercial	100%



Comités del Directorio

Comité de Colaboración Ejecutivo (CCE)

Tiene como misión apoyar la gestión del Presidente de Ultramar. Se encuentra integrado por los gerentes corporativos de Desarrollo, Controller y TI, Personas y Sostenibilidad. El Directorio les asigna a los ejecutivos de este Comité la responsabilidad de la gestión de impactos.

Comité de Auditoría

Asiste al Directorio para cumplir con sus responsabilidades en la gestión, calidad y seguridad de la información financiera, contable, tributaria y administrativa de las diversas empresas de Ultramar. Además, se encarga de proteger el patrimonio de los accionistas, mitigar riesgos y asegurar un entorno sólido de control interno. Cuenta con el apoyo de auditores externos, miembros de la administración de las UEN y de la Dirección de Auditoría Interna Corporativa.

Comité de Administración

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

Comité de Sostenibilidad

Define y valida las políticas y acciones relacionadas con la Estrategia de Sostenibilidad Corporativa, asignando los recursos necesarios para su implementación y promoviendo los cambios solicitados por el Directorio. Además, supervisa el progreso y la ejecución de los planes de acción en esta área, así como los cambios en la cultura organizacional. Este comité es presidido por Richard von Appen.

Comités de Riesgo

Funcionan dos comités de riesgo. Uno está enfocado en la línea NELTUME PORTS y el otro está relacionado con las líneas de negocio DAIS y KAPTAN. Son responsables de asegurar el compromiso de los CEO con la gestión de riesgos y actúan como apoyo cuando las empresas del grupo lo requieren. Su objetivo principal consiste en ayudar a las organizaciones a identificar, comprender y manejar sus riesgos y oportunidades, lo que a su vez incrementa la probabilidad de alcanzar sus objetivos y disminuye la incertidumbre.

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



2

Nuestras Personas

Los colaboradores y colaboradoras son un pilar fundamental en Ultramar. Su compromiso ha sido clave para el avance de nuestra Estrategia de Sostenibilidad.





Desarrollar a los Colaboradores, Valorando el Mérito y la Diversidad

Tras 72 años, Ultramar cuenta con 149 Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), distribuidas en 29 países. En este contexto, el desarrollo de sus colaboradores se hace cada vez más desafiante.

¿Por qué es un tema material relevante?

Alcanzar los objetivos estratégicos de nuestras operaciones en cada UEN representa un desafío constante, que nos lleva a trabajar con nuestros equipos para fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Su salud y seguridad, así como la promoción de su calidad de vida, son aspectos prioritarios. La diversidad de género y cultural, y la interacción entre generaciones y nacionalidades enriquecen nuestra propuesta de valor en Ultramar y nos preparan mejor para afrontar los mercados internacionales.

Dotación Total por Género

2023

14.536
total



24,76%
3.599
mujeres



75,21%
10.933
hombres



0,03%
4
otros

2024

14.989
total



25,81%
3.869
mujeres



74,04%
11.098
hombres



0,15%
22
otros

*Incluye personal embarcado y eventuales.

La Gerencia de Personas y Sostenibilidad de Ultramar lleva cinco años haciéndose cargo de dos ámbitos complementarios. Por un lado, trabaja en la atracción, contratación y gestión de talentos para responder a las necesidades de crecimiento y expansión de la compañía. Por otra parte, busca recopilar y administrar datos, información y proyectos tecnológicos asociados a los recursos humanos para una mejor toma de decisiones. Para lograr estos objetivos, utiliza herramientas transversales a todas las UEN, respetando al mismo tiempo su independencia y las particularidades de cada una.

Dotación por Género y Línea de Negocio

Contrato	2023				2024				
	Mujeres	Hombres	Otro	Total	Mujeres	Hombres	Otros	Total	%
Corporativo	53	34	–	87	51	37	–	88	0,6%
DAIS	1.460	2.114	4	3.578	1.654	2.392	22	4.068	27,1%
KAPTAN	744	2.497	–	3.241	814	2.603	–	3.417	22,8%
NELTUME	1.342	6.288	–	7.630	1.350	6.066	–	7.416	49,5%
Total	3.599	10.933	4	14.536	3.869	11.098	22	14.989	100,0%

*Incluye personal embarcado y eventuales.

Porcentajes de Dotación por Género, según Familia de Cargo

Familias de Cargo	Total	% Mujeres por Familia de Cargos	% Hombres por Familia de Cargos	% Otros por Familia de Cargos
Alta Gerencia	64	15,6%	84,4%	–
Gerentes de Línea	316	28,2%	71,5%	0,3%
Subgerentes / Jefes Senior	286	31,1%	68,5%	0,3%
Jefaturas	672	32,3%	67,6%	0,1%
Mandos Medios	1.380	24,6%	75,3%	0,1%
Profesionales Especialistas	2.036	47,2%	52,7%	0,2%
Administrativos	2.119	52,1%	47,5%	0,4%
Operativos	5.199	12,6%	87,3%	0,1%
Embarcados	305	5,6%	94,4%	–
Eventuales	2.612	14,9%	85,1%	–
Total	14.989	25,8%	74,0%	0,15%

*Incluye personal embarcado y eventuales.





Dotación por Tipo de Cargo y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores de 75 años	Total
Alta Gerencia	–	1	12	39	12	–	64
Gerentes de Línea	–	5	81	175	54	1	316
Subgerentes / Jefes Senior	–	17	109	131	28	1	286
Jefaturas	–	58	270	288	55	1	672
Mandos Medios	5	205	500	506	163	1	1.380
Profesionales Especialistas	5	737	806	416	70	2	2.036
Administrativos	53	749	685	481	148	3	2.119
Operativos	104	1.353	1.524	1.656	562	–	5.199
Total	167	3.125	3.987	3.692	1.092	9	12.072

*No considera personal embarcado y eventuales.



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

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total Mujeres
Alta Gerencia	1	1	8	10
Gerentes de Línea	23	16	51	89
Subgerentes / Jefes Senior	15	17	57	89
Jefaturas	43	75	99	217
Mandos Medios	105	91	144	340
Profesionales Especialistas	498	257	205	960
Administrativos	604	252	247	1.103
Operativos	425	128	101	654
Total	1.713	837	912	3.462

*No considera personal embarcado y eventuales.

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

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total Hombres
Alta Gerencia	12	14	28	54
Gerentes de Línea	38	46	142	226
Subgerentes / Jefes Senior	42	40	114	196
Jefaturas	129	110	215	454
Mandos Medios	271	256	512	1.039
Profesionales Especialistas	525	292	255	1.072
Administrativos	512	262	233	1.007
Operativos	1.988	1.211	1.341	4.540
Total	3.517	2.231	2.840	8.588

*No considera personal embarcado y eventuales.



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

Rango Antigüedad	Otros			Total Otros
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	
Alta Gerencia	–	–	–	–
Gerentes de Línea	–	–	1	1
Subgerentes / Jefes Senior	–	–	1	1
Jefaturas	–	–	1	1
Mandos Medios	1	–	–	1
Profesionales Especialistas	4	–	–	4
Administrativos	8	1	–	9
Operativos	5	–	–	5
Total	18	1	3	22

*No considera personal embarcado y eventuales.

Rango Antigüedad	Total Ultramar			
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total Ultramar
Alta Gerencia	13	15	36	64
Gerentes de Línea	60	62	194	316
Subgerentes / Jefes Senior	57	57	172	286
Jefaturas	172	185	315	672
Mandos Medios	377	347	656	1.380
Profesionales Especialistas	1.027	549	460	2.036
Administrativos	1.124	515	480	2.119
Operativos	2.418	1.339	1.442	5.199
Total	5.248	3.069	3.755	12.072

*No considera personal embarcado y eventuales.

En cuanto a los trabajadores contratistas, se levantó información desde las UEN para contar con el número total de ellos, los más habituales y su relación contractual con la empresa. Durante 2024 se contrataron 8.286 trabajadores de empresas contratistas para diversas tareas. Para más información sobre este ámbito, ver Anexo 1.

GRI 2-7 Empleados
DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral por género
GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados
DJSI: 3.2.4 Otras minorías
PROPIO 7 % de mujeres por tipo de cargo
TR-MT-000.A Número de empleados a bordo

Reclutamiento y Selección



Entre 2023 y 2024 la dotación de Ultramar aumentó en

453

personas, lo que representa un alza de

3,12%

Las UEN de Ultramar mantienen buenos niveles de empleo, gracias a que adhieren e implementan la Política de Reclutamiento y Selección de la compañía.

En 2024 se contrataron 2.585 nuevos colaboradores*. De ellos, el 31% corresponde a mujeres. Por otro lado, 2.382 colaboradores salieron de la compañía.

*No considera personal embarcado y eventuales.

Nuevas Contrataciones por Línea de Negocio

Contrato	Mujeres	Hombres	Otro	Total	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2023	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2024
Corporativo	9	11	–	20	83%	45%
DAIS	314	449	12	775	44%	41%
KAPTAN	233	635	–	868	26%	27%
NELTUME	253	667	2	922	25%	27%
Total	809	1.762	14	2.585	30%	31%

*No considera personal embarcado y eventuales.



Nuevas Contrataciones por Familia de Cargos y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores de 74 años	Total general
Alta Gerencia	–	–	2	3	–	–	5
Gerentes de Línea	–	–	8	14	3	–	25
Subgerentes / Jefes Senior	–	3	10	10	–	–	23
Jefaturas	–	8	32	28	2	–	70
Mandos Medios	2	34	68	40	9	–	153
Profesionales Especialistas	4	271	141	39	4	–	459
Administrativos	47	274	125	62	14	1	523
Operativos	75	564	399	241	41	7	1.327
Total	128	1.154	785	437	73	8	2.585

*No considera personal embarcado y eventuales.

Desvinculaciones por Familia de Cargos y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores de 74 años	Total general
Alta Gerencia	–	–	2	3	5	1	11
Gerentes de Línea	–	1	6	19	5	2	33
Subgerentes / Jefes Senior	–	2	7	11	6	1	27
Jefaturas	–	6	27	27	6	–	66
Mandos Medios	5	26	80	84	25	–	220
Profesionales Especialistas	3	166	180	67	19	7	442
Administrativos	20	212	156	89	18	2	497
Operativos	40	368	327	244	94	13	1.086
Total	68	781	785	544	178	26	2.382

*No considera personal embarcado y eventuales.



En 2024 hubo

718

colaboradores
que dejaron
la empresa de
manera voluntaria,



202

menos
respecto a
2023.

Número de Colaboradores que dejaron la Empresa voluntariamente y los motivos

	2023	2024
Búsqueda de desarrollo profesional	234	210
Económicas	170	25
Estudios	8	9
Interés por independizarse	6	4
Relaciones con el líder	15	-
Relaciones interpersonales (clima)	8	5
Sobrecarga de trabajo	5	0
Temas personales	313	269
Otros motivos	157	196
Total	916	718

*No considera personal embarcado y eventuales.



Se obtuvo una tasa promedio de rotación del

14,6%

cifra de 0,3 puntos porcentuales superior a la del año anterior.

Rotación por Línea de Negocio

Línea de Negocio	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2024
Corporativo	8,9%	7,8%	0,0%	16,7%
DAIS	6,8%	10,3%	0,1%	17,3%
KAPTAN	1,9%	7,8%	0,0%	9,7%
NELTUME	2,6%	10,2%	0,0%	12,9%
Total	4,1%	10,5%	0,1%	14,6%

*Incluye personal embarcado y eventuales.

Rotación por Familia de Cargos⁵

Línea de Negocio	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2024
Alta Gerencia	0,0%	10,8%	0,0%	10,8%
Gerentes de Línea	4,1%	7,9%	0,0%	12,1%
Subgerentes / Jefes Senior	3,2%	8,6%	0,0%	11,8%
Jefaturas	3,7%	9,6%	0,2%	13,5%
Mandos Medios	3,1%	9,7%	0,1%	12,9%
Profesionales Especialistas	6,7%	8,3%	0,0%	15,1%
Administrativos	1,5%	11,8%	0,0%	13,4%
Operativos	8,8%	10,6%	0,2%	19,7%
Total	4,1%	10,5%	0,1%	14,6%

*Incluye personal embarcado y eventuales.

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

5. Para el cálculo de la rotación, se utilizó la siguiente fórmula: N° de colaboradores con contrato indefinido que han salido de la empresa en 2024 / dotación promedio año 2024. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido.

Movilidad Interna

La movilidad interna y las oportunidades de promoción⁶ son aspectos claves para el crecimiento y el alcance territorial del grupo, como para la satisfacción y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores.

Ultramar fomenta los desafíos y el aprendizaje de quienes se desempeñan en la compañía, con el fin de retener talento valioso. De esta manera, les ofrece un espacio donde puedan desarrollar proyectos y aprovechar oportunidades para crear, proponer ideas y crecer profesionalmente.

En este contexto, en 2024 la cantidad de movimientos internos prácticamente no tuvo variación, con un leve aumento de 10 personas, mientras que las promociones se redujeron.

	Movilidad Interna	Promociones
2018	183	663
2019	160	495
2020	178	385
2021	243	753
2022	169	1.004
2023	478	741
2024	489	667

*No considera personal embarcado y eventuales.

Si en 2023 las mujeres representaban el 36,6% de los movimientos internos, en 2024 esta cifra bajó a 34,6%. En cuanto a las promociones, el porcentaje aumentó, pasando de un 32,3% en 2023 a 37,9% en 2024.

Rotación por Línea de Negocio

Línea de Negocio	2023		2024	
	% Movimientos Internos [Mujeres]	% Movimientos Internos [Hombres]	% Movimientos Internos [Mujeres]	% Movimientos Internos [Hombres]
Corporativo	0,0%	0,0%	50%	50%
DAIS	37,8%	62%	48,5%	50,9%
KAPTAN	50,8%	49%	34,2%	65,8%
NELTUME	25,1%	75%	22,2%	77,8%
Total	36,6%	63%	34,6%	65,2%

*Incluye personal embarcado y eventuales.

PROPIO 4 Movilidad interna y promociones

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



Evaluación de Desempeño

En 2024 se realizaron

6.749

evaluaciones de desempeño, equivalentes al

> 55,9%

del personal en tierra (12.072 personas).

Cuando se incorpora una nueva Unidad Estratégica de Negocio, esta inicia un proceso de integración liderado por la Subgerencia de Proyectos y Desarrollo de Personas, con una lista de chequeo para adecuarla a los estándares de la gestión de personas de Ultramar.

El primer paso consiste en su adherencia a KonectUs, plataforma tecnológica a través de la cual se gestiona la información de todas las empresas del grupo. En ella se encuentran los datos de la estructura y organigrama de cada UEN, los cargos e información de todos sus colaboradores, vinculados a su identificación, contrato, desempeño, gestión del talento, reclutamiento y selección.

A través de KonectUs, la Subgerencia de Proyectos y Desarrollo de Personas realiza la gestión del desempeño de cada colaborador, por medio de dos procesos internos: el PDP (Proceso de Desarrollo de Personas), que corresponde a la Evaluación del Desempeño para profesionales y líderes, y el GDD (Gestión del Desempeño),

destinado a evaluar las tareas, conductas y competencias del personal operativo y administrativo.

Estos procesos se asocian al cumplimiento de los objetivos anuales, las competencias y los resultados efectivamente alcanzados. Permiten gestionar en forma adecuada la valoración y retribución de los colaboradores, como también identificar aquellas brechas y oportunidades que potencian los atributos y fortalezas de cada persona.

Para cerrar las brechas registradas, cada año se desarrollan e implementan planes de acción pertinentes. Estos incluyen la entrega de retroalimentación bidireccional entre los distintos cargos de cada UEN. Además, la Evaluación de Desempeño entrega información relevante para el desarrollo de los siguientes procedimientos de gestión de personas:

- Compensaciones (ajustes salariales).
- Entrenamiento.
- Movilidad interna.
- Sucesión y desarrollo.

Evaluaciones de Desempeño por Género y Familia de Cargo

Familias de Cargo	Mujeres	Hombres	Otros	Total Evaluados	Dotación Total*	% Sobre el Total de Evaluados	% Colaboradores Evaluados Sobre Dotación Total Correspondiente
Alta Gerencia	7	14	–	21	64	0,3%	32,8%
Gerentes de Línea	65	138	1	204	316	3,0%	64,6%
Subgerentes / Jefes Senior	70	132	1	203	286	3,0%	71,0%
Jefaturas	155	270	1	426	672	6,3%	63,4%
Mandos Medios	313	713	1	1027	1.380	15,2%	74,4%
Profesionales Especialistas	690	695	2	1387	2.036	20,6%	68,1%
Administrativos	763	634	7	1404	2.119	20,8%	66,3%
Operativos	435	1642	–	2077	5.199	30,8%	39,9%
TOTAL	2.498	4.238	13	6.749	12.072	100,0%	55,9%

*Incluye personal embarcado y eventuales.

Brecha Salarial y Remuneraciones

Ultramar monitorea los resultados de la evaluación de la brecha salarial de género, con el objetivo de reducirla.

De acuerdo con los lineamientos de la Política de Remuneraciones de Ultramar, las remuneraciones fijas se determinan en base al descriptor de cargo y su valorización bajo el estándar de la metodología "Korn Ferry". Las bandas salariales están definidas según la posición, manteniendo la equidad interna y externa. Los cargos más estratégicos, además,

tienen asociada una compensación variable (bono de gestión) que dependerá del cumplimiento de objetivos, competencias y factores de rentabilidad y mercado. Para aquellos casos en los cuales corresponde una indemnización por rescisión del contrato, se aplica siempre lo establecido por la legislación laboral vigente.



En 2024 la brecha salarial de Ultramar fue

2,4%



2,2

puntos porcentuales menos respecto al 4,6% de 2023.

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

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

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

PROPIO 34 Brecha salarial hombre/mujer

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

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

GRI 2-19 Políticas de remuneración

Diversidad e Inclusión en Ultramar

La Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar promueve una cultura organizacional de igualdad de oportunidades y sin discriminaciones, consolidándose como uno de los pilares fundamentales de la sostenibilidad de la compañía y de sus UEN.

El respeto hacia las personas en todas sus dimensiones es un eje central de la misma, valorando y aceptando la diversidad en aspectos como género, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, cultura, religión, situación socioeconómica, ideología, apariencia, idioma, discapacidad, salud, nivel educativo y lugar de origen, entre otros.

Focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar



Equidad de género: Se promueve la igualdad de responsabilidades, remuneraciones y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, Ultramar contrata personas de acuerdo con sus competencias, impulsando el reclutamiento equitativo de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.



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



Diversidad generacional: Ultramar es una empresa con más de 70 años de trayectoria, que cuenta con colaboradores de diversas generaciones que aportan a la compañía con su experiencia y capacidad técnica y humana.



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



Compromisos por la Diversidad e Inclusión

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

- Todas y todos deben ser tratados en igualdad de condiciones, con equidad y objetividad, evitando toda discriminación o favoritismo.
- Cuidar las formas y no permitir malos tratos, despectivos o humillantes.
- Fomentar prácticas laborales justas como mecanismos de selección y de promoción fundados en criterios objetivos, metas y expectativas de desempeño razonables y medibles, y sistemas de compensación e incentivos previamente definidos de manera objetiva.
- Promover la igualdad salarial de acuerdo con el cargo y el desempeño, incluyendo equidad en el trato y en las oportunidades de desarrollo sin distinción.
- Impulsar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con corresponsabilidad.
- Preocupación por generar una comunicación interna y externa inclusiva.
- Fomentar la diversidad e inclusión hacia los grupos de interés, las cuales son extensivas a todas las personas que trabajan para Ultramar.
- Buscar que los colaboradores tengan un comportamiento adecuado. Para ello, Ultramar cuenta con un Código de Ética que regula los comportamientos y actitudes de las personas que forman parte de sus UEN.



A partir de las brechas identificadas en el Diagnóstico con Foco en Género y Diversidad Etaria realizado el año 2023, se definieron como ejes de trabajo para el año 2024 la equidad de género y la diversidad generacional. En línea con ellos, durante 2024 se realizaron diversas propuestas de trabajo con el fin de entregarles a las UEN herramientas prácticas que les permitan desarrollar e implementar iniciativas que fomenten una cultura más inclusiva y diversa.

En primer lugar, se realizó una Guía de Beneficios, que tiene como objetivo conocer la situación actual de los beneficios en Ultramar y sus Líneas de Negocio, así como las principales percepciones y expectativas de los propios colaboradores. Para ofrecer una visión clara del contexto actual, la guía incluye un panorama actualizado de las principales tendencias en beneficios laborales y un *benchmark* que permite comparar las prácticas de beneficios con el mercado y evaluar cómo se posicionan las UEN en este ámbito.

Adicionalmente, se realizó un levantamiento de infraestructura inclusiva en 117 UEN, con la finalidad de recopilar información sobre el estado de la infraestructura desde una perspectiva de género y de accesibilidad para personas con discapacidad. Dentro de los temas levantados asociados a género, se efectuaron preguntas sobre equipamiento, seguridad y protección, así como respecto a espacios como, por ejemplo, baños y salas de lactancia, entre otros. En relación al acceso universal, las preguntas tuvieron relación con los accesos al inmueble, estacionamientos, baños y señalización e información.

Finalmente, bajo el desarrollo de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo se realizó un workshop de diversidad e inclusión, en el cual se trataron estos temas en los espacios de trabajo y la promoción de prácticas que permitan incentivar un ambiente laboral diverso e incluso dentro de los equipos de trabajo.

Dotación por País y Género



	Mujeres	Hombres	Otros	Total	%
Alemania	5	6	0	11	0,1%
Argentina	223	753	–	976	6,7%
Barbados	–	1	–	1	0,0%
Bélgica	2	6	0	8	0,1%
Bolivia	39	42	–	81	0,6%
Brasil	219	513	–	732	5,0%
Canadá	44	52	16	112	0,8%
Chile	2097	7.146	–	9.243	63,6%
China/Hong Kong	27	25	0	52	0,3%
Colombia	56	47	–	103	0,7%
Costa Rica	19	22	–	41	0,3%
Ecuador	35	26	–	61	0,4%
Estados Unidos	263	449	6	718	4,9%
Guatemala	40	150	–	190	1,3%
India	62	128	0	190	1,3%
Indonesia	46	114	0	160	1,1%
Inglaterra	4	14	0	18	0,1%
Malasia	7	23	0	30	0,2%
México	71	79	–	150	1,0%
Países Bajos	17	36	0	53	0,4%
Panamá	123	129	–	252	1,7%
Paraguay	45	77	–	122	0,8%
Perú	80	207	–	287	2,0%
Singapur	7	13	0	20	0,1%
Tailandia	13	14	0	27	0,2%
Taiwán	15	9	0	24	0,2%
Trinidad & Tobago	2	2	–	4	0,0%
Uruguay	290	1.009	–	1.299	8,9%
Vietnam	18	6	0	24	0,2%
Total	3.869	11.098	22	14.989	100%

*Incluye personal embarcado y eventuales. Este año se suman países de Europa y Asia.

En 2024 hubo 73 colaboradores con distintos tipos de discapacidad, 12 menos que el año 2023. El mayor porcentaje se situó en la alta gerencia, donde el 1,56% presentó algún tipo de discapacidad, seguido por los gerentes de línea 1,27% y el personal administrativo 1,04%.

66%

de las UEN que participan en el proceso de reporte, desarrolló programas o iniciativas de diversidad e inclusión laboral en 2024.



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

	2024		2024
Familias de Cargo	% de PcD	Tipo de Discapacidad	PcD
Alta Gerencia	1,56%	Auditiva	12
Gerentes de Líneas	1,27%	Física	50
Subgerentes / Jefes Senior	0,35%	Mental psíquica	7
Jefaturas	0,45%	Sensorial	0
Mandos Medios	0,43%	Visceral	0
Profesionales Especialistas	0,54%	Visual	3
Administrativos	1,04%	Otra (Múltiple)	1
Operativos	0,48%	Total	73

*No considera personal embarcado y eventuales.

Ámbitos en los cuales se enmarcan las iniciativas de Diversidad e Inclusión desarrolladas en 2024

	Género	Multiculturalidad	Multigeneracionalidad	Discapacidad
DAIS	44	27	27	36
KAPTAN	17	9	8	16
NELTUME	11	5	6	10
ULTRAMAR	72	41	41	62

GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados

PROPIO 5 Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral

PROPIO 6 % de PcD por tipo de cargo

DJSI: 3.2.1 "Política de no discriminación y contra el acoso"

DAIS

MACS MARINE TRANSPORT

En su primera edición, logró la participación activa de más de 25 mujeres provenientes de cuatro empresas.



“Mujeres que Dejan Huella”

La iniciativa “Mujeres que Dejan Huella” es un esfuerzo liderado por la Gerencia de MACS Marine Transport, diseñado para visibilizar y reconocer el papel de las mujeres en el grupo de empresas y el sector marítimo-logístico de Panamá. Su objetivo principal es destacar la participación femenina en posiciones de liderazgo y celebrar la trayectoria de aquellas mujeres que han dedicado más de cinco años a contribuir al desarrollo y éxito de Norton Lilly Panamá, MACS Marine Transport, ACPS y Norton Lilly Caribbean Hub.

En su primera edición, logró la participación activa de más de 25 mujeres provenientes de las cuatro empresas. El evento contó con la presencia de figuras relevantes, incluyendo a una representante de la Organización Marítima Internacional (OMI) y ex secretaria general de la Autoridad Marítima de Panamá, Elvia Bustavino, así como a Joe Walden, CEO de Norton Lilly Panamá, subrayando la relevancia y el compromiso institucional hacia la equidad de género.

Para las colaboradoras, “Mujeres que Dejan Huella” es una fuente de inspiración, mostrando que el liderazgo femenino es una realidad

alcanzable y que su esfuerzo es reconocido y apreciado. A nivel social actúa como un modelo a seguir, fomentando que otras empresas adopten prácticas similares que promuevan la igualdad y el empoderamiento femenino.

La iniciativa aspira a expandir su impacto el 2025, involucrando a puertos, empresas y entidades que compartan la visión de fomentar la participación de mujeres en puestos de liderazgo. Este esfuerzo conjunto refuerza el compromiso del grupo de empresas con el desarrollo sostenible, integrando la igualdad de género como un pilar esencial en su estrategia.

KAPTAN

STF LOGÍSTICA

Ante el desafío de ser una empresa cada vez más diversa e inclusiva, se sumó a su equipo a Diego Bernardi, un joven que nació con una discapacidad auditiva.



Luis Pimienta, Jefe de Personas; Diego Bernardi, Aprendiz Maquinista; y Maicos Chialvo, Instructor.

Impulsando la Inclusión

Convertirse en una empresa cada vez más diversa e inclusiva es un objetivo en el que STF Logística viene trabajando desde hace tiempo. Es ante este desafío que sumó a su equipo a Diego Bernardi, un joven oriundo de Colonia del Sacramento (Uruguay) que nació con una discapacidad auditiva.

Diego, quien a sus cuatro años se sometió a un implante coclear que le permitió hablar y conocer nuevas palabras, cursó el bachillerato de electromecánica en la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU), y posteriormente se formó como operador de retroexcavadora. Luego de pasar por algunas experiencias de trabajo informal se encontró con la oportunidad que lo llevaría a incorporarse a STF Logística.

En el marco de su propuesta “Somos Oportunidad”, Montes del Plata, empresa cliente de STF

Logística, lanzó un llamado para un puesto en portería dirigido específicamente a personas con discapacidad. Luego de recibir el currículo de Diego, detectaron que por sus habilidades y su formación podía tener una oportunidad en la operación de un tractor terminal de STF. Desde su incorporación, Diego ha crecido notoriamente en la empresa: pasó de operar el terminal tractor más sencillo a operar todos los tractores y a la brevedad comenzará la capacitación para utilizar la pala frontal.

Las tareas diarias y las dinámicas de equipo debieron adaptarse para facilitar la inclusión, especialmente en materia de comunicación, donde reside el mayor desafío. Por ejemplo, se definió que trabajara en el turno que mejor utilizaba la radio, cuáles eran los compañeros más pausados para hablar y qué encargado era más claro a la hora de explicar.

Capacitaciones

Ultramar promueve la realización y participación en distintos tipos de capacitaciones técnicas, sobre competencias y en la adquisición de diversas herramientas, con el fin de impulsar el aprendizaje integral y transversal de sus colaboradores.



Capacitaciones por competencias:

Buscan impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de las realizadas en 2024 son:

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

Capacitaciones de herramientas:

Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2024 se llevaron a cabo las siguientes:

- Idiomas.
- Power BI.
- Excel.
- Elaboración de Estados Financieros.
- Inteligencia artificial como herramienta para los negocios.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Ley Karin.
- Drone.
- Certificación Hidrojet (hidroelevador).

Capacitaciones técnicas:

Desarrollan habilidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales capacitaciones efectuadas durante 2024 fueron:

- Rescate hombre al agua.
- Lineamiento Stop Work.
- Cursos de operación camión tolva, plataforma Manlift, grúas prensa, grúas Gottwald, etc.
- Certificación en manejo defensivo de pesados.
- Certificaciones de operadores de autoelevador, portacontenedores, etc.
- Curso de trabajo en altura.
- Familiarización con mercancías peligrosas.
- IICL (Institute of International Container Lessors).
- Manipulación, izaje, estiba y trinca de mercancías.
- Primeros auxilios.
- Gestión aduanera.
- Supervivencia en el mar.
- Seguridad aeroportuaria.
- Seguridad de la carga y el correo aéreo.
- ASBA training.
- Manejo de residuos y aspectos ambientales.
- Capacitación profesional en medio ambiente, orientada al personal HSE.
- Ciberseguridad.
- Mantenimiento de motores diésel y mantenimiento de equipos.
- Prevención de riesgos y seguridad operacional.
- Formación de auditores internos y auditorías ISO.
- Seguridad vial y conducción a la defensiva.
- Procedimientos documentales y normativas aduaneras.



2024 – Horas de Capacitación

	Número total de personal capacitado			Promedio de horas de formación		
	N° Mujeres	N° Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Promedio Total
Alta Gerencia	12	43	55	5,06	10,93	9,65
Gerentes de Línea	24	77	101	23,25	29,12	27,73
Subgerentes / Jefes Senior	34	91	125	44,45	22,78	28,68
Jefaturas	94	180	274	97,69	89,58	92,36
Mandos Medios	169	564	733	45,09	74,93	68,05
Profesionales Especialistas	389	615	1.004	75,07	79,24	77,62
Administrativos	494	326	820	13,67	38,20	23,42
Operarios / Operativos	397	2.722	3.119	80,05	49,96	53,79
Embarcados	118	1.688	1.806	3,36	3,41	3,40
Eventuales	405	2.158	2563	69,35	47,90	51,29
Totales	3.269	11.297	14.566	49,45	42,26	43,87

En Ultramar se apoya a varios colaboradores en su desarrollo académico, por medio de la entrega de becas para cursar carreras técnicas, completar estudios y realizar especializaciones o posgrados, entre otras oportunidades de desarrollo.

Número de colaboradores becados para continuar estudios de pre y postgrado:

Tipo de Estudios	Mujeres	Hombres	Total
Pregrado	25	24	49
Postgrado	29	19	48
Total	54	43	97

Programa Inspira: Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo

Entre los meses abril y agosto de 2024 se llevó a cabo un nuevo ciclo del Programa Inspira. Su objetivo consiste en identificar a los colaboradores que destacan por su capacidad y desempeño para prepararlos, mediante cursos y talleres de formación, para liderar exitosamente a la organización en los próximos años, asegurando la correcta ocupación de cargos estratégicos en el futuro.

El Programa Inspira está conformado, a su vez, por los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo, de un año y medio de duración cada uno. Estos buscan fortalecer habilidades y conocimientos que les permitan incrementar el compromiso con la cultura, el propósito y los valores de Ultramar. Ambos se enfocan en:

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

Los dos programas se basan en el modelo de las “5 Declaraciones del Líder”, que muestra las competencias y habilidades necesarias que debe demostrar un colaborador para ejercer un puesto de liderazgo dentro de Ultramar, partiendo de la cultura, los valores, el propósito, la estrategia organizacional y los pilares de sostenibilidad de la compañía.

5 Declaraciones del Líder / 5 Pilares de Sostenibilidad





En el caso de las jefaturas, la posibilidad de formar parte de estas iniciativas depende de su Evaluación del Desempeño (puntuación igual o superior a 3,5 en una escala de 1 a 5) y de la Encuesta de Clima (sobre 70 puntos). A partir de estos criterios, la Subgerencia de Proyectos y Desarrollo de Personas elabora una lista de postulantes. Tras un análisis interno en cada UEN, se define un listado definitivo, el cual es validado en última instancia por el Presidente de Ultramar.



Jóvenes Profesionales /
Especialistas

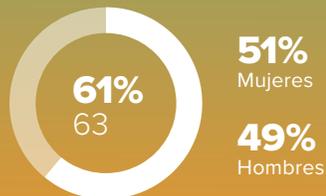
104
Graduados



57%
59
Mujeres

43%
45
Hombres

Movilidad / Promociones



Sello de Liderazgo /
Líderes

191
Graduados



36%
68
Mujeres

64%
123
Hombres

Movilidad / Promociones



En marzo del 2024 se llevó a cabo la graduación de la segunda generación de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo en Viña del Mar y Santiago, Chile, respectivamente. En junio del 2024 finalizó un nuevo ciclo formativo de la tercera generación de ambos programas: 52 personas en Jóvenes Profesionales y 68 en Sello de Liderazgo.

En septiembre se hizo el *kick off* del nuevo ciclo de ambos programas (cuarta generación), con la bienvenida a 93 participantes: 50 de Sello de Liderazgo y 43 de Jóvenes



Profesionales. Estos integrantes pertenecen a 11 países: Canadá, Estados Unidos, México, Panamá, Colombia, Ecuador, Brasil, Uruguay, Argentina, Perú y Chile.

El foco de los temas a tratar en este ciclo formativo, que finaliza a mediados de 2025, apunta a metodologías ágiles, *storytelling*, técnicas para acelerar el aprendizaje, innovación e inteligencia artificial, liderazgo personal y conversaciones difíciles, y *feedback*. Los distintos talleres son liderados por profesores de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC).

La malla de talleres de la PUC se complementa con cursos online pertenecientes a rutas de aprendizaje creadas y cargadas en la plataforma de *e-learning* Crehana.



Programa de Mentoring 2024

En el año 2024 se llevó a cabo la primera edición del Programa de *Mentoring*, iniciativa cuyo propósito fue integrar a los graduados de los programas de Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo, y que en esta ocasión contó con la participación de 48 personas en calidad de mentores y *mentees*.

Se puso especial énfasis en el desarrollo de habilidades claves, el establecimiento de redes de contacto (*networking*) y la integración interáreas. El esquema contempló una relación mentor-*mentee*, en la que los mentores fueron graduados de Sello de Liderazgo, mientras que los *mentees* fueron graduados de Jóvenes Profesionales.

El lanzamiento del programa tuvo lugar en junio de 2024, con la apertura de la primera fase

de postulación, en la cual los interesados en participar como mentores o *mentees* pudieron inscribirse de manera voluntaria. En julio se llevó a cabo la selección de los participantes, seguida de instancias de formación dirigidas a mentores y *mentees*, mientras que en agosto las duplas comenzaron a reunirse de manera formal. A lo largo de cinco meses, cada una llevó a cabo reuniones mensuales, con el propósito de alcanzar los objetivos definidos en función de las necesidades específicas de cada *mentee*. El programa concluyó el 31 de diciembre de 2024.

Además del desarrollo de competencias técnicas y de liderazgo, las duplas destacaron la importancia de construir relaciones sólidas entre mentor y *mentee*, con el fin de traspasar esa dinámica a sus equipos de trabajo y fomentar entornos laborales colaborativos y positivos.

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



Participación:

48 integrantes, conformando **24** duplas de mentores y *mentees*.



Diversidad geográfica

Participantes provenientes de **22** Unidades de Negocio y **10** países.



Horas de *mentoring*

128,5 horas en total, con una duración promedio de una hora por reunión.



Competencias más destacadas entre los participantes y que fueron desarrolladas dentro de sus objetivos:

- Comunicación efectiva
- Habilidades de liderazgo
- Resolución de conflictos

DAIS CB FENTON

Se implementó un programa de pasantías en el exterior, con el propósito de propiciar nuevos desarrollos y experiencias enriquecedoras para los miembros de los equipos operativos.

Programa de Pasantías en el Exterior



CB Fenton, a través de la Gerencia de Agenciamiento Marítimo, implementó un programa de pasantías en el exterior, con el propósito de propiciar nuevos desarrollos y experiencias enriquecedoras para los miembros de los equipos operativos.

Estas pasantías se realizaron durante 2024 con Ultramar Agencia Marítima en Punta Arenas (Chile), para un coordinador de operaciones de agenciamiento marítimo del segmento dry bulk, y también en las oficinas de un cliente del negocio de agenciamiento, para una coordinadora de

operaciones de agenciamiento marítimo en el segmento de naves tanqueras.

La primera pasantía consistió en un periodo de tres meses en Punta Arenas, donde el colaborador Elmer Rosales tuvo la oportunidad de aprender sobre las particularidades de este territorio, la conexión que tiene el Estrecho de Magallanes con las operaciones del Canal de Panamá y los efectos de la sequía provocada por el Fenómeno del Niño. De igual forma, pudo compartir sus conocimientos sobre la operatividad del Canal y sus normativas con el equipo de



Ultramar Agencia Marítima, en una charla para estudiantes de nivel técnico y a través de un programa televisivo matutino en Punta Arenas.

La segunda pasantía se llevó a cabo en Santiago de Chile. Durante una semana, la coordinadora de operaciones de agenciamiento marítimo, Keyza García, estuvo en las oficinas de nuestro cliente UltranaV, con el propósito de alinear el entendimiento de sus necesidades y compartir conocimientos respecto a las gestiones operativas para transitar por el Canal de Panamá.

NELTUME PORTS

TPA

TPA llevó a cabo diferentes iniciativas de formación para sus colaboradores, con el objetivo de fortalecer su desarrollo organizacional.

Iniciativas de Formación para sus Colaboradores

Durante 2024, TPA llevó a cabo diferentes iniciativas de formación para sus colaboradores, con el objetivo de fortalecer su desarrollo organizacional. El “Programa Mandos Medios” es un plan de entrenamiento enfocado en potenciar las habilidades esenciales de liderazgo y gestión en TPA y Ultraport. Busca fortalecer el entendimiento y la ejecución de sus roles, promoviendo una gestión más efectiva de sus equipos de trabajo y fomentando una transformación cultural alineada con los desafíos estratégicos de la industria.

En tanto, la capacitación “Formador de Formadores” tiene por objetivo principal desarrollar habilidades técnicas, metodológicas y comunicativas que les permitan a colaboradores de la empresa diseñar e impartir capacitaciones efectivas basadas en los principios de andragogía (educación de personas adultas) y competencias laborales, considerando las necesidades de los trabajadores

y alineados con los objetivos estratégicos de la organización. Este año preparó a 18 personas como instructores internos, quienes tienen el desafío de formar y capacitar a los equipos.

Finalmente, el “Programa de Formación Jóvenes Talentos” está orientado al desarrollo de habilidades críticas en profesionales jóvenes. Tiene como principal objetivo fortalecer capacidades claves en áreas fundamentales para el crecimiento profesional y personal de los participantes, en un esfuerzo por potenciar sus competencias y prepararlos para asumir roles de liderazgo en el futuro. El programa tuvo una duración de nueve meses y fue diseñado para nueve profesionales provenientes de diversas áreas, quienes recibieron formación especializada en temas esenciales como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión del clima organizacional, entre otros.



Cumplir con los Más Altos Estándares de Seguridad

La seguridad es un valor fundamental de Ultramar. Por ello, la compañía desarrolló una estrategia que busca que todas las UEN tengan cero incidente y accidente y mantengan la promesa de "ser un socio en quien confiar".

Para lograrlo, cuenta con un Sistema de Gestión que, desde el nivel Corporativo, entrega lineamientos, protocolos y procedimientos a todas las UEN para que estas implementen de acuerdo con la realidad de cada negocio y desarrollen planes de trabajo bajo la metodología de los 4 focos y requisitos mínimos de seguridad de Ultramar. Al final de cada período, estos planes son evaluados en un proceso de *assessment* realizado por consultores certificados.

7. En la evaluación integrada, aquellas UEN que tienen un resultado igual o menor al 60% y/o nivel de madurez en cultura de seguridad igual a 1. Además, aquellas que han tenido mala performance de seguridad durante el año, van ingresando al programa de acompañamiento, especialmente aquellas que han tenido accidentes graves o fatales, las cuales son intervenidas por el equipo corporativo de Excelencia Operacional.

¿Por qué es un tema material relevante?

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



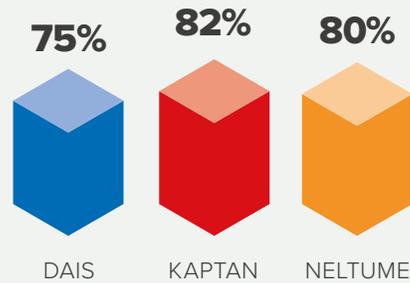
Las UEN con menor desempeño⁷ son acompañadas desde el Corporativo en la investigación e implementación de medidas para reducir las brechas detectadas. Este programa incluye un seguimiento estructurado y la realización de reportes mensuales al Directorio de Ultramar, para asegurar la incorporación de mejoras y el fortalecimiento de una cultura de seguridad a nivel organizacional.





Como parte del compromiso con la seguridad y la excelencia operacional, el año 2024 el *assessment* se ejecutó en 58 UEN, representativas de las tres Líneas de Negocio de Ultramar. Esta evaluación abarcó 92 operaciones en diversos países, desde Estados Unidos hasta Chile. Aquellas UEN que registraron un cumplimiento inferior al 60% (nivel 1 de madurez en cultura de seguridad), ingresaron al proceso de acompañamiento con el equipo corporativo.

Los resultados obtenidos por Línea de Negocio fueron los siguientes:



Durante 2024, el Directorio de Ultramar emitió un lineamiento específico para estandarizar las mediciones de alcohol y drogas en todas las operaciones, abarcando tanto al personal administrativo como al operativo.

Este lineamiento establece tres focos claves:

- 1. Exámenes ocupacionales:** Garantizar que el 100% de los colaboradores sea testeado al menos una vez al año.
- 2. Testeo aleatorio durante la jornada laboral:** Realizar pruebas aleatorias de alcohol y drogas, asegurando que el 100% de los colaboradores, ya sean de la administración como de la operación, tengan al menos un testeo anual.
- 3. Testeo post-incidente:** Implementar pruebas obligatorias para todas las personas involucradas en un accidente o incidente relacionado con seguridad, medio ambiente o gestión de activos. Esto incluye tanto a los involucrados directos como a sus supervisores.

Además, también se entregó el Protocolo de Seguridad en Espacios Confinados, cuyo objetivo es establecer pautas claras y procedimientos efectivos para la prevención de accidentes, la mitigación de riesgos y la protección de la integridad física de los colaboradores en entornos confinados, centrándose específicamente en la manipulación de carbón y granos.

En tanto, como ocurrió en los años anteriores, se revisaron internamente los procesos operacionales, adecuando protocolos y procedimientos relacionados con los procesos operativos. Junto con ello, se reforzaron las capacitaciones pertinentes y se desarrollaron charlas de inicio de jornada sobre los riesgos críticos y aprendizajes de las distintas maniobras.

Adicionalmente, con el objetivo de establecer un estándar de excelencia en la gestión de los riesgos de Ultramar y avanzar hacia una Cultura de Seguridad, se realizó un trabajo colaborativo con distintas Unidades Estratégicas de Negocio de DAIS, KAPTAN Y NELTUME PORTS, para revisar e identificar los riesgos críticos de Ultramar. Se identificaron 12 riesgos críticos, los cuales se distribuyen de la siguiente manera por Línea de Negocio:



A partir de este trabajo surgió el Estándar de Riesgos Críticos, herramienta que permite guiar a las UEN en la identificación, evaluación y control de esos riesgos críticos desde un enfoque integral que permita fortalecer el compromiso en materias de seguridad, asegurando una gestión eficaz de los riesgos.



Indicadores de Salud y Seguridad

Durante el 2024 los principales riesgos críticos que se vieron afectados por accidentes, involucrando a colaboradores y contratistas, fueron: choque y/o colisión (34%), atrapamiento (22%) y riesgo de corte de espías (16%).

Respecto de las enfermedades laborales, el 33% de las UEN reportaron no haber registrado casos durante el 2024, mientras que un 11% (11 UEN) sostuvieron que las principales enfermedades laborales registradas en 2024 están relacionadas con salud mental, visión, insolación, lumbago, deshidratación, gripe y dolor abdominal, entre otras.

A pesar de que las UEN siguen rigurosamente los protocolos y medidas de seguridad en sus operaciones, en 2024 se registró un lamentable accidente fatal en Guatemala, causado por un atropello.

Riesgos de accidentes más recurrentes en 2024	% de UEN que declararon tener el riesgo en 2024
Choque/colisión	34%
Riesgo de atropello	22%
Atrapamiento	22%
Riesgo de corte de espías	16%
Liberación de energía	14%
Riesgo de aplastamiento	14%
Caída de persona al agua	13%
Caída mismo nivel	11%
Trabajo en altura	10%
Golpe contra objeto	9%
Caída distinto nivel	8%
Riesgo de explosión	7%
Contacto con sustancias peligrosas	6%

Indicadores de Seguridad Consolidados

Categoría	Colaboradores 2023	Contratistas 2023	Colaboradores 2024	Contratistas 2024
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad	13.717	9.106	12.754	8.191
Número de horas trabajadas	27.199.404	12.245.731	24.908.137	11.371.016
Número de incidentes totales (con y sin tiempo perdido)	452	149	367	124
Número de fallecimientos por accidente laboral	4	–	1	–
Tasa de fallecimientos resultantes por accidente laboral	0,15	–	0,04	–
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	10	5	3	–
Tasa de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0,37	0,41	0,12	–
Número accidentes laborales con tiempo perdido	129	60	96	50
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido	4,74	4,9	3,9	4,4
Número de accidentes laborales sin tiempo perdido	323	89	271	74
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido	11,88	7,27	10,9	6,5
Número de días perdidos por accidente laboral	4.042	2.014	4.381	1.635

Nota: Durante el año 2024 no se incluyeron mediciones nuevas en salud y seguridad. En 2025 se reforzará el proceso de reportabilidad de seguridad con nuevas medidas que permitirán contar con más información para la toma de decisiones y la gestión diaria. En el Reporte 2023 se presentaron de forma distinta los datos, afectando solo la dotación considerada para los indicadores de seguridad; en este reporte se incluyen las cifras actualizadas.

Indicadores de Salud Consolidados

Categoría	Colaboradores 2024	Contratistas 2024
Fallecimiento por enfermedad laboral	–	–
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales	15	7
Número de días perdidos por enfermedad laboral	369	95,25



Las siguientes estadísticas incluyen todos los incidentes y accidentes, incluso los de menor gravedad. Se consideran accidentes con y sin tiempo perdido, así como los cuasi accidentes, tanto de trabajadores propios como de contratistas.

Indicadores IF e IG*

	IF CTP	IF STP	IF (CTP + STP)	IG	Cuasi Accidentes
DAIS	2,4	3,7	6,1	50,5	59
KAPTAN	4,6	7,0	11,5	191,9	173
NELTUME	4,5	13,7	18,2	209,9	999
CONSOLIDADO*	4,0	9,5	13,5	165,9	1.231

Notas:

IF (Índice de Frecuencia), N° de incidentes x 1.000.000 /HH.

IG (Índice de Gravedad), N° días perdidos x 1.000.000 /HH.

CTP (con tiempo perdido), incidentes laborales que impiden retomar actividades por uno o más días, por indicación médica.

STP (Incidentes sin tiempo perdido), incidente laboral donde el trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales.

Datos incluyen personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.



Número de Accidentes (CTP y STP)

	Número de Accidentes CTP	Número de Accidentes STP	Número de Accidentes CTP + STP
DAIS	22	33	55
KAPTAN	42	64	106
NELTUME	82	248	330
CONSOLIDADO*	146	345	491

Nota: Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Tasa de Accidentabilidad

	CTP	STP	CTP + STP
DAIS	0,5	0,7	1,2
KAPTAN	0,9	1,3	2,2
NELTUME	0,7	2,2	2,9
CONSOLIDADO*	0,7	1,7	2,4

Nota: Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.



Gestión de Riesgos, Reportabilidad y Comités

Cada Unidad Estratégica de Negocio elabora su propia matriz de riesgos, integrando aquellos vinculados a la seguridad y al medio ambiente específicos de cada operación. A partir de esta información, se implementan controles que ayudan a minimizar o eliminar la exposición de los colaboradores a riesgos en su entorno laboral.

Ante incidentes o accidentes de alto potencial, las UEN deben enviar al Corporativo de Ultramar una primera alerta detallando lo ocurrido, las posibles causas raíz y las acciones correctivas inmediatas que se implementarán. Luego, 20 días después, deben enviar una alerta de cierre con el resultado de la investigación, las causas raíz confirmadas y las acciones correctivas que se implementaron. Esto permite crear una comunidad de aprendizaje entre las distintas UEN, promoviendo la mejora continua en seguridad.

Además, las empresas de Ultramar cuentan con comités paritarios en los que participan los colaboradores. A través de ellos, pueden realizar consultas y mantener un diálogo sobre la salud y la seguridad laboral, así como presentar propuestas para mejorar las condiciones en los lugares de trabajo.

Ultramar también exige que cada operación debe contar con un departamento de prevención o un encargado de prevención, según corresponda, con el objeto de asegurar el cumplimiento total de la normativa vigente en este ámbito. Por lineamiento de Ultramar esta gestión no puede ser delegada a un consultor externo.

	Tienen un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Cuentan con un comité formal de trabajador-empresa sobre salud y seguridad	N° de comités existentes*	Frecuencia de reuniones	% Cobertura**
DAIS	54	46	28	Mensual o semestralmente	100%
KAPTAN	15	15	42	Mensual o semestralmente	89%
NELTUME	18	17	50	Mensual o semestralmente	100%
CONSOLIDADO GLOBAL***	87	78	121	Mensual o semestralmente	91,56%

Durante 2024 un 67% de las UEN declara haber puesto en marcha el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo en base a estándares y directrices reconocidos del sistema de gestión o gestión de riesgos, mientras que un 18% declara que se debe a requerimientos legales.

* Existen Unidades Estratégicas de Negocio que cuentan con más de un Comité Paritario de Salud y Seguridad.

** 6 UEN declaran que existen trabajadores que no están representados en dicho comité de salud y seguridad, debido a que hay agencias que no cuentan con la dotación necesaria para formar un Comité Paritario de Salud y Seguridad.

*** Consolidado Global incluye datos de Ultramar Corporativo.

En cuanto a las UEN que cuentan con un comité formal de trabajadores-empresa sobre salud y seguridad, un 76% documenta la frecuencia de las reuniones y un 66% ha establecido un procedimiento de decisiones sobre salud y seguridad dentro del comité.



Formación de Trabajadores sobre Salud y Seguridad en el Trabajo



	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a colaboradores	Horas de formación en salud y seguridad a colaboradores	Nº de colaboradores capacitados en salud y seguridad	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	Horas de formación en salud y seguridad a contratistas
DAIS	466	8.151	2.256	44	1.073
KAPTAN	401	51.358	3.095	154	26.386
NELTUME	6.197	121.835	5.424	965	7.458
CONSOLIDADO GLOBAL	7.064	181.340	10.775	1.163	34.917

Los cursos de formación para colaboradores sobre salud y seguridad en el trabajo abordaron las siguientes temáticas principales:

- Inducción en salud y seguridad ocupacional (HSE).
- Primeros auxilios, RCP y uso de DEA.
- Uso y mantenimiento de Equipos de Protección Personal (EPP).
- Prevención de incendios y uso de extintores.
- Manejo defensivo y seguridad vial.
- Trabajo en altura.
- Seguridad en trabajos eléctricos.
- Manejo de sustancias peligrosas y productos químicos.
- Formación de brigadas y respuesta ante emergencias.
- Cultura preventiva y liderazgo en salud y seguridad en el trabajo.

Promoción de la Salud en los Colaboradores

89%

de las UEN incluye en los contratos de sus colaboradores servicios médicos y de cuidado de la salud complementarios como seguros, convenios u otros beneficios.



Tipo de seguro, convenio o beneficio	Porcentaje de UEN que cuentan con dicho seguro, convenio y/o beneficio			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR*
Seguro complementario dental	70%	70%	80%	72%
Seguro de vida	72%	100%	85%	79%
Club Deportivo	34%	65%	45%	42%
Clínica/Farmacias	58%	59%	55%	58%
Licencia médica sobre la legal	34%	76%	55%	46%
Chequeos médicos preventivos	58%	94%	75%	68%
Préstamos por motivo de salud	39%	94%	75%	56%
Vacunación periódica	53%	88%	85%	66%

*Incluye valores de Ultramar Corporativo

Modelo de Gestión y Mejora Continua



Para prevenir y/o mitigar incidencias negativas y significativas en la salud y la seguridad laboral, Ultramar dispone de planes anuales personalizados para cada una de las UEN. Estos planes son revisados minuciosamente por el Corporativo mediante un "Assessment HSE", con el fin de identificar brechas y oportunidades de mejora para el siguiente período. Las mejoras resultantes contribuyen a fortalecer el enfoque en salud y seguridad en la compañía.

Como parte de nuestro modelo de gestión y mejora continua, evaluamos el **Nivel de Madurez en Cultura de Seguridad** de cada Unidad Estratégica de Negocio (UEN), en conjunto con la aplicación del *assessment* corporativo. Este modelo contempla cuatro niveles: **Reactivo**, donde las respuestas se activan solo ante incidentes; **Dependiente**, con foco en el cumplimiento a través de la supervisión; **Independiente**, donde las personas asumen responsabilidad individual por la seguridad; e **Interdependiente**, caracterizado por una cultura compartida, en la que los equipos se cuidan mutuamente y la seguridad es un valor integrado en toda la organización. Nuestro propósito es acompañar a las UENs en su evolución desde un enfoque **reactivo** hacia uno **interdependiente**, donde la seguridad es parte esencial del comportamiento colectivo y del desempeño sostenible.

El plan contempla requisitos mínimos agrupados en los cuatro focos de Seguridad de Ultramar:

1. Gestión de cumplimiento y revisión de procesos y protocolos.
2. Alineamiento de mandos medios y supervisores.
3. Trabajo en competencias.
4. Liderazgo.

Línea de Negocio / Nivel de Madurez	Nivel 1 Reactivo	Nivel 2 Dependiente	Nivel 3 Independiente	Nivel 4 Interdependiente
DAIS	12	7	4	2
KAPTAN	2	54	3	4
NELTUME	2	6	6	4

Identificación de Peligros

En Ultramar el 88% de las UEN cuenta con procesos formalmente establecidos para la identificación de peligros relacionados con el trabajo. Además, el 94% realiza evaluaciones periódicas de riesgos para la salud y un 88% lo hace respecto de la seguridad.

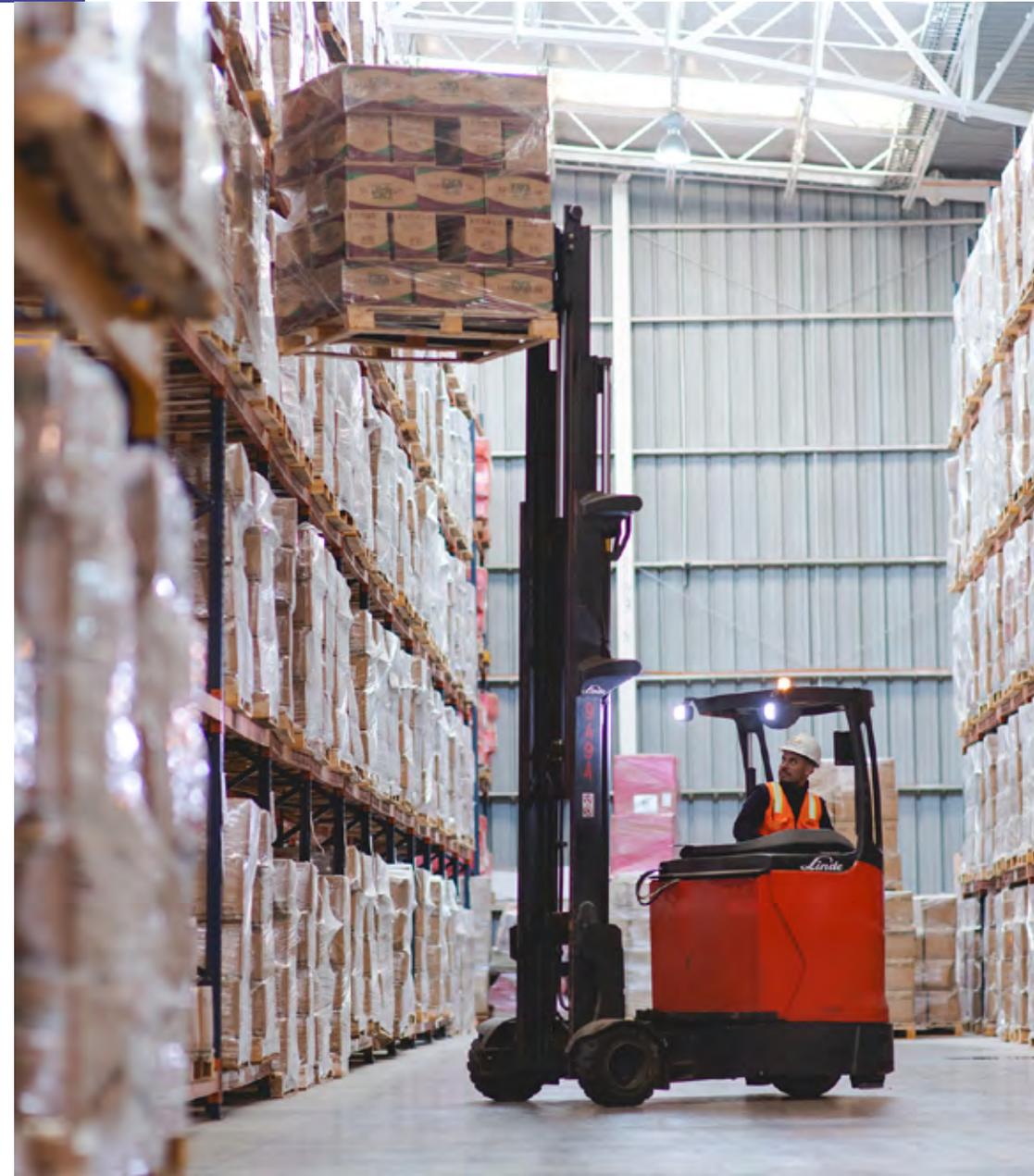
En relación al control de riesgos laborales, el 81% de las UEN aplica una jerarquía de revisiones orientada a la eliminación o minimización de los peligros. La calidad de estos procesos es respaldada a través de auditorías internas (79%) y por medio de profesionales capacitados, especialmente respecto de estos temas dentro de la misma UEN (82%).

Los resultados de estos procesos de control son utilizados de manera continua por el 80% de las UEN que reportan, para mejorar así el sistema de gestión de seguridad en el trabajo, mientras que un 78% lo utiliza para enriquecer su sistema de gestión de salud.

- 87% de las UEN cuenta con procesos establecidos para que los trabajadores notifiquen peligros o situaciones de peligro laboral.
- 95% de las UEN dispone de políticas y procedimientos para que los trabajadores se retiren de situaciones laborales y peligrosas.
- 89% tiene procesos para investigar accidentes laborales, un 79% realiza mejoras en el sistema de gestión de seguridad y 78% en el de salud tras la producción de incidentes.

84%

de las UEN tiene procesos de participación y consulta con los colaboradores para el desarrollo, aplicación y evaluación del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo.





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

Colaboradores cubiertos por Sistemas de Salud y Seguridad Laboral

	Número de colaboradores empleados	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total*	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas*
DAIS	2.769	87%	551	36%
KAPTAN	3.330	70%	1.645	35%
NELTUME	5.339	49%	6.514	71%
CONSOLIDADO GLOBAL	11.438	72%	8.710	47%

*Porcentajes calculados en base al total de UEN que contestaron el indicador

Colaboradores cubiertos por Sistemas de Salud y Seguridad Laboral auditados internamente

	Número de colaboradores empleados	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total*	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas*
DAIS	2.486	87%	510	26%
KAPTAN	3.289	69%	1.633	36%
NELTUME	5.339	58%	5.989	69%
CONSOLIDADO GLOBAL	11.114	70%	8.132	45%

*Porcentajes calculados en base al total de UEN que contestaron el indicador



Colaboradores cubiertos por Sistemas de Salud y Seguridad Laboral auditados externamente

	Número de colaboradores empleados	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total*	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas*
DAIS	2.326	74%	515	33%
KAPTAN	2.398	71%	1.633	36%
NELTUME	5.288	48%	6.514	71%
CONSOLIDADO GLOBAL	10.012	90%	8.662	48%

*Porcentajes calculados en base al total de UEN que contestaron el indicador

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

KAPTAN SITRANS

Gracias a este enfoque integral, el programa ha logrado una reducción del 83% en los incidentes con tiempo perdido (CTP).



Programa “Accidente Zero”

El programa “Accidente Zero” es una iniciativa estratégica de Sitrans, que tiene por objetivo principal alcanzar cero accidentes para el año 2026, adoptando una metodología preventiva y proactiva. Su acción se basa en la identificación de peligros, la implementación rápida de medidas correctivas y la educación continua a los colaboradores sobre la importancia de seguir los procedimientos de seguridad. Además, contempla la implementación y verificación de controles críticos de seguridad en todas las áreas de trabajo, a través de un monitoreo sistemático, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas establecidas para mitigar riesgos significativos.

El programa abarca ocho enfoques claves, entre los cuales destacan: liderazgo, entrenamiento y capacitación, acreditación de cargos críticos, levantamiento y evaluación de áreas, y gestión de reconocimiento. Dentro de las nuevas metodologías de aprendizaje implementadas, “Accidente Zero” ofrece capacitaciones de realidad virtual (VR), grabadas en las propias instalaciones de trabajo. A través de lentes 360° o de la web, los trabajadores pueden experimentar una variedad de escenarios de riesgo en un entorno simulado, lo que les permite familiarizarse con los procedimientos de seguridad, practicar respuestas rápidas ante emergencias y mejorar la toma de decisiones

en situaciones de alta presión, sin comprometer su seguridad.

Gracias a este enfoque integral, el programa ha logrado una reducción del 83% en los incidentes con tiempo perdido (CTP), en comparación con el año anterior, alcanzando un índice de frecuencia histórico de 0,9 a diciembre de 2024. En términos de incidentes de alto potencial, se ha logrado una reducción del 48%.

NELTUME PORTS ULTRAPORT

Gracias a la iniciativa “Juntos hacemos la diferencia”, los accidentes con tiempo perdido disminuyeron en un 57% en el período, en comparación con el mismo lapso en 2023.



“Juntos Hacemos la Diferencia”: Fortaleciendo la Seguridad en Ultraport

Ultraport, en alianza con el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), impulsó durante el segundo semestre de 2024 la campaña “Juntos hacemos la diferencia”, con el objetivo de concientizar y motivar a sus equipos para realizar una correcta gestión del riesgo que les ayude a evitar accidentes y fortalecer la cultura de seguridad. Gracias a esta iniciativa, los accidentes con tiempo perdido disminuyeron en un 57% en el período, en comparación con el mismo lapso en 2023.

La campaña contó con la participación activa de todas las sucursales y el equipo de administración nacional, el cual se desplegó a lo largo de más de 30 visitas presenciales de Arica a Punta Arenas. Durante julio y diciembre de 2024 se realizaron, además, 29 charlas de capacitación e iniciativas locales en alianza con socios estratégicos,

participando de las reflexiones al inicio de los turnos. Asimismo, se impulsó la instancia de reflexión “Autoevaluación de Seguridad”, que permitió visualizar oportunidades de mejora en el comportamiento y dar un paso más en el desarrollo de la cultura preventiva de cada sucursal.

En conjunto con cada cliente, IST y Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), se realizaron evaluaciones de controles críticos, sustentadas en los estándares 4A+C, con el objetivo de evitar accidentes graves o fatales. La campaña finalizó con el hito de firma de una bandera de la organización, como muestra del compromiso de cada persona y sucursal en el logro y cumplimiento de los objetivos definidos.

Clima Laboral



Ultramar potencia la conformación de ambientes laborales de los que todos sus colaboradores se sientan orgullosos de integrar, basándose en una cultura organizacional que valora la participación de cada uno para lograr los objetivos de un negocio sostenible.

Desde hace más de 10 años que la organización mide anualmente su clima laboral, a través del índice Great Place to Work (GPTW), metodología que incluye las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. Entre agosto y diciembre de 2024 se aplicó la encuesta respectiva, en la que participaron 121 (81%) de las 149 UEN de Ultramar, oportunidad en la que se sumaron 27 nuevas empresas:

- En DAIS se sumó a S5 con sus 21 UEN en Europa del Norte y Asia, además de Transmares de Costa Rica.
- En KAPTAN se agregó el Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP) de México.
- En NLTUME PORTS se sumaron Tidal Transport & Trading (EE.UU.), Suatilco (Uruguay) y Puerto Coronel (Chile).

En total fueron invitados a participar 9.866 colaboradores a GPTW, un 22% más respecto a la medición de 2023, con una tasa de participación del 86%, la cual fue levemente inferior al 89% del año anterior. En cuanto a los resultados, se mantuvo una media global de 79 puntos, mientras que la Satisfacción General subió un punto, alcanzando 85.

¿Por qué es un tema material relevante?

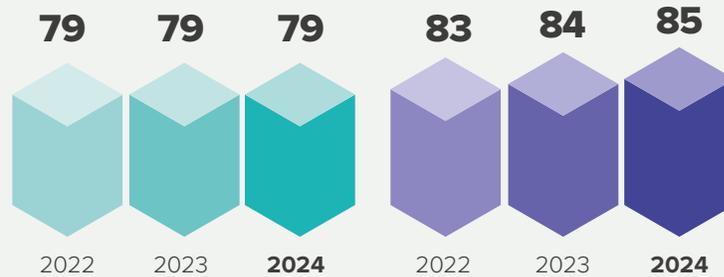
Mantener y fomentar un ambiente de trabajo amigable, enriquecedor, seguro y confortable, que además promueva el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores, es un pilar fundamental de la sostenibilidad para Ultramar. Este enfoque favorece la integración entre los equipos y el intercambio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

Principales Resultados GPTW

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Número de UEN que participaron en la encuesta	25	27	63	79	94	121
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General	80	88	83	83	84	85
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global	76	81	78	79	79	79

* En los resultados se considera el promedio de la Visión Área y de la Visión Corporativa.

Resultados Ultramar



Media Global

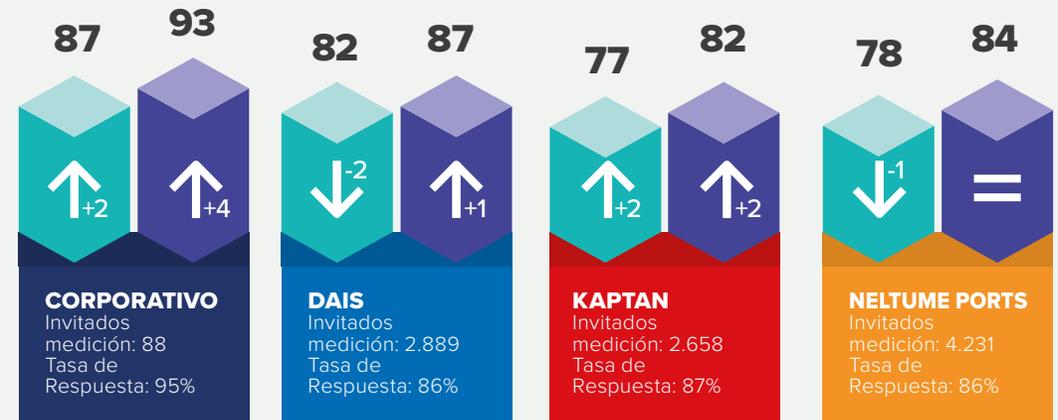
Satisfacción General

Año 2024: **20%** crecimiento invitados a la medición.

	2022	2023	2024
Tasa Respuesta			
Invitados a la medición	8.056	8.079	9.669
Respuestas	6.965	7.229	8.345
Tasa de Respuesta	87%	89%	86%

Nota: Media Global es el promedio de 59 afirmaciones; Satisfacción General responde a la afirmación "Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar".

Resultados por Línea de Negocio



Media Global

Satisfacción General

Tasa Respuesta	Media Global	Satisfacción General
Bench Latam Año 2023 Multinacionales	89	91
Ultramar, Año 2024	79	85

Resultados por Género, Rango Etario y Antigüedad

En la medición de GPTW de este ejercicio, se realizó un análisis por género que muestra que las mujeres califican mejor el clima organizacional, con una media global de 78 puntos y una satisfacción general de 84, en comparación con los hombres, quienes presentan una media global de 76 puntos y una satisfacción general de 81. Sin embargo,

en el caso de las personas que se identifican con "Otro género" (41 respuestas), la evaluación refleja una media global de 52 puntos.

En relación con los resultados por rango etario, los colaboradores menores de 26 años otorgan las mejores evaluaciones, con una media global

de 80 puntos. En tanto, en el rango de 26 a 34 años, la calificación desciende a 74 puntos, para luego mostrar un crecimiento progresivo en los grupos posteriores.

Un patrón similar se observa en la antigüedad en la organización. Aquellos con menos de dos

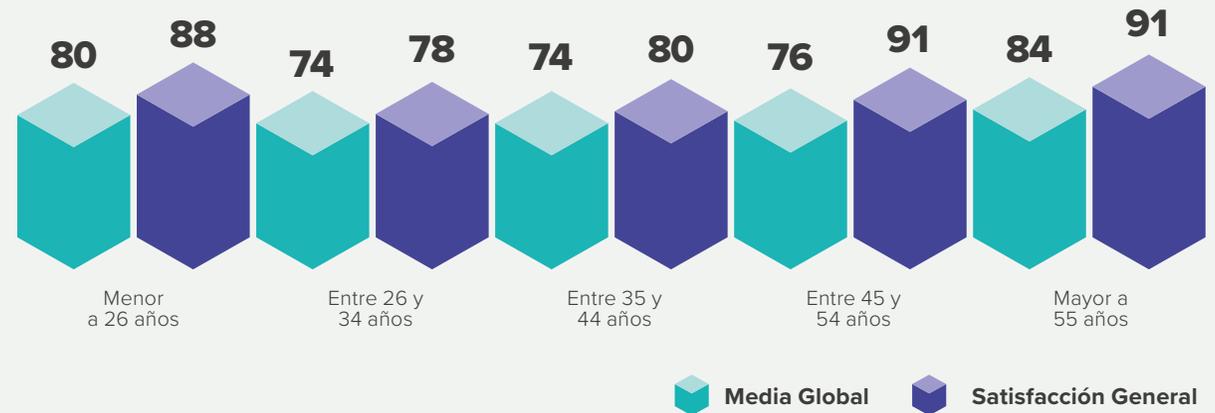
años de trayectoria califican con 80 puntos en media global, mientras que el grupo que va entre dos y cinco años registra una caída a 74 puntos. A partir de este nivel, la valoración mejora gradualmente con el aumento en la permanencia.

Género (Año 2024)



Nota: Las siguientes Unidades de Negocio presentan resultados en categoría "Otro Género": Norton Lilly Estados Unidos, Sitrans, Terminal Pacífico Sur (TPS), Ultramar Agencia y Ultraport (Chile). (Promedio Visión Área y Visión Corporativa)

Rango Etario (Año 2024)





Antigüedad



UEN destacadas

Ranking Mejores lugares para trabajar

Ultramar
AGENCIA MARÍTIMA

17°, entre los Mejores Lugares para Trabajar en Chile 2023 (Empresas de entre 251 y 1.000 colaboradores)

Año 2023

NAVES

11°, entre las Mejores Lugares para Trabajar en Colombia 2024. (Empresas hasta 300 colaboradores)

Año 2024

Ranking Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres

Ultramar
AGENCIA MARÍTIMA

9°, entre las Mejores Lugares para Trabajar para Mujeres en Chile, 2024. (Empresas de entre 251 y 1.000 colaboradores)

Año 2024

Durante el año 2024,

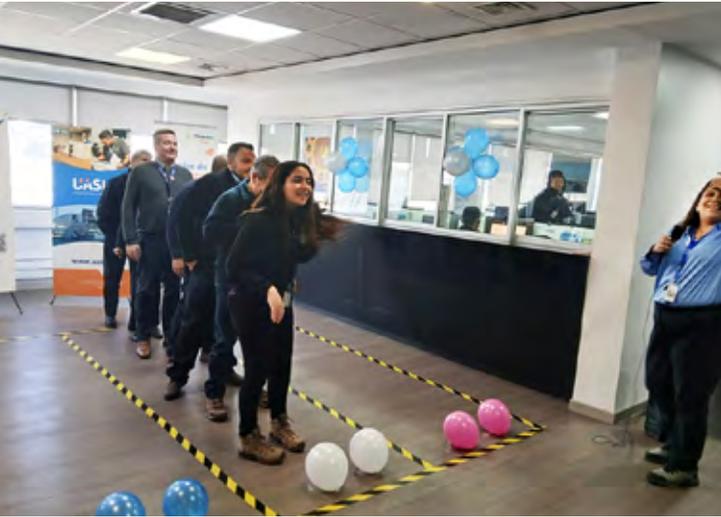
56 UEN **>** **55%**
equivalentes al

de las 102 UEN que reportaron, realizaron algún tipo de actividad dirigida al mejoramiento del clima laboral.



Se pueden mencionar las siguientes iniciativas:

- Visitas del área de Personas a distintas sucursales de las UEN, generando espacios individuales de conversación y escucha activa, lo que permitió conocer en profundidad las necesidades de cada equipo y fortalecer el vínculo con la organización.
- Remodelación de lugares de trabajo, incorporando infraestructura moderna, segura y sostenible, con espacios abiertos, áreas de descanso y zonas de colaboración que promueven el bienestar, la sinergia entre equipos y una cultura de cuidado ambiental.
- Elaboración participativa de una guía de convivencia, liderada por un equipo de colaboradores voluntarios, que promueve el uso responsable de las instalaciones y refuerza una cultura organizacional basada en el respeto y la armonía.
- Reuniones de trabajo con representantes sindicales, enfocadas en fortalecer la comunicación efectiva y generar retroalimentación permanente entre los equipos administrativos y operativos.
- Desarrollo de programas de liderazgo para mandos medios y jefaturas, enfocados en fortalecer habilidades blandas, mejorar la comunicación y generar equipos cohesionados, con un enfoque formativo y relacional.
- Ejecución de procesos de coaching para líderes nuevos, con el objetivo de fortalecer su rol, facilitar la coordinación y generar entornos de trabajo basados en la confianza y el respeto mutuo.
- Actividades de *team building* en todas las áreas de la compañía para promover el trabajo colaborativo, fortalecer los lazos entre equipos y generar una cultura de integración.
- Implementación de actividades deportivas y recreativas, tales como olimpiadas internas, torneos de dardos y caminatas familiares, para generar espacios de encuentro positivo y promover la vida activa y saludable.
- Charlas y consultas clínicas, psicológicas y nutricionales, que contribuyen al bienestar integral de los colaboradores, abordando temáticas de salud física y mental de forma preventiva.
- Ajustes en las jornadas laborales para cargos administrativos, permitiendo una mejor compatibilidad entre la vida personal y el trabajo, e impulsando la calidad de vida laboral.
- Creación de Comités de Clima, responsables de levantar y dar seguimiento a planes de mejora en base a los resultados de las encuestas de clima laboral y las necesidades específicas de cada contexto.



- Celebraciones y actividades conmemorativas durante el año, tales como aniversarios institucionales, fiestas patrias, celebraciones familiares y otras instancias recreativas que fortalecen el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.
- Desayunos entre colaboradores y la alta dirección, diseñados como espacios de conversación horizontal, reconocimiento y vinculación directa con el liderazgo de la empresa.
- Identificación de buenas prácticas y oportunidades de mejora a partir de la encuesta GPTW, que permite diseñar planes de acción focalizados y replicar experiencias exitosas en distintas localidades.
- Encuentros liderados por la gerencia general, que permiten recoger inquietudes directamente desde los equipos, reconocer aportes y alinear expectativas en un entorno de cercanía.
- Promoción de la comunicación interna efectiva, mediante agendas programadas, reuniones periódicas y comités ampliados que fomentan la participación y la resolución oportuna de problemáticas.
- Fomento de una cultura del reconocimiento, a través de instancias de visibilización de buenas prácticas y logros, fortaleciendo la motivación y el compromiso de los equipos.
- Extensión de beneficios a las familias de colaboradores, particularmente relacionados con la salud y la actividad física.
- Acciones de inclusión y diversidad, como la incorporación de personas con discapacidad auditiva y la implementación de mejoras en infraestructura de descanso.
- Desarrollo del programa “Mujeres a Bordo”, con foco en potenciar el liderazgo femenino, la mentoría interna y la formación de nuevas líderes dentro de la organización.
- Ejecución de programas de formación técnica y metodológica, orientados a desarrollar competencias para el diseño e implementación de procesos de capacitación efectivos y alineados con los desafíos organizacionales.
- Implementación de planes estratégicos de comunicación interna, enfocados en fortalecer la escucha activa, el buen trato y la alineación cultural en torno a los valores corporativos.

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

Relaciones Laborales

Para entender mejor los desafíos y las necesidades de los colaboradores, es esencial mantener un diálogo abierto con los sindicatos. Este enfoque facilita, entre otros aspectos, la reflexión y construcción colectiva de soluciones sostenibles a las problemáticas laborales.

Durante el año el porcentaje de sindicalización alcanzó un 43,2% en promedio entre las tres Líneas de Negocio, 4,9 puntos porcentuales menos respecto de 2023. De los 5.291 colaboradores sindicalizados*, el 22,4% son mujeres y el 77,6% son hombres.

La variación presentada en 2024 se debe principalmente al ajuste en la estructura de algunas empresas y a la incorporación de nuevas Unidades Estratégicas de Negocio a nivel global.

* Incluyen eventuales y embarcados.

Colaboradores cubiertos por Sistemas de Salud y Seguridad Laboral auditados externamente

Línea de Negocio	N° Sindicatos	Hombres Sindicalizados	Mujeres Sindicalizadas	Número de Colaboradores Sindicalizados	Dotación Total	% Colaboradores Sindicalizados Sobre Dotación Total	Número de Grupos o Mesas Negociadoras
CORPORATIVO	–	–	–	–	88	0%	–
DAIS	21	506	294	800	4.068	20%	–
KAPTAN	26	898	131	1.029	3.417	30%	9
NELTUME	53	3.887	761	4.648	7.416	63%	8
Total / promedio	100	5.291	1.186	6.477	14.989	43,2%	17

N° de Sindicatos				Colaboradores Sindicalizados				Mesas de Negociación			
2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
84	82	93	100	5.675	6.334	6.990	6.477	189	166	29	17



A lo largo de 2024 hubo

21 UEN > **20%**

de las 102 que reportaron, que llevaron a cabo procesos de negociación colectiva.

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
DAIS	
AMI	Se resolvió ajuste del 26,5% sobre los básicos del convenio, de la siguiente manera: 8% en junio, 6% en julio, 6% en agosto, 2,5% en diciembre, 2% en enero de 2025 y 2% en febrero de 2025. A su vez, se definió una suma fija para marzo de 2025 y de una canasta navideña.
Brings Austral	Actualización del Acta Acuerdo Paritario 2024 entre FENA (Federación de Empresas Navieras Argentinas) y FESIMAF (Federación Sindical Marítima y Fluvial), representada por los gremios marítimos, aplicable a los meses de marzo de 2024 a marzo de 2025.
Bucalemu	Convenio Colectivo Personal Embarcado de Bucalemu Lanchas Punta Arenas: <ul style="list-style-type: none"> • Se reajusta bono trimestral patrón. • Se reajusta bono franquía y feriado tripulantes, ayuda escolar, antigüedad, fiestas patrias y navidad. • Se reajusta viático de permanencia.
Rochamar	Convenio colectivo con los sindicatos para ajustar los salarios.

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
KAPTAN	
Axinntus	10 de enero 2024, Sindicato N°1 Huasco: Negociación comenzó en noviembre de 2023 y terminó en enero de 2024; un día de huelga efectiva, se cierra de buena forma. 7 de febrero 2024, Grupo Negociador Axinntus Engie: Se cierra de forma anticipada sin novedades. 16 de abril 2024, Sindicato N° 2 de Trabajadores Axinntus Gener: Se cierra de forma anticipada sin novedades. 24 de octubre 2024, Sindicato Axinntus-Petroquim: Se cierra de forma anticipada sin novedades. 22 de octubre 2024, Grupo Negociador Axinntus-Colbún: Se cierra de forma anticipada sin novedades. 10 de octubre de 2024, Grupo Negociador Gener N° 2: Se cierra de forma anticipada sin novedades.

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
KAPTAN	
Depocargo	<p>El Proceso de negociación colectiva con el sindicato de Depocargo comenzó el 15 de marzo 2024, con la recepción por parte de la empresa del petitorio del sindicato. El 23 de abril, el sindicato rechazó la última oferta de la empresa, activándose un proceso de mediación obligatoria, en base a lo que indica la ley.</p> <p>Finalmente, no se logró acercar posiciones, por lo que el sindicato rechazó la oferta, sin haber revisado en detalle cada uno de los puntos planteados en la oferta mejorada de la empresa en base a la solicitud de la mediadora. Esto implicó que, a contar del lunes 13 de mayo a las 00:00 horas, comenzó una huelga legal. El sindicato no accedió a mediación voluntaria.</p> <p>El 28 de mayo, día 16 de huelga legal, comenzó el proceso individual de reintegración. Se reincorporan 27 colaboradores de forma voluntaria y firmaron la última oferta de la empresa con los beneficios ofrecidos.</p> <p>El 3 de junio el sindicato solicitó reintegrarse bajo la condición de contrato forzoso, lo que significa que se mantuvieron las condiciones actuales en beneficios de acuerdo a su último contrato, sin reajustes, por 18 meses, dando término a la huelga legal.</p> <p>En octubre del 2025 corresponde iniciar un nuevo proceso de negociación con el sindicato y quienes se encuentren afiliados a él para esa fecha.</p>
ELB	Comenzó un proceso de negociación en diciembre de 2024 con el nuevo sindicato de ELB Iquique.
Medlog	Negociación colectiva con el sindicato nacional. Se adscribieron sólo personas de cargos operarios/operativos de San Antonio (54% de adherencia). Hubo una huelga de 14 días, después de la cual se logró llegar a un acuerdo que se resume en un incremento de 2,8% del costo de la planilla. A partir de ahí, se mantuvieron reuniones periódicas e instancias de trabajo cercano y agenda abierta.

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
KAPTAN	
STF Logística	<p>Lidilir: Se firmó el 18 de diciembre de 2024 el nuevo convenio entre SOIMA y STF. Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se acordó que los trabajadores podrán hacer cambio de horario entre ellos. • Se acordó que cuando un trabajador deba renovar su libreta de conducir y le toque en horario laboral, se le abonarán dichas horas. • Se acordó una Partida por Cumplimiento de Objetivos a partir de enero de 2025. • Se reduce la guardia a cumplir en los feriados del 25 de diciembre y 1° de enero. • Los días libres generados por trabajar en los feriados pasan a ser pagos. • Ledincor: Se mantuvieron reuniones, pero no se finalizó con la negociación.
Stierlift y Grúas	Durante el año 2024 se llevó a cabo un proceso de negociación colectiva en la organización. Sin embargo, las partes no lograron llegar a un acuerdo. Como resultado, el proceso estaba en revisión en el Ministerio de Trabajo, conforme a los procedimientos establecidos por la legislación laboral vigente. La empresa continuaba comprometida con encontrar una solución que beneficie tanto a los colaboradores como a la organización.
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	<p>Se llevó a cabo una negociación con el sindicato con el cual colabora la compañía, enfocada en los términos de remuneración para el personal sindicalizado. Durante este proceso, se analizaron y discutieron diversas propuestas, priorizando tanto las necesidades y expectativas de los colaboradores como los objetivos estratégicos de la empresa.</p> <p>El resultado de esta negociación fue un acuerdo, considerando un aumento salarial del 6% para el personal sindicalizado (inflación de 4,66%). Este acuerdo se logró a través de los beneficios que ofrece TEP a sus colaboradores y el personal sindicalizado sobre las prestaciones mínimas por ley.</p>

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
NELTUME PORTS	
Montecon	Reducción de tiempos muertos en la operativa de buques.
Puerto Coronel	Tres Agrupaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato CCT2. • Sindicato Portuaria Coronel. • Grupo Negociador Operadores Gantry.
Terminal Graneles Uruguayos (TGU)	Se cerró un convenio con sindicato de la empresa por reducción de jornales asegurados por mes, cambios de horarios y rotación de turnos operativos.
Terminal Puerto Rosario (TPR)	Por el período abril 2024–marzo 2025 se concretó un incremento salarial del 72%.
Ultraport	Se efectuaron seis negociaciones con Sindicatos de Trabajadores Contratados y cinco acuerdos tarifarios con Sindicatos de Trabajadores Eventuales. El aspecto más relevante fue que se firmaron los Instrumentos Colectivos y los Acuerdos Tarifarios sin huelgas.

El 99% de las UEN que reportan en 2024 dicen no presentar riesgos con relación a la limitación del ejercicio de la libertad de asociación o negociación colectiva. La totalidad de ellas afirma no presentar riesgos significativos de casos de trabajo infantil ni de trabajo forzoso u obligatorio.

A su vez, Ultramar está comprometido con respetar y garantizar los derechos humanos en la empresa y en los territorios donde tiene operaciones:

- 46% de las UEN que reportaron información en 2024, declaran contar con una política de compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.
- El 27% ha llevado a cabo en los últimos tres años, un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos para identificar potenciales riesgos que puedan afectarlos.
- Un 16% declara haber hecho públicos informes sobre las acciones de mitigación y remediación relacionadas con los derechos humanos.



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



3

Clientes y Excelencia Operacional

Las mejoras permanentes en la excelencia y sostenibilidad de nuestras operaciones son claves para enfrentar los desafíos de las cadenas de suministro globales y asegurar la satisfacción de nuestros clientes.

Principales Rubros de Actividades y Servicios por Línea de Negocio

Ultramar cuenta con 149 Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), con operaciones en las Américas y, desde 2024, también en Europa del Norte y Asia. Las UEN se distribuyen en tres líneas de negocios, ofreciendo una amplia gama de servicios eficientes e innovadores, que integran calidad y sostenibilidad.

A pesar de haber tenido un año caracterizado por la incertidumbre, situación que aún se mantiene a comienzos de 2025, y eventos críticos en lugares logísticos estratégicos como el Canal de Panamá y el Mar Rojo, Ultramar ha consolidado su presencia global a través de la línea DAIS, con la adquisición del 70% de S5, y con la oferta de servicios y soluciones integrales a una gran variedad de industrias.





Principales Industrias a las que Ultramar Presta Servicios por Línea de Negocio

DAIS
Agenciamiento y
Soluciones Integrales

- Agroindustria
- Agropecuaria
- Alimentos Congelados
- Celulosa
- Contenedores
- Cruceros
- Energía Renovable
- Ganadería
- Graneles
- Hidrocarburos
- Liner
- Líquidos
- Logística Nacional e Internacional
- Minería
- Retail
- Tramp
- Transporte Marítimo

KAPTAN
Logística Industrial

- Acuicultura
- Agentes de Carga
- Agroindustria
- Alimentos Congelados
- Automotriz
- Celulosa
- Construcción
- Energía
- Exportadores
- Ganadería
- Importadores
- Líneas Aéreas
- Minería
- Navieras
- Retail
- Transporte de Carga Especial e Izaje

NELTUME PORTS
Puertos

- Acero
- Agentes de Carga
- Agroindustria
- Alimentos
- Alimentos Congelados
- Carga a Granel
- Cargamentos Rodados
- Celulosa
- Construcción
- Contenedores
- Contenedores y Suministros para Cruceros
- Energía
- Ganadería
- Hidrocarburos
- Importadores
- Liner
- Líquidos
- Minería
- Navieras
- Retail
- Rubro Maderero
- Transporte en Tierra
- Transporte Marítimo

Principales Servicios por Línea de Negocio

DAIS

Agenciamiento y
Soluciones Integrales

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

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

Cambio de tripulación y entrega de repuestos para buques.

Fumigación de naves.

Gestión de proveedores.

Gestión de Proyectos Offshore (Karpowership).

Inspección y trabajos submarinos.

Mantenión de puertos y terminales.

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

Práctica de naves internacionales.

Reporte de tiempo ahorrado en puerto.

Representación de líneas navieras y armadores liners certificados.

KAPTAN

Logística Industrial

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

Almacenamiento y venta de contenedores.

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

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

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

Gestión eficiente de la cadena de abastecimiento a clientes (como, por ejemplo, mineras).

Logística interna y transferencia de material.

Mantenimiento y reparación de contenedores refrigerados.

Mantenimiento, aseo y aspirado industrial.

Operación, mantenimiento de plantas desaladoras y alimentación de silos.

Operador de bodega en faena.

NELTUME PORTS

Puertos

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

Almacenamiento y manejo de carga (THC).

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

Alquiler de grúas móviles y otros equipos.

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

Depósito de contenedores vacíos (embarcadores y consignatarios).

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

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

Harneo de concentrado de cobre al interior de las bodegas, segregación y disposición final de residuos decantados del proceso.

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

Servicio de arrendamiento de contenedores, espacio en barcos para su transporte marítimo y transporte marítimo de carga RORO y Break Bulk.

Servicio de atraque.

Servicio de conexión y desconexión de flexibles para descarga de combustibles.

Servicio de lanchas, traslado de pertrechos y traslado de espías.

Servicio de stand by de lanchas.

Servicio de transporte de personal.

Servicios de back office.

Servicios de consultoría para puertos y terminales.

Servicios de documentación para renovaciones de licencias y certificaciones de gente de mar.

Servicios de ventas y entrega de suministros a las naves.

Suministro de combustible.

Transferencia de prácticas para servicios de practicaje y pilotaje.

Transporte de carga.

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

Representaciones de líneas aéreas y agencias de carga.

Servicio de consolidación de contenedores.

Servicios de home delivery al interior de faenas mineras.

Servicios de ground handling agent, rampa y freight forwarders.

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

Transporte y manejo de carga (carga graneles líquidos y sólidos, carga sobredimensionada, residuos no peligrosos, entre otros).

Operación integrada de servicios forestales.

Servicio de aprovisionamiento de cruceros.

Servicio de consolidación y desconsolidación de contenedores.

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

Servicio de hub en frío.

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

Servicios especializados en mantenimiento de grúas terrestres para operadores portuarios.

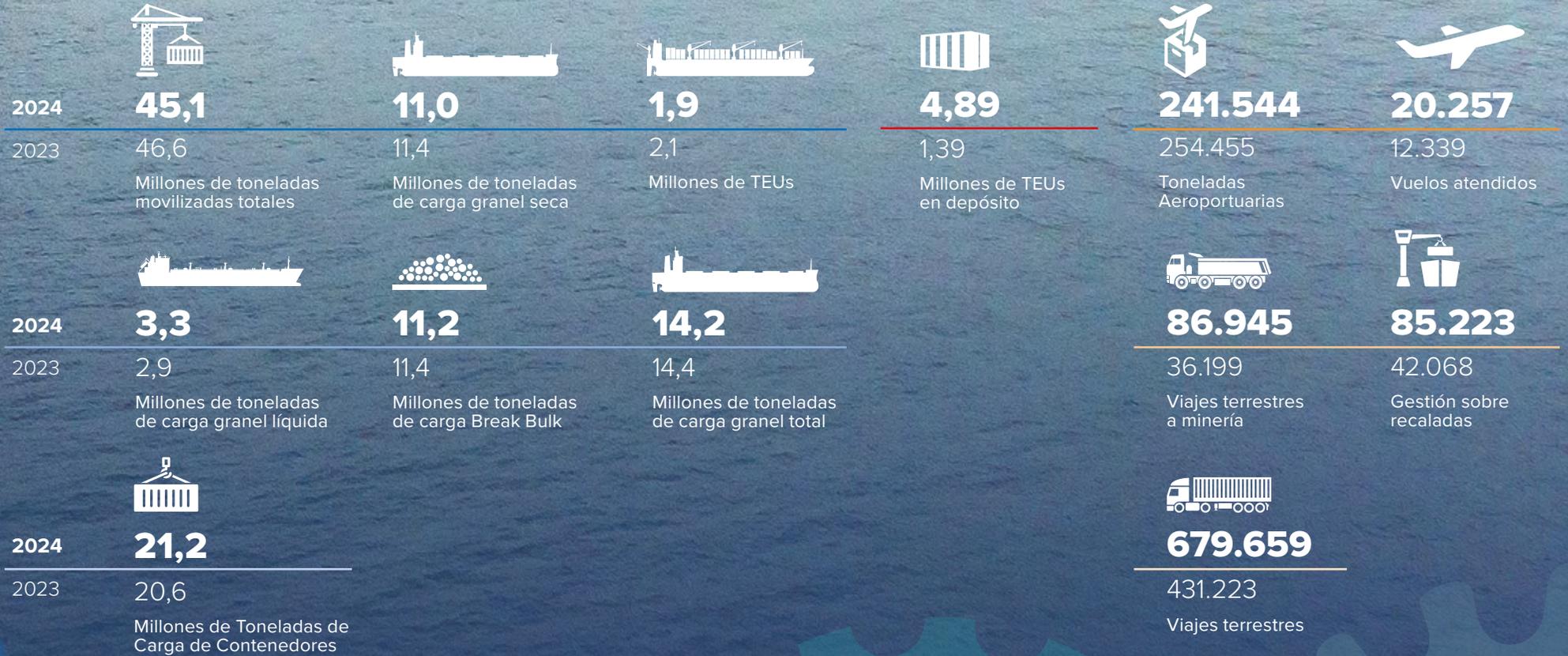
Servicios industriales.

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

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



Cadena de Valor



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



¿Por qué es un tema material relevante?

Integrar la excelencia operacional y la sostenibilidad es un factor esencial en todas nuestras UEN, ya que el objetivo es tener un funcionamiento eficiente que acompañe y posibilite el desarrollo rentable del negocio. En este sentido, se requiere el compromiso de todos los colaboradores, contratistas, proveedores y clientes para construir una cadena de valor sólida y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos.

Asegurar una Gestión Eficiente y Rentable

El foco de Ultramar es mantener los más altos estándares de calidad en sus servicios y procesos, con el fin de garantizar una gestión rentable del negocio. En 2022 se formó la Gerencia de Excelencia Operacional, con el objetivo de abordar de manera coordinada, eficiente y efectiva las operaciones, los procesos y riesgos potenciales asociados a los diversos negocios de Ultramar.

En 2023 el foco de esta gerencia estuvo puesto en consolidar el funcionamiento de la unidad. En tanto, en 2024 se reconoció su importancia en la estructura organizacional, ya que se instaló una mirada sistémica del proceso con miras a mantener la continuidad operacional, ofrecer el mejor servicio a los clientes y lograr la meta de cero incidentes y accidentes personales y ambientales.

A pesar de los diferentes desafíos, realidades y niveles de madurez de las UEN, el enfocarse en el rol de los líderes y en el empoderamiento de los mandos medios permitió potenciar el análisis y comunicación de los datos y de los procesos de gestión, con la meta de que representen la realidad de las operaciones en búsqueda de mayor eficiencia, rentabilidad y sostenibilidad.

Ventas (Millones de USD)

	2021	2022	2023	2024*
DAIS	364,33	428,34	392	414
KAPTAN	254,35	269,51	281	261
NELTUME	276,38	289,07	312	318
CONSOLIDADO	872,89	961,79	960	966

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

* En el caso de DAIS y el Consolidado las cifras son preliminares y corresponden a resultados previos a la auditoría de estados financieros. Kaptan y Neltume presentan datos auditados.

Indicador propio 17 Ventas totales segmentado por Línea de Negocio y utilidad neta.

Gestión de Riesgos

En un entorno incierto y con constantes cambios en la industria, el proceso de gestión de riesgos se constituye en una herramienta estratégica para la toma de decisiones, ya que se trata de un ejercicio que permite monitorear y anticiparse a los cambios significativos en el contexto en el que se desarrollan los negocios.

El propósito primordial de la gestión de riesgos es ayudar a las organizaciones a identificar, comprender y gestionar sus riesgos y oportunidades y, por lo tanto, aumentar la probabilidad de alcanzar sus objetivos, reduciendo la incertidumbre.

Con este fin, en abril de 2023 se creó la Gerencia de Control de Riesgos a nivel corporativo, cuya misión es identificar y controlar los riesgos relevantes de Ultramar y sus empresas. A su vez, la determinación de riesgos, análisis y planes de mitigación son de responsabilidad de cada UEN y de sus gerencias generales a cargo de liderar los procesos y gestionar los riesgos, con el objeto de evitar o minimizar los impactos negativos.

En Ultramar, además, existen dos comités asociados a esta temática: el Comité de Riesgo de NELTUME PORTS, conformado por el Gerente de Desarrollo, el Controller Corporativo y la Gerente de Riesgo; y el Comité de Ultramar asociado a las líneas de negocio DAIS y KAPTAN, compuesto por el Controller Corporativo y la Gerente de Riesgo. Estos comités son responsables de velar por el compromiso de los diferentes CEO's de las UEN de cumplir con la cultura de riesgo, identificar tendencias, avances y mejoras del proceso. Con la aprobación de los comités, los riesgos se presentan al Directorio de NELTUME PORTS y Ultramar, respectivamente.

Gobernanza en la Gestión de Riesgos

Información y retroalimentación



La retroalimentación fluye de arriba hacia abajo y la información de abajo hacia arriba.

Con el propósito de estandarizar el proceso de gestión de riesgo en las diferentes UEN, Ultramar estableció una metodología común para las empresas en las tres líneas de negocios, con la identificación de seis categorías de riesgos transversales:

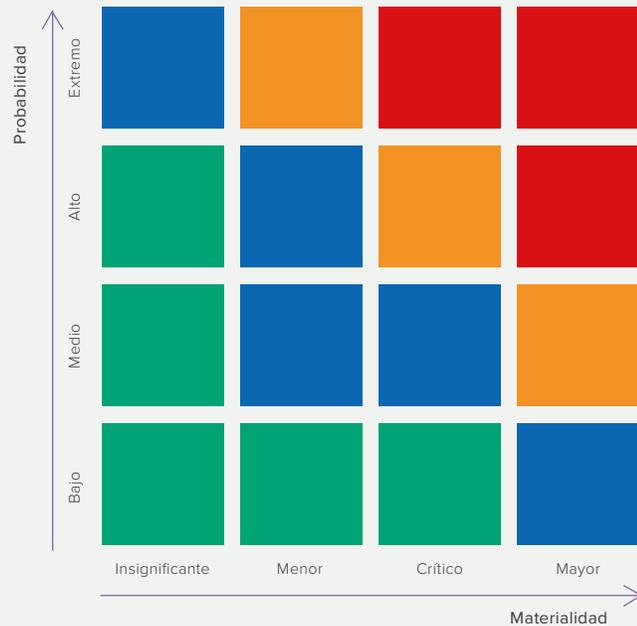
 1 Salud, Seguridad y Medio Ambiente Se refiere a las lesiones de colaboradores o terceros (incluyendo la obligación de atenderlos), y a los accidentes ambientales.	 2 Financiero Contable Impacto sobre el EBITDA (ganancias de la empresa antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones).	 3 Excelencia Operacional Es la capacidad para mejorar continuamente los procesos y sistemas, reduciendo costos, aumentando la calidad y mejorando la satisfacción de los clientes.	 4 Reputacional Impacto o daño que pueda socavar la imagen de la organización.	 5 Legal Incumplimiento de las obligaciones legales, internas o externas.	 6 Atención de los Medios Es el impacto de la empresa en los medios de comunicación o bien que llame la atención de alguno de ellos, lo que podría gatillar alguna investigación.
--	--	---	--	---	---

Para gestionar los riesgos, se diseñó una Matriz de Riesgo en la que cada uno se asocia con un impacto y una probabilidad de ocurrencia. Se establecieron cuatro niveles de materialidad para medir su impacto (insignificante, menor, crítico y severo/catastrófico) y cuatro niveles de

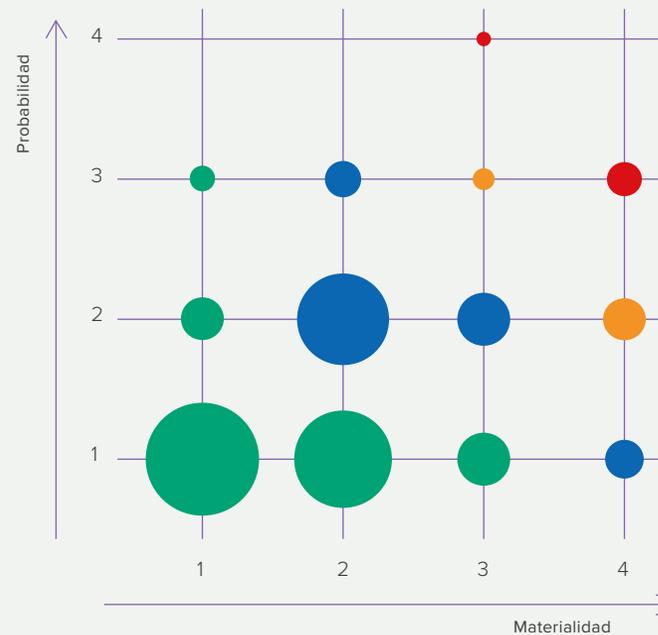
probabilidad (escasa, media, alta y extrema). La multiplicación entre materialidad y probabilidad determina la clasificación del riesgo, expresada en cuatro niveles: extremo (rojo), alto (naranja), moderado (azul) y bajo (verde).



Matriz de Riesgo



Dispersión de Riesgo



Las UEN son responsables de presentar planes de mitigación que permitan reducir o minimizar el impacto de los riesgos identificados. Estos planes deben ser ejecutables y la administración tiene el deber de controlarlos continuamente. La matriz y dispersión de riesgo se deben presentar gráficamente pre y post mitigación, con la finalidad de visualizar la situación de la empresa.

Por otro lado, desde el nivel corporativo, el equipo de Gestión de Riesgos monitorea dos veces al año el cumplimiento de los planes de mitigación acordados con la administración y los cambios sobre la severidad del riesgo. Además, cada tres a cuatro años la Gerencia de Control de Riesgos lleva a cabo un risk assessment. El último se desarrolló en 2023, con 36 talleres en 11 países: participaron 80 empresas, equivalentes al 92% del EBITDA de Ultramar.

Principales Riesgos Derivados del Cambio Climático

Para el presente reporte, por primera vez se levantaron específicamente los principales riesgos relacionados con el cambio climático en las Américas. A continuación, se presentan los principales:

- **Las condiciones climáticas extremas pueden afectar o paralizar las operaciones del Canal de Panamá:** Riesgo crítico para todos los países en los cuales está presente Ultramar. Es clave hacer un seguimiento oportuno a los proyectos que la autoridad busca ejecutar y que tienen por objetivo minimizar los efectos negativos de los fenómenos meteorológicos extremos. Al mismo tiempo, se debe diversificar la cartera de negocios para reducir los riesgos financieros.
- **Los eventos climáticos extremos aumentan el riesgo de accidentes y daños a las personas y las operaciones:** Se necesita mantener actualizados y fortalecidos los sistemas de gestión de riesgo, salud y seguridad, como también los sistemas de gestión ambiental, para anticipar los posibles impactos de los eventos climáticos y minimizar daños, reclamos y multas.

También se deben efectuar entrenamientos, capacitaciones, planes de contingencia, una política de stop work (o detención de las operaciones), simulacros de respuestas a situaciones de emergencia climática, seguimiento a los planes de mantenimiento de los equipos y campañas de seguridad.

- **Afectación de las cadenas de suministro de productos, materias primas e insumos requeridos para la operación o por los mismos clientes:** La búsqueda de soluciones integrales y la alianza estratégica con los proveedores son claves para anticipar y responder a las implicaciones financieras de los efectos del cambio climático.
- **El cambio climático está impactando directamente en los costos operativos:** Esto se debe, principalmente, a retrasos en la oferta del servicio, debido a la paralización de las operaciones. Para responder a esta situación, se busca fortalecer la comunicación con las autoridades locales, establecer procedimientos administrativos que den respuestas oportunas ante los retrasos y sistemas operativos para normalizar el servicio en tiempos breves.



DJSI: 1.3.1 Gobernanza relativa a los riesgos
DJSI: 1.3.3 Riesgos emergentes
DJSI: 1.3.4 Cultura del riesgo
GRI 2-25 Procesos para remediar los impactos negativos
GRI 201-2 Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático



La Excelencia Operacional a Nivel Corporativo

El año 2024 Ultramar mantuvo el foco en la calidad y mejora continua de sus servicios de la mano de su Gerencia de Excelencia Operacional Corporativa, que engloba las áreas de Seguridad, Medio Ambiente y Mantenimiento. De forma sistémica, abarca temas relevantes como la especificación de equipos, la revisión y actualización de procedimientos operativos, la implementación de tecnologías de apoyo, la innovación, la automatización y la gestión de la huella de carbono para alcanzar las cero emisiones, entre otros aspectos.

Se busca garantizar la excelencia operacional en todas las Unidades de Negocio, por medio de directrices y protocolos que Ultramar distribuye a cada operación, compartiendo prácticas destacadas y creando oportunidades para la transferencia de conocimiento y formación. Asimismo, en Ultramar se ha establecido un sistema de informes sobre la gestión operativa, que permite mantener una comunicación constante con todas las UEN. A través de plataformas de indicadores, boletines y otros mecanismos Ultramar proporciona a las UEN información y análisis en casos de incidentes.

En este contexto, es muy relevante el proceso de Auditoría o *Assessment* del Plan de Trabajo Anual de cada UEN. Este proceso se basa en los siguientes aspectos:

1. Cumplir las normas y los permisos pertinentes.
2. Implementar protocolos, lineamientos y procesos en cada UEN de acuerdo con sus necesidades.
3. Desarrollar competencias técnicas y habilidades necesarias para que los colaboradores realicen sus funciones adecuadamente.
4. Trabajar activamente con los mandos medios para el cuidado del medio ambiente e integridad de las personas.
5. Fomentar el liderazgo en todos los colaboradores, exigiendo acciones visibles para corregir problemas, generando una cultura de excelencia y promoviendo espacios de revisión de procesos en los lugares de trabajo.

Anualmente, Ultramar evalúa la ejecución de estos planes y proporciona a las UEN una Evaluación Integrada de Seguridad y Medio Ambiente. Este informe refleja su nivel de avance en excelencia operacional y destaca las principales brechas que deben abordarse para mejorar.

Finalmente, destaca la focalización en aquellas Unidades Estratégicas de Negocio que muestran las desviaciones más significativas, según los análisis realizados. Este acompañamiento se centra en unas 25 empresas al año, con el objetivo de agilizar el cierre de brechas en las áreas de seguridad, medio ambiente y mantenimiento. En caso de ser necesario, además, se gestiona la respuesta ante crisis ocasionadas por algún evento, incluyendo las intervenciones necesarias para restablecer la operación normal.

Asimismo, las empresas que se integran a Ultramar pasan por un proceso de inducción que incluye una evaluación de riesgos y su nivel de criticidad. Se alinean sus indicadores con los de las otras unidades, unificando criterios y enseñándoles a reportar de acuerdo con la cultura de Ultramar. También se les proporciona un kit de reglamentos y protocolos transversales, adaptables a las distintas líneas de negocio.

Viaje de Excelencia Operacional de Ultramar



Transformación cultural | Creciente necesidad de liderazgo

Seminario de Excelencia Operacional 2024: Encuentro y Aprendizaje con Foco en Seguridad

Entre el 21 y el 23 de agosto más de 500 miembros de la compañía intercambiaron experiencias en formato híbrido, durante el Seminario de Excelencia Operacional 2024. El evento fue una oportunidad para reunir a un grupo destacado de líderes de diversas áreas y UEN de Ultramar, contando con 150 participantes presenciales y otros 380 conectados vía streaming.

Con visitas a distintas UEN (UASL, Sitrans San Bernardo, TPS), un conversatorio, mesas de trabajo y talleres de trabajo especializados, los participantes pudieron profundizar en temas críticos para seguir impulsando la excelencia operacional en todas las áreas de trabajo.

Este año el seminario se concentró en el trabajo sobre la metodología de los 4 Focos y cómo profundizar en esta herramienta fundamental en la gestión de la excelencia operacional de todas las UEN, lo que representa un sello distintivo de la cultura Ultramar. Esta metodología es un enfoque desarrollado por Ultramar para generar un estándar común entre las UEN en ámbitos de la gestión con miras a la excelencia operacional.





4 Focos: una mirada sistémica y un lenguaje común

Los 4 Focos son el lenguaje común que brinda una mirada sistémica y simple, aplicable en cualquiera de los lugares en los que se desarrolla el negocio.

1

**Gestión de
Cumplimientos
y Revisión de
Procesos y
Protocolos**

Con el convencimiento de que debe convertirse en líder experto en sus áreas de operación, Ultramar establece una visión sistémica integral y desarrolla procesos duraderos que sean independientes de las personas, al tiempo que asegura el cumplimiento de todas las normativas legales y reglamentarias.

2

**Alineamiento de
Mandos Medios y
Supervisores**

La compañía cree firmemente en el rol esencial de los mandos medios y supervisores. Por ello, sabe que es crucial garantizar que estén alineados con la estrategia de la organización, actuando como un puente eficaz entre la alta dirección y los colaboradores operativos.

3

**Trabajo en
Competencias**

Se debe asegurar que cada colaborador sea el más adecuado para su función, promoviendo un entorno de aprendizaje continuo, fomentando el desarrollo profesional y la excelencia operativa.

4

Liderazgo

Ultramar fomenta un liderazgo activo y transversal en todos los niveles de la organización. Por este motivo, cree que los líderes pueden surgir en cualquier nivel para llevar a la empresa a la mejora continua.

Ciberseguridad

Garantizar protocolos y herramientas adecuadas para la ciberseguridad, es una preocupación creciente de todas las UEN. A nivel corporativo, el Controller Corporativo, la Subgerente de TI y el Jefe de Operaciones TI son quienes están a cargo de la implementación de la Estrategia de Seguridad Corporativa. Con una periodicidad variable, revisan los avances de cada UEN en esta materia, permitiendo que las empresas consideren orientaciones y apoyo en distintas temáticas pertinentes.

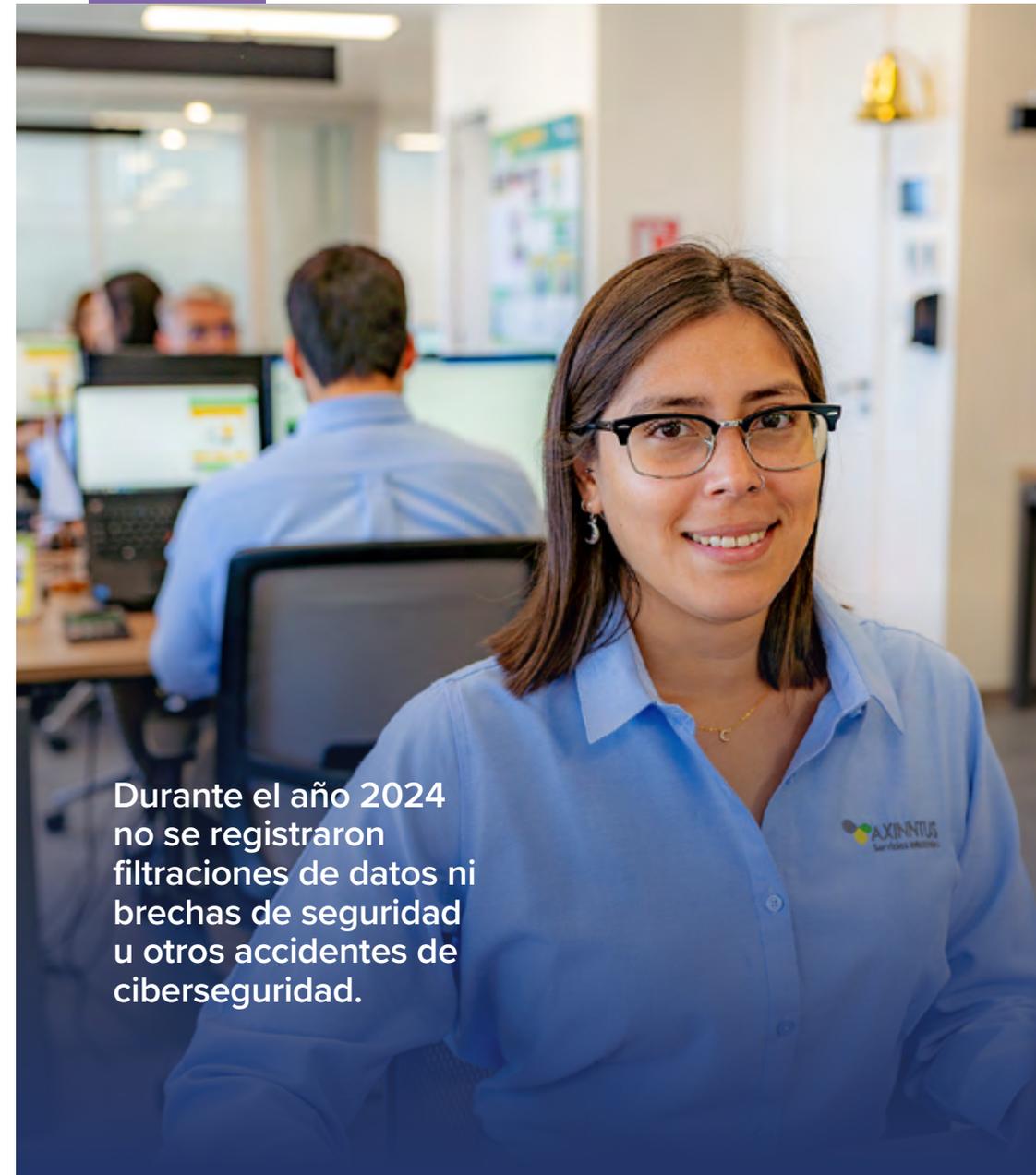
A su vez, desde el año 2019 el sistema internacional *Critical Security Controls* (CIS) es la guía y base oficial para la implementación de controles en este ámbito. A él se suman los estándares de ciberseguridad que cada empresa puede definir autónomamente, con el fin de fortalecer la seguridad frente a posibles ataques cibernéticos.

Ultramar cuenta con un Procedimiento de Respuesta y Manejo de Incidentes de Ciberseguridad, el cual es revisado de forma anual a nivel corporativo. A raíz del mismo, cada año se realiza un *DRP (Disaster Recovery Plan)*, en coordinación con el proveedor del Data Center, con el fin de enfrentar incidentes o contingencias.

Adicionalmente, se ejecutan actividades de apoyo y concientización en ciberseguridad para que los usuarios conozcan y apliquen una serie de herramientas y acciones que ayuden a garantizar la seguridad de la organización. Entre ellas destacan el envío periódico de recomendaciones, ejercicios de phishing (suplantación de identidad) y charlas de ciberseguridad.

Finalmente, Ultramar dispone de diferentes políticas y estándares para la gestión de la ciberseguridad, las cuales brindan lineamientos generales e instrucciones específicas sobre cómo responder a los incidentes de seguridad, incluyendo acciones para descubrir un ataque en el menor tiempo posible, contener daños de manera efectiva, erradicar la presencia de los atacantes y restaurar la integridad de la red y de los sistemas.

Dichas tareas son lideradas por la Subgerencia de TI, quien supervisa todas las actividades definidas para proteger la información de la organización, así como su reputación.



Durante el año 2024 no se registraron filtraciones de datos ni brechas de seguridad u otros accidentes de ciberseguridad.



Ultramar

HERRAMIENTAS DE CIBERSEGURIDAD

PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL

GHOSTERY

Extensión gratuita del navegador que ofrece una navegación segura, rápida y sin anuncios. Bloquea todos los anuncios de los sitios web, impide que los rastreadores recopilen datos personales y elimina las intrusivas ventanas emergentes de consentimiento de cookies.

DESCÁRGALA EN WWW.GHOSTERY.COM

PRIVACY BADGER

Extensión para el navegador que evita que los anunciantes y otros rastreadores vean secretamente qué páginas vistas en la web. Si un anunciante te está rastreando a través de múltiples sitios web sin tu permiso, Privacy Badger lo bloquea automáticamente para que no cargue más contenido en tu navegador. Para el anunciante, es como si de repente hubieras desaparecido.

DESCÁRGALA EN WWW.PRIVACYBADGER.ORG

NAVEGACIÓN SEGURA

FIREFOX

Navegador web conocido por sus múltiples opciones de privacidad, personalización y extensiones. En comparación con otros buscadores, como por ejemplo Internet Explorer, Firefox es menos propenso a los virus y spyware, además tu contraseña es más segura.

DESCÁRGALA EN WWW.MOBILLOX.COM/CL/FIREFOX/ES

BRAVE

Navegador que bloquea anuncios, ahorra datos y consigue páginas web mucho más rápidas. Bloquea los anuncios de terceros en todos los sitios web.

DESCÁRGALO EN WWW.BRAVE.COM/ES

CONTRASEÑAS SEGURAS

LastPass

Gestor de contraseñas que permite guardar, proteger y rellenar automáticamente tus credenciales. Solo debes recordar tu contraseña maestra, que es lo único que el resto de tus credenciales, las cuales se almacenan en una bóveda personal y cifrada.

ACCEDER EN WWW.LASTPASS.COM/ES

AUTHY

Aplicación para implementar la verificación en dos pasos. Te ayuda a proteger tus cuentas de hackers al añadir una capa adicional de seguridad.

ACCEDER EN WWW.LASTPASS.COM/ES

Si tienes alguna duda o quieres conocer más aplicaciones como éstas, acércate a nuestro equipo de TI.

¡PROTEJAMOS NUESTRA INFORMACIÓN DIGITAL!

Políticas y estándares para la seguridad de la información y la ciberseguridad

- Política General de Seguridad de la Información
- Política y Estándar para la Organización de la Seguridad
- Política y Estándar de Seguridad para RR.HH.
- Política de Gestión de Activos
- Estándar de Seguridad para Gestión de Activos
- Política de Control de Acceso
- Estándar de Seguridad para Control de Acceso
- Política y Estándar de Seguridad para Criptografía
- Política y Estándar de Seguridad Física y Ambiental
- Política y Estándar para Seguridad en la Operación TI
- Marco de Gestión de Ciberseguridad
- Política y Estándar de Seguridad en Telecomunicaciones
- Política y Estándar de Seguridad para Adquisición, Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas
- Política y Estándar de Seguridad para Gestión de Proveedores
- Política y Estándar de Seguridad para Gestión de Incidentes
- Política y Estándar de Seguridad para Continuidad de Negocios
- Política y Estándar de Seguridad en Cumplimiento Normativo

- DJSI: 1.7.2 Medidas de ciberseguridad
- DJSI: 1.7.3 Procesos e infraestructuras adecuados para la ciberseguridad
- DJSI: 1.7.4 Accidentes e incumplimientos en términos de ciberseguridad



Iniciativas de las UEN para Mejorar la Eficiencia y Excelencia Operacional

En 2024 las UEN impulsaron diversas iniciativas para lograr una gestión operacional de excelencia y eficiente. Estas se enfocaron, principalmente, en las áreas de “Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes” (74%) y “Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos” (64%).

De las 102 UEN que reportaron, 37 (36%) hicieron mejoras en infraestructuras y maquinarias, 58 (57%) incluyeron nuevas tecnologías y procesos de automatización para hacer más eficientes las operaciones y mejorar los estándares, 65 (64%) reestructuraron equipos para agilizar los procesos, 59 (58%) desarrollaron nuevos negocios y 75 (74%) hicieron mejoras y optimizaron los procesos existentes.

Línea	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
DAIS	Altamaritima	●				
	AMI (Agencia Marítima Internacional)	●	●	●	●	●
	AMS		●	●	●	●
	Brings Austral					
	Bucalemu	●	●	●	●	●
	CB Fenton		●	●	●	●
	Conersa (Depósito de Contenedores)	●	●	●	●	
	Odivesa			●		
	Global Shipping Paraguay					●
	MACS Panamá	●		●	●	●
	Navemar					
	Paramar					●
	NAVES		●	●	●	●
	Navinter				●	●
	Comar				●	●
	Norton Lilly Barbados					
	Norton Lilly CCL	●	●	●	●	●
	Norton Lilly Panamá				●	●
	Norton Lilly Trinidad & Tobago					
	Norton Lily USA			●	●	●
	REMAR			●	●	●
	Navisur					
	Ulog Ecuador			●	●	●
	Rochamar	●			●	●
	S5			●	●	●
	Sagres Agenciamiento Marítimo	●	●	●	●	●
	Surglobal	●			●	
	Transmares					
	Transtotal	●				●
	Transtotal Logística Selva (TLS)	●			●	●
Allied Maritime Services				●		

Línea	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
DAIS	Montship		●	●		●
	Treatmont Logistics (USA)			●		●
	Treatmont Trade Lane			●		●
	Treatport Services					
	Treatship Services		●	●		●
	Renaissance					
	Ulog Chile	●	●	●	●	●
	Ulog Perú					
	Ultramar Agencia Marítima		●	●	●	●
Unimarine Paraguay					●	
CONSOLIDADO*	DAIS	14	35	38	39	46
%	DAIS	22%	55%	59%	61%	72%

*Algunas UEN reportan por más de una empresa por lo cual en el consolidado se consideran más UEN que las listadas.



Línea	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
KAPTAN	Axinntus	●	●	●	●	●
	Depocargo	●	●	●	●	●
	Depósitos Montevideo					
	ELB	●		●		●
	Medlog Bolivia	●			●	●
	Medlog Extraportuario	●	●	●	●	●
	Medlog Chile	●	●	●	●	●
	Mintral		●	●	●	●
	Sitrans			●	●	
	SIX					x
	STF Logística				●	
	Stierlift y Grúas				●	●
	STL (Sur Terminales Logísticas)	●	●	●	●	●
	Teisa	●	●	●	●	●
	Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	●	●	●	●	●
TLU		●	●	●		
UASL			●	●	●	
CONSOLIDADO*	KAPTAN	9	10	14	10	14
%	KAPTAN	53%	59%	82%	59%	82%

*Algunas UEN reportan por más de una empresa por lo cual en el consolidado se consideran más UEN que las listadas.



Línea	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
NELTUME PORTS	Montecon	●		●	●	●
	Puerto Angamos	●	●	●		●
	Puerto Coronel				●	●
	Puerto Mejillones	●	●	●		●
	Terminal Logístico Guaíba (TLG)	●	●	●		
	Terminal Logístico Pelotas (TLP)					
	Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	●	●	●	●	●
	Suatilco	●	●	●	●	●
	Terminal Graneles del Norte (TGN)	●	●	●	●	●
	Terminal Graneles Uruguayos (TGU)	●	●			●
	Terminal Ontur					●
	Terminal Pacífico Sur (TPS)	●	●	●	●	●
	Terminal Puerto Arica (TPA)	●	●	●	●	●
	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	●	●	●	●	●
	Terminal Puerto Rosario (TPR)	●	●	●	●	●
	Tidal Transport & Trading					
	Ultraport	●	●	●	●	●
Zona Franca Litoral (Ontemar)						
CONSOLIDADO*	NELTUME	14	13	13	10	15
%	NELTUME	70%	65%	65%	50%	75%
	CONSOLIDADO GLOBAL	37	58	65	59	75
	% GLOBAL	36%	57%	64%	58%	74%

Nota: La información corresponde a las 102 UEN que reportaron información en 2024.

*Algunas UEN reportan por más de una empresa por lo cual en el consolidado se consideran más UEN que las listadas.

Cambios Significativos en las Operaciones durante 2024

Ultramar continúa con un crecimiento paulatino en sus operaciones, incluyendo Europa del Norte y Asia. El desafío de la expansión del negocio implica, además de identificar oportunidades y potenciales socios, realizar una adecuada integración de las nuevas compañías a la cultura de Ultramar, para lograr así una incorporación efectiva que genere valor. Este proceso, además, precisa apartarse de aquellos negocios que ya no están en línea con las estrategias corporativas.

La integración sostenible se puede realizar gracias a las definiciones tomadas por cada una de las tres líneas de negocio, las cuales cuentan con una estrategia propia y una hoja de ruta plurianual, con objetivos y recursos claros sobre dónde, cómo y con quién desarrollar los negocios.

Nuevos negocios, socios y servicios de las UEN

DAIS		KAPTAN		NELTUME	
AMS	Octopus inició la venta de servicios de tercerización de <i>back office</i> y del departamento de comercio exterior para importadores y exportadores en la plaza.	UASL	Desde el 2 de noviembre, UASL asumió una nueva representación aérea, proporcionando servicios de <i>Ground Handling Agent</i> (GHA) a Turkish Cargo, consolidándose como su aliado estratégico para las operaciones de carga en Chile. Turkish Cargo opera en Chile con un moderno Airbus A350-900 de fuselaje ancho, que realiza cuatro vuelos semanales (martes, jueves, viernes y domingo), garantizando el transporte eficiente de grandes volúmenes. Este carguero, con una capacidad cercana a las 100 toneladas, se ha destacado por sus vuelos chárter exclusivos para el transporte de cerezas con destino a China, realizados durante la temporada hortofrutícola de noviembre y diciembre. Para asegurar la excelencia en este servicio, UASL Cargo formó un equipo de profesionales altamente capacitados, enfocados en la atención de estos vuelos. Además, la carga de la fruta fue gestionada en la bodega de exportación de Teisa, asegurando un manejo óptimo y eficiente de los productos de temporada.	Ultraport	Inicio de nuevos servicios de embarque de concentrado de cobre automatizado y bodegaje de concentrado en TGN. Actualización de contratos y tarifas de contratos principales en Valparaíso y Puerto Angamos.
NAVES	Se desarrollaron nuevos servicios como los servicios documentales a agentes de carga (USD 30.000) 30 KUSD, el servicio de cierre de comodato (USD 50.000) y elaboración de comodatos (USD 30.000).				

Mejoras operacionales e infraestructura

DAIS	
Consersa (Depósito de Contenedores)	Ampliación de un predio más de contenedores.
MACS Panamá	Cambio del proveedor de cabezales para movilizar las grúas portavehículos múltiples. Esto implicó la modificación de la ubicación del patio donde descansan cuatro grúas. Este ajuste impacta positivamente en la ganancia que genera cada viaje y permite un mejor control de los mantenimientos de las grúas y del inventario del equipo.
Remar	Trabajo en el proyecto de barcazas eléctricas con la compañía turca Karpowership, con una duración estimada de un año y medio. Esto implicó un cambio relevante en el equipo de operaciones, debido a que involucra coordinaciones logísticas entre varias sucursales y la participación permanente de la división <i>Husbandry</i> para canalizar requerimientos 24/7 hasta la finalización del contrato en 2027.
Surglobal	Uso de auto eléctrico en Iquique e híbrido en Huasco.
Transtotal	Por protocolo de mantenimiento, las lanchas Pama y Pacay recibieron el proceso de carena (limpieza y reparación completa) general y mejoras adicionales que alargan la vida útil de estos dos activos y mejoran su desempeño.
Transtotal Logística Selva (TLS)	Se efectuó la ampliación del área de almacén, reforzando muros, pisos y otras infraestructuras, con el fin de instalar fajas fijas para el proceso de transporte de cajas a las barcazas. Adicionalmente, se realizó un mantenimiento completo (<i>overhall</i>) de grúas móviles de 150 y 160 toneladas.





KAPTAN

Medlog Chile	Se abrió una nueva operación de depósitos en Coronel y se realizaron pruebas operativas con una grúa portacontenedores híbrida.
Mintral	Implementación y operación de bodega en Mantoverde.
SIX	Por solicitud del SAG se habilitaron nuevos centros de inspección para esta entidad en los dos terminales de SIX en San Antonio, con mayor capacidad y mejores estándares para operar.
Teisa	Teisa amplió y modernizó su terminal en el Aeropuerto de Santiago para optimizar el manejo de carga perecible, principalmente productos acuícolas y hortofrutícolas, los pilares de su negocio. Entre las mejoras más destacadas, se encuentran: la ampliación de la cámara acuícola, para recibir diariamente más de 150 toneladas adicionales (alcanzando una capacidad superior a las 700 toneladas); la instalación de nuevas camas y unidades BTU (<i>transfer ball</i>), incrementando en 200 m ² el área disponible para el almacenamiento y un espacio para acopiar 22 PMC adicionales.
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	Ampliación del patio del depósito, mejoras en el terreno y adquisición de nuevas maquinarias.

NELTUME

Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Generación de un plan de continuidad operacional, implementando una bodega modular para la transferencia de concentrado de cobre en la Bodega II, cuyo sitio de atraque estuvo intervenido en 2024 para la obra de reforzamiento de sitios dentro del proyecto de modernización del Terminal. Esto permitió estandarizar el proceso de transferencia de concentrado de cobre, embarcando el 100% del material operado por el Terminal con tecnología de <i>rotainers</i> . Asimismo, se continuó trabajando para el control de emisiones de ruido y de la huella ambiental, y también se construyó un andén de aforo y fiscalización para Aduana y el SAG, el cual será habilitado en 2025.
Ultraport	Llegada a Puerto Angamos de grúas <i>Eco Reachstacker</i> , las primeras en América con tecnología Tier 4.



Reestructuración de equipos

DAIS	
Brings Austral	Cambio en el área técnica, migrando desde un mantenimiento correctivo a uno preventivo. Implementación de Capacitación del Personal Embarcado en Combustión Interna (máquina).
CB Fenton	Cambio en la Gerencia General y en la Gerencia de Administración y Finanzas. Cambio en la Gerencia de Operaciones para los negocios de PCPS y MARES.
Rochamar	Cambio de CEO. Durante este período se reestructuraron equipos y sectores, con el fin de lograr el máximo rendimiento operativo.
Transmares	La Unidad de Operador Logístico tuvo un cambio significativo en su personal operativo del 65%, debido a renuncias de gerencias y operaciones.
Transtotal Logística Selva (TLS)	Se realizó la reestructuración del equipo QHSE (Calidad, Salud, Seguridad y Medio Ambiente), aumentando el personal a cuatro personas, lo cual permite una mayor visibilidad y presencia del equipo en terreno. Además, se fortaleció la estructura del equipo de almacén y se ejecutaron capacitaciones del Sistema de Gestión Portuario al personal QHSE y OPIP (Oficial de Protección de las Instalaciones Portuarias).

KAPTAN	
Medlog Chile	Capacitaciones a los equipos de mantenimiento, realizando cada vez más operaciones <i>in house</i> .
Sitrans	Creación del Comité de Excelencia Operacional (CEOS). Compuesto por representantes de diferentes áreas, se enfoca en identificar oportunidades de mejora, analizar problemas y buscar soluciones de manera colaborativa. El objetivo consiste en generar una cultura de mejora continua, donde todos trabajen juntos para optimizar los procesos y alcanzar la máxima eficiencia.



Nuevas tecnologías y mejoras de procesos y sistemas

DAIS	
AMI (Agencia Marítima Internacional)	Incorporación de una nueva representación <i>liner</i> (Vuxx Shipping), con el principal de origen United Arab Emirates (UAE) que conecta a East Coast South America (ECSA) con puertos del Mar Báltico.
Norton Lilly CCL	Cambio de software desde <i>Insight</i> a <i>Fairwater</i> .
Norton Lilly Panamá	Implementación de un portal de reportería donde el cliente tiene acceso y puede interactuar con los datos estadísticos del Canal de Panamá y otra información recolectada.
Transtotal	Se realizó la migración de servidores a un data center externo (Win), lo cual permite no depender de equipos físicos propios. Además, el área de TI realizó un avance de la implementación de los 74 controles SIS.
Transtotal Logística Selva (TLS)	Implementación del área de mantenimiento para asegurar el levantamiento de las observaciones de equipos in situ y no depender de terceras empresas.
Ulog Chile	Desarrollo del Proyecto de Implementación WMS (<i>Warehouse Management System</i>), sistema de administración de carga de terceros en almacenes en todas las operaciones de Ulog. Al cierre de 2024 se logró desarrollar el modelo, incorporando lógicas de carga de graneles y cargas unitarias, con un avance importante en la implementación (final y parcial) en algunas posiciones (San Antonio, Valparaíso Antofagasta), y dejando planificado y en gestión la implementación y estabilización del total de las posiciones.

KAPTAN	
Puerto Mejillones	Creación de un plan de excelencia operacional con enfoque en la mejora continua, llamado "Plan Faro". En su primera etapa estuvo enfocado en tres pilares: mejora continua, eficiencia de procesos y consolidación de una cultura de orden, y limpieza de las operaciones.
Suatilco	Realización de un cambio en la modalidad de transporte, pasando de camión a tren, lo que implicó diversos cambios operativos.
Ultraport	Implementación del modelo de gestión operativa en Arica, TGN y Angamos, basado en el ciclo PDCA: planificar (plan), hacer (do), verificar (check) y actuar (act). Además, en Arica se implementó la mejora en el ciclo de planificación del mantenimiento de equipos móviles en coordinación con la bodega. Respecto de nuevas tecnologías, se llevaron a cabo gemelos virtuales en Mejillones.

NELTUME PORTS TGN

El nuevo sitio de atraque tiene una capacidad máxima de transferencia de 4 millones de toneladas anuales, lo que permite optimizar el embarque de concentrado de cobre de la gran minería de Chile.



Nuevo Terminal de Embarque Automatizado de Concentrado de Cobre

Terminal de Graneles del Norte (TGN) llevó a cabo con éxito la ampliación de su terminal durante 2024. Las obras incluyeron la construcción de un nuevo sitio de atraque y la implementación de un sistema automatizado para responder de manera más eficiente y efectiva a sus clientes. La combinación de las distintas tecnologías utilizadas convierte a TGN en un referente mundial en la industria y representa un progreso significativo para el fortalecimiento de la infraestructura logística regional y nacional.

El sitio puede recibir hasta naves del tipo Panamax y tiene una capacidad máxima de transferencia de 4 millones de toneladas anuales, lo que permite optimizar el embarque de concentrado de cobre de la gran minería de Chile. Las instalaciones cuentan con un patio de recepción multimodal y almacenamiento de contenedores, que utiliza grúas automáticas que realizan el embarque mediante el volteo de los contenedores en tolvas, dotadas de tecnología de supresión

de polvo para reducir el impacto ambiental. El terminal, además, operará con energía eléctrica 100% renovable, contribuyendo al recambio de la matriz energética del país por sistemas más limpios y sostenibles.

Una vez que los contenedores con concentrado de cobre llegan a TGN, por medio de ferrocarril o camión, acceden a través de un proceso de ingreso automatizado diseñado para transportistas (gate in). Luego son recibidos por tres grúas eléctricas tipo a-RMG (*automated-rail mounted gantry cranes*), monitoreadas y operadas de manera remota, que gestionan automáticamente el manejo de los contenedores. A continuación, la carga se transfiere a tolvas que alimentan una correa subterránea y, posteriormente, a una correa tubular. Esta cinta transporta el material hasta el sector marítimo, donde un *shiploader* telescópico radial carga el concentrado de cobre en las bodegas de los buques.

NELTUME PORTS

VANCOUVER BULK TERMINAL (VBT)

El proyecto aumentará significativamente la capacidad de la infraestructura, pasando de sus actuales 300.000 toneladas métricas al año a 3,3 millones a plena capacidad.

Proyecto de Carbonato de Sodio



Vancouver Bulk Terminal (VBT), empresa conjunta entre Nautilus International Holding Corporation y Neltume Ports, está llevando a cabo el proyecto Soda Ash para transformar sus instalaciones en una terminal de exportación de carbonato de sodio de última generación.

El carbonato de sodio (Na_2CO_3), es un mineral natural derivado del mineral de trona, el cual se extrae y se refina en carbonato de sodio. Es una materia prima clave en la fabricación de diversos productos como detergentes, vidrio

reutilizable y baterías recargables. En particular, el carbonato de sodio natural es una alternativa ambientalmente superior al carbonato de sodio sintético, por lo que desempeñará un papel cada vez más importante en la transición hacia una economía de cero emisiones.

El proyecto Soda Ash de VBT es un importante esfuerzo en la remodelación de la Terminal 2 de Estados Unidos, Atracadero 7, del Puerto de Vancouver. La iniciativa consiste en convertir una instalación de exportación a granel de

concentrado de cobre y arcilla de bentonita, en una terminal moderna capaz de manejar carbonato de sodio natural para la empresa Solvay. La instalación, ubicada en un área industrial marina arrendada por VBT, recibirá carbonato de sodio en vagones, lo descargará directamente en buques oceánicos o lo guardará temporalmente en un almacenamiento plano antes del envío.

El proyecto se encuentra en la fase de adquisición y permisos. Se espera que la

ingeniería de detalle se complete para el primer trimestre de 2025. Está previsto que las principales actividades de construcción comiencen a mediados de ese año y que la instalación de exportación de carbonato de sodio entre en funcionamiento en el tercer trimestre de 2026. El proyecto aumentará significativamente la capacidad de la infraestructura, pasando de sus actuales 300.000 toneladas métricas al año a 3,3 millones a plena capacidad.

DAIS CONSERSA

Este nuevo predio, de aproximadamente 55.000 m² y con capacidad para guardar hasta 5.000 TEUs, será clave para consolidar una estrategia de crecimiento.



Aumento Capacidad para la Gestión Eficiente de Contenedores Vacíos

Durante 2024, los puertos de Guatemala enfrentaron un problema crítico de acumulación de contenedores vacíos, generando dificultades de gestión para las empresas. En respuesta a esta crisis, el Grupo Navinter, a través de su División de Depósitos, Consersa, estableció un predio auxiliar especializado en el manejo de contenedores vacíos. Esto permitió descongestionar rápidamente el depósito principal de la empresa.

El predio auxiliar, con capacidad de almacenar 3.000 TEUs, fue preparado en siete días y llegó a su capacidad máxima de almacenamiento en tres semanas. A partir de ello, los transportistas cuentan con un lugar seguro para estacionarse

mientras realizan entregas o recolectan contenedores, mejorando los tiempos de operación y reduciendo los costos asociados a la congestión.

Gracias al éxito de esta iniciativa, la Empresa Portuaria Quetzal otorgó en arriendo a la compañía un nuevo espacio a 4 kilómetros de Puerto Quetzal, lo que permitirá ampliar la capacidad de almacenamiento en 2025. Este nuevo predio, de aproximadamente 55.000 m² y con capacidad para guardar hasta 5.000 TEUs, será clave para consolidar una estrategia de crecimiento que asegure el manejo sostenible de contenedores vacíos/reefers y la continuidad de operaciones logísticas de alto rendimiento que caracterizan a Grupo Navinter.

KAPTAN AXINNTUS

Permite realizar el servicio de manera rápida, abarcando entre 3 y 5 m² por minuto, lo que mejora la productividad y reduce los costos operativos.

Dron para Limpieza de Estructuras en Altura

Axinntus incorporó el uso de un dron para la limpieza de estructuras y superficies en altura. Este servicio, desarrollado en colaboración con KTV Working Drone, empresa noruega con 30 años de experiencia en limpieza de fachadas, se ha posicionado como una alternativa eficiente, segura y respetuosa con el medio ambiente. El dron es el primero en su tipo en Chile certificado por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC).

La unidad utilizada elimina los riesgos asociados con el uso de andamios o plataformas. Además,

permite realizar el servicio de manera rápida, abarcando entre 3 y 5 m² por minuto, lo que mejora la productividad y reduce los costos operativos. Esta tecnología avanzada es capaz de alcanzar hasta 120 metros de altura, lo que la convierte en una opción ideal para estructuras complejas y de difícil acceso.

El servicio tiene un impacto positivo en sostenibilidad ambiental, ya que el dron utiliza agua purificada mediante osmosis inversa, aditivos biodegradables y una técnica de limpieza que permite ahorrar agua.



DAIS

ULTRAMAR AGENCIA MARITIMA

El objetivo principal de esta iniciativa es mejorar las operaciones portuarias, mediante el uso de materiales avanzados que optimicen la seguridad, la eficiencia operativa y el impacto ambiental.



Nuevas Espías se implementaron en Sucursales de Ultramar Agencia Marítima

Las sucursales de Mejillones y Huasco de Ultramar Agencia Marítima adquirieron espías fabricadas con UHMWPE (*ultra-high-molecular-weight polyethylene*), que destacan por ser una alternativa más ligera, duradera y ecológica frente a las tradicionales. El objetivo principal de esta iniciativa es mejorar las operaciones portuarias, mediante el uso de materiales avanzados que optimicen la seguridad, la eficiencia operativa y el impacto ambiental.

Durante el primer piloto en Mejillones se obtuvieron resultados positivos en general. A su vez en Huasco, las espías UHMWPE demostraron gran resistencia, manteniéndose intactas durante nueve días de operación continua, lo cual fue altamente valorado por los amarradores y el personal de la sucursal.

En términos de reducción de peso, las espías de 300 metros utilizadas en Huasco pasaron de un promedio de 897 kilos a 170 kilos, una disminución del 81%. En tanto, las espías de 220 metros, con una composición mixta de UHMWPE y poliéster, pasaron de 672 a 278 kilos, lo que representa una reducción del 58,6%.

Para 2025, se prevé un pedido masivo de espías UHMWPE, con el objetivo de ampliar su uso a otras sedes, posicionando a las operaciones portuarias como un referente nacional en el empleo de tecnologías sostenibles. Entre las posibles sucursales para futuras implementaciones se encuentra Iquique, donde se evalúa su aplicación en el terminal Teck Quebrada Blanca.

DAIS

ULOG ARGENTINA

El proyecto incluyó la descarga de un buque oceánico, el traslado interno, la adaptación de barcasas, la carga a las embarcaciones y el flete de más de 100 componentes.



Transbordo de Torres Eólicas

En la localidad de Zárate, Ulog Argentina, miembro de la Agencia Marítima Internacional (AMI), concluyó con éxito el transbordo de 10 torres eólicas completas provenientes de China y con destino final Bolivia.

El proyecto involucró diversas fases operativas de alta complejidad. Incluyó la descarga de un buque oceánico, el traslado interno, la adaptación de barcasas, la carga a las embarcaciones y el flete de más de 100 componentes, entre los que destacaron 10 generadores (*nacelles*) de 138 toneladas cada una, 40 torres de más de 87 toneladas y 30 metros de largo, 10 *hubs* de más de 44 toneladas y 30 aspas de 77 metros de longitud.

La iniciativa fue liderada por el Área de Proyecto de Ulog Argentina, destacando su experiencia en logística compleja y fortaleciendo la transición hacia un futuro más sostenible. Fue ejecutada de manera ininterrumpida durante meses de planificación y 15 días de operaciones, con equipos comprometidos trabajando 24/7 para cumplir con los plazos establecidos.

La iniciativa reafirma la capacidad de Ulog Argentina para liderar proyectos logísticos de gran envergadura, trabajando con diversos proveedores de equipos técnicos y operadores portuarios, consolidando además su posición como referente en el transporte de componentes para energías renovables.

Entregar Servicios de Excelencia

Durante 2024 se continuó trabajando para profundizar en la excelencia de las operaciones de Ultramar, manteniendo óptimos estándares en los servicios ofrecidos y agregando valor a través de una adecuada gestión hacia los diferentes grupos de interés. Nuevamente, esta situación quedó de manifiesto a través de la medición estandarizada de la satisfacción de los clientes implementada en todas las UEN. La encuesta abarcó un universo de 3.983 clientes, de los cuales un 27,6% (1.102) respondieron.

En una escala del 1 al 10, el promedio de recomendación de las UEN de Ultramar como buenas empresas para relacionarse como clientes, alcanzó un 8,75, levemente inferior al 8,86 de 2023⁸.

Promedio de Recomendación por Línea de Negocio

	2021	2022	2023	2024
DAIS	8,8	8,67	9,01	8,94
KAPTAN	8,4	8,73	8,55	8,48
NELTUME	8,5	8,3	8,83	8,49

¿Por qué es un tema material relevante?

La promesa de ser un socio en quien confiar es un compromiso que siempre asumimos con nuestros clientes. En este sentido, nos esforzamos para que cada colaborador adopte esta filosofía en su trabajo diario, buscando la excelencia para responder a los diversos desafíos y demandas del mercado. De este modo, hemos logrado que la calidad de los servicios de Ultramar se destaque en la industria como un rasgo esencial de la empresa, reconocida tanto por clientes como por proveedores.

El 39,6% de los clientes afirmó que es extremadamente probable (nota 10) que recomiende a Ultramar como socio estratégico. En tanto, un 25,7% lo calificó con nota 9.

En general, en la Encuesta de Satisfacción de Clientes, Ultramar alcanzó un NPS (Net Promoter Score)⁹ de 57,9, casi tres puntos más que los 55 del año 2023.

Los clientes de DAIS y KAPTAN destacaron, en primer lugar, la “flexibilidad para dar soluciones” como principal aspecto que genera mayor valor al servicio prestado. Lo mencionan el 25% y 22% de los clientes, respectivamente, que respondieron la encuesta. A su vez, para los clientes de NELTUME PORTS, el aspecto que generó más valor fue la “seguridad en las operaciones”, con un 26%.

8. Se calcula como promedio a partir de la cantidad de respuestas para cada calificación, dividida por el N total de respuestas.

9. Calculado como la diferencia entre promotores (notas 9 y 10) y detractores (notas de 1 a 6).



Ranking de Aspectos Mayormente Valorados por los Clientes

Ranking 2024

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

1 = Más importante
9 = Menos importante



Sube o baja posición
respecto al año anterior

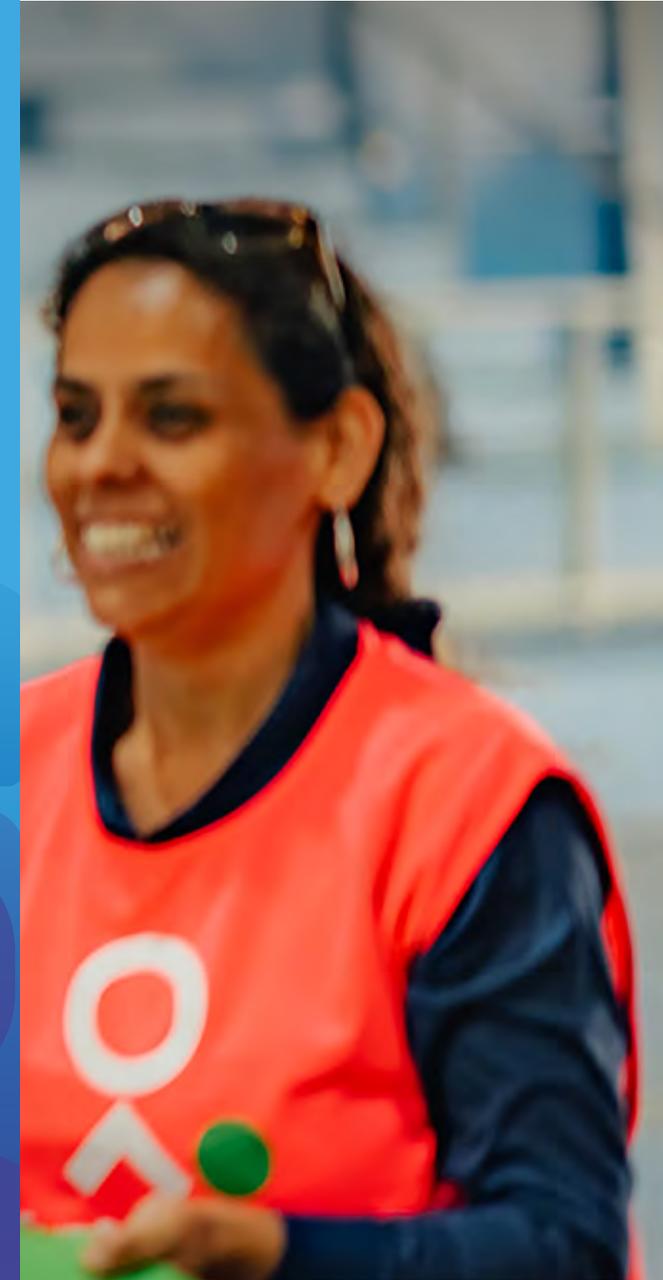
DJSI: 3.8.2 "Medición de Satisfacción de Clientes"



4

Desarrollo Social

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



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

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

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

De esta manera, ha ido instalando un enfoque de triple impacto (económico, social y ambiental) en la relación con los diferentes grupos de interés. El año 2024, el 61% de las UEN (62 de las 102 UEN que reportaron información), identificó claramente a todos los grupos de interés con los cuales interactúa. A su vez, 51 UEN (50%) manifestaron contar con un Plan o Programa de Relacionamiento Comunitario bien definido y 41 UEN (40%) disponen de un canal formal para recibir quejas y reclamos desde los actores comunitarios. En tanto, 32 UEN, equivalentes al 31%, implementaron programas de desarrollo comunitario basados en las necesidades de las comunidades locales, mientras que 30 UEN (29%) abrieron comités y procesos de consulta con las comunidades locales, incluyendo grupos vulnerables.

¿Por qué es un tema material relevante?

En Ultramar estamos comprometidos con ser actores relevantes en el desarrollo sostenible de todos los territorios en los cuales estamos presentes. Junto con generar empleo, potenciar la cadena de valor y promover oportunidades económicas, llevamos a cabo un enfoque de valor compartido que busca generar un impacto positivo en la calidad de vida de las personas y en su entorno socioambiental.



50%

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

61%

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

	2023				2024*			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO**
UEN que reportan.	55	18	21	94	64	17	20	102
UEN con plan de relacionamiento comunitario definido.	25	18	15	58	22	12	17	51
UEN con mapeo de grupos de interés.	32	13	17	62	33	13	17	63
UEN con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades.	17	13	15	45	15	13	13	42
UEN con programas implementados de participación de la comunidad local ***	–	–	–	–	21	11	10	42
UEN con evaluaciones de impacto social de sus operaciones***	–	–	–	–	0	7	10	17
UEN con evaluaciones de impacto ambiental y/o monitoreos en curso***	–	–	–	–	22	9	12	43
UEN con programas de desarrollo comunitario locales, basados en las necesidades de las comunidades locales.	17	8	13	38	11	9	12	32
UEN con comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables.	11	6	11	28	18	4	8	30

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

** El consolidado incluye la información reportada por el Corporativo, contabilizado como una Unidad de Negocio.

*** En 2024 se modificó la consulta del indicador GRI 413-1, con el fin de medir de forma cuantitativa tres variables de este indicador.

DJSI: 3.1.1 Reporte de indicadores sociales (cobertura).

PROPIO 15: Número y % de UEN con Grupos de Interés identificados.

PROPIO 16: Número y % de UEN con Plan de Relacionamento Comunitario.

PROPIO 18: Número y % de UEN con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades.

GRI 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo.

Inversión Social

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

Año	Inversión Relacionada con el Plan de Relacionamiento Comunitario (USD)	Donaciones (USD)	Inversión Social Total (USD)	% Inversión Relacionada con el Plan Sobre el Total	N° Personas Beneficiadas	N° Instituciones Beneficiadas
2019	547.493	1.165.307	1.712.799	32,0%	146.228	N/A
2020	865.943	633.270	1.499.213	57,8%	33.555	363
2021	576.787	893.720	1.470.507	39,2%	39.255	548
2022	830.284	1.752.351	2.582.635	32,1%	47.957	571
2023	970.867	1.239.688	2.210.555	43,9%	141.576	474
2024	1.367.751	1.403.761	2.771.512	49,3%	51.926	415

En 2024 la inversión relacionada con planes de relacionamiento comunitario aumentó en un 41% en comparación con el ejercicio anterior, representando un 49,3% del total de la inversión social de Ultramar.



Inversión Social Total por Tipología y Ámbito

Ámbito de Inversión	Inversión Comunitaria	Donaciones	Inversión Social Total	% Sobre la Inversión Social Total en 2024	% Sobre la Inversión Social Total en 2023	Variación 2024
Educación y cultura	670.963	391.454	1.062.417	38,33%	34,47%	3,86%
Formación profesional y técnica	50.752	60.844	111.596	4,03%	12,27%	-8,24%
Salud y deporte	296.278	337.783	674.062	24,32%	17,21%	7,11%
Vivienda	120	26.408	26.528	0,96%	0,19%	0,77%
Medio ambiente	168.231	9.732	177.963	6,42%	3,78%	2,64%
Emprendimiento y trabajo	72.258	21.980	94.238	3,40%	4,27%	-0,87%
Desarrollo Territorial/Social (otros)	109.149	515.184	624.331	22,53%	22,83%	-0,3%
Total*	1.367.751	1.403.761	2.771.512	100%	100%	25%

*Incluye totales no desglosados de ciertas UEN y las cifras de Ultramar Corporativo

Los ámbitos de inversión social que tuvieron un mayor crecimiento durante el año 2024 fueron “Salud y deporte”, con un aumento de 7,11% respecto del año anterior, alcanzando un 17,21% del total de la inversión social total. Asimismo, “Educación y cultura” tuvo un crecimiento de 3,86%, consolidándose como el ámbito con el mayor porcentaje de participación en la inversión

social total, con un 38,33%. Por otra parte, la inversión en “otros ámbitos de desarrollo territorial/social” disminuyó en 0,3 puntos porcentuales respecto del año anterior, representando el 22,53% de la inversión social total.

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

USD 2.771.512

fue la inversión total realizada en 2024, aumentando un 25% respecto del año 2023.





Valor Compartido en los Territorios: Mesas de Convergencias por el Desarrollo Local en Mejillones y Arica

Desde el año 2022 Ultramar está trabajando en Mejillones una alianza liderada por la Municipalidad de Mejillones, articulada por Fundación Huella Local y compuesta por varias empresas que operan en la comuna. Entre ellas se encuentran Puerto Angamos, Puerto Mejillones, Ultramar Agencia Marítima, Ultraport, Axinntus, Noracid, Minera El Abra, Polpaico, Aguas Antofagasta, Bet Logística y Complejo Portuario Mejillones.

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



Esta cartera de proyectos permite apalancar más de USD 6.088 millones de inversión pública para la comuna de Mejillones, multiplicando 36 veces el aporte de las empresas.

Proyecto	Beneficiarios	Inversión Pública Estimada (USD)	Vecinos en Procesos Participativos	Inicio de Obras
Mejoramiento Plaza de Armas de Mejillones	13.467 (población total)	1.393.017	584	2025
Construcción Circuito Recreativo–Sector Estadio	13.467 (población total)	2.549.604	56	2025
Mejoramiento Áreas Verdes 1–3 Plazas en Emilio de Vidts	10.130	326.467	130	2do trimestre 2025
Mejoramiento Áreas Verdes 2–Plaza Luis Cuadra	8.004	247.936	52	Inicios de 2025
Prefactibilidad Construcción Terminal de Buses	13.467 (población total)	1.675.057	–	Diseño 2025-2026 Construcción 2027

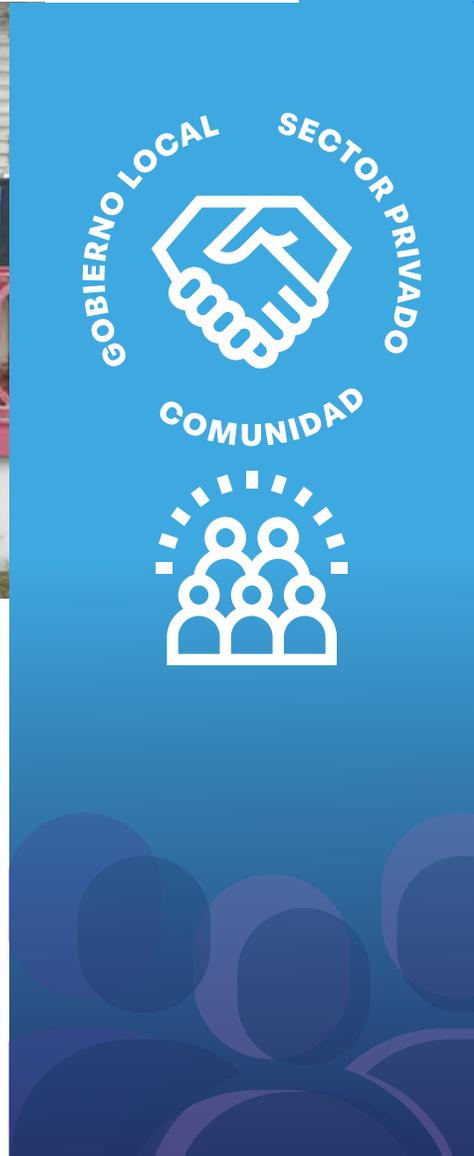


Durante el 2024 Huella Local tuvo reuniones técnicas mensuales con el equipo de la Municipalidad, avanzando en el co-diseño de las iniciativas y entregando los insumos respectivos al municipio.

En el caso del proyecto denominado “Mejoramiento Plaza de Armas”, se realizaron, previo acuerdo con el equipo de la Secretaría Comunal



de Planificación (SECPLAN), los ingresos de los Permisos de Edificación y de Urbanización a la Dirección de Obras Municipales, obteniéndose ambas aprobaciones. Además, en coordinación con el equipo municipal, se hizo la aprobación de los gastos de operación y mantenimiento, restando solamente la aprobación respectiva por el Concejo Municipal. Estos son insumos previos a la formulación y postulación de la iniciativa.



En relación al proyecto “Construcción Circuito Recreativo–Sector Estadio”, se efectuaron reuniones técnicas con el equipo municipal, a raíz de las cuales se elaboró un nuevo cronograma que considera la inclusión de la nueva normativa de iluminación vigente en los criterios de diseño.

En tanto, las iniciativas de “Mejoramiento Áreas Verdes 1–Conservación 3 Plazas en Emilio de Vidts” y “Mejoramiento Áreas Verdes 2–Plaza Luis Cuadra”, fueron postulados y financiados. El primero estaba en proceso de preparación de la respectiva licitación por parte del municipio, mientras que el segundo se encontraba adjudicado y programado para comenzar las obras a mediados de marzo de 2025.



En cuanto al estudio de “Prefactibilidad del Diseño del Terminal de Buses de Mejillones”, se iniciaron las coordinaciones y el trabajo con la Municipalidad de Mejillones y la Consultora CIS Transporte para realizar las mediciones de tránsito (encuestas de origen–destino) en verano como en época normal (a partir de marzo). Además, se realizó la entrega del primer informe del estudio al municipio.

Siguiendo la misma metodología, la Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Arica también estuvo activa en 2024. En relación al proyecto “Mejoramiento Alumbrado Público Acceso Ruta 5, Av. Santiago Arata”, realizó diversos procesos participativos con 106 juntas de vecinos y más de 20 reuniones de coordinación con los equipos municipales (DIDECO-SECPLAN). Este beneficiará a todos los habitantes de la comuna, entregando seguridad vial y un hermoseamiento del sector.

La Mesa también efectuó la presentación de los avances de la iniciativa (que actualmente se encuentra en proceso de evaluación de las ofertas para la licitación respectiva por parte de la comisión de evaluación), al Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), a los sindicatos de las empresas Terminal Puerto Arica (TPA) y Ultraport, y a la Junta de Vecinos 7 de Junio.

Durante el año 2024 se sumaron dos iniciativas: el “Mejoramiento Luminaria de la Avenida Máximo Lira/Comandante San Martín” y el “Mejoramiento Integral de la Calle Pedro Montt”. Ambas incluyeron instancias participativas, con presentaciones al COSOC, a los representantes de los sindicatos de las empresas Terminal Puerto Arica (TPA) y Ultraport, y a la Junta de Vecinos 7 de Junio y, además, la realización de un video informativo enviado a más de 106 juntas de vecinos de Arica, a través del cual se subrayan las nuevas implicancias y desafíos de la alianza en la Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Arica.

NELTUME PORTS TPS

Cinco organizaciones de un total de 37, ganaron los Fondos Concursables TPS 2024, adjudicándose \$1.500.000 cada una para ejecutar sus iniciativas.

Fondos Concursables 2024



Cinco organizaciones de un total de 37, ganaron los Fondos Concursables TPS 2024, adjudicándose \$1.500.000 cada una para ejecutar sus iniciativas. La Corporación Simón de Cirene estuvo encargada de administrar los Fondos Concursables 2024 y asesorar a las organizaciones ganadoras, con el objetivo de velar por la correcta utilización de los recursos y acompañarlas en el proceso de implementación de sus iniciativas.

Entre los premiados estuvo la Agrupación Padres y Amigos Síndrome de Down Fénix, quienes presentaron un proyecto para la adquisición de mobiliario e insumos para la atención de niños, niñas y adolescentes. En tanto, la iniciativa del Club Deportivo Juvenil Cordillera buscó mejorar las condiciones eléctricas y de infraestructura de su sede, además de pintar un mural que incluyó el logo de TPS en agradecimiento por el apoyo.

La tercera organización ganadora fue la junta vecinal Nuevo Horizonte, que dedicó el premio a restaurar su sede, utilizada por la comunidad para realizar distintas actividades. De igual modo, la ONG de Desarrollo La Matriz presentó una iniciativa para reparar su infraestructura, con el objetivo de mejorar los espacios para los niños, niñas y jóvenes. La quinta organización ganadora fue la Fundación Cristiana para Niños y Ancianos, que renovó el equipamiento de su comedor solidario.

NELTUME PORTS

TIDAL TRANSPORT & TRADING

.....

A través de esta iniciativa, Tidal rompe las barreras que han impedido que estos candidatos encuentren trabajo.



Nuevas Oportunidades a Personas Rehabilitadas

Para enfrentar el desafío de captar trabajadores, Tidal Transport & Trading buscó incorporar a personas con antecedentes penales. En este escenario, asistió a la Feria de Empleo en la Prisión Estatal de Oregon. El evento fue patrocinado por Opportunity Oregon, que trabaja con adultos en transición que necesitan una segunda oportunidad. La feria permite a los empleadores reunirse con más de 200 posibles miembros del equipo y acceder a un banco de datos relevante de candidatos en transición.

A través de esta iniciativa, Tidal rompe las barreras que han impedido que estos candidatos encuentren trabajo, al tiempo que la empresa se beneficia con reembolsos estatales y subvenciones para la contratación de grupos como veteranos encarcelados. A su vez, la compañía tiende un puente entre este segmento descuidado de la sociedad y obtiene acceso a los mejores candidatos, ya que se están preparando para su reintegración a la sociedad, por medio de la bolsa de trabajo de Opportunity Oregon.

Voluntariado Corporativo

En 2024 los colaboradores demostraron un mayor compromiso con las actividades de voluntariado, aumentando significativamente su participación. Durante el año, 39 UEN y el Corporativo de Ultramar, correspondientes a un 39% de las 102 UEN que reportaron información, llevaron a cabo un Programa de Voluntariado Corporativo: 25 de ellas pertenecen a la línea DAIS, 10 a KAPTAN y 4 a NELTUME PORTS.

La cantidad de horas dedicadas al voluntariado aumentó en un 30% en relación al 2023, pasando de 21.633 a 28.325. Respecto a la cantidad de colaboradores que participaron, el número aumentó en un 10%. El desafío consiste en seguir involucrando a un mayor número de colaboradores en actividades asociadas a los planes de relacionamiento comunitario, por sobre las instancias filantrópicas.

Año	Número de Colaboradores que Participaron en el Programa de Voluntariado	% Respecto a la Dotación Total de la UEN que Reporta	% Respecto a la Dotación Total Ultramar	Número de Horas Totales de Voluntariado	Promedio de Horas de Voluntariado por Colaborador
2020	414	–	3%	437	1
2021	463	13,3%	3,6%	2.476	16,4
2022	1.852	22%	13,2%	4.034	3,6
2023	1.452	32%	10%	21.633	13,7
2024	1.591	33%	11%	28.325	10,3

Nota: las cifras incluyen la información de las tres líneas de negocio y el Corporativo.



Voluntarios en Acción

Este año las actividades del programa “Voluntarios en Acción” tuvieron como objetivo apoyar a alumnos del Colegio Claudio Matte, ubicado en la comuna de La Granja, Región Metropolitana de Santiago (RM) a prepararse para la postulación al centro técnico profesional Insalco, que forma futuros líderes en comercio y transporte internacional, en temáticas como el idioma inglés y la preparación para enfrentar entrevistas laborales.

En la última actividad, la Jornada Sombras, se sumó a estudiantes del Colegio El Almendral, perteneciente a la Fundación de Educación Nocedal, en la comuna de La Pintana (RM). Este colegio ofrece formación técnica profesional, dotando a sus estudiantes de habilidades para el mundo laboral y promoviendo su acceso a la educación superior, con el objetivo de mejorar los altos índices de vulnerabilidad social que afectan a muchas de sus alumnas.

Participaron 32 colaboradores, correspondiente a un 40% de la dotación del corporativo de Ultramar (80 personas), con un promedio de 5,5 horas de voluntariado por cada uno en 29 actividades realizadas. Ultramar invirtió 15.865 USD en la ejecución de esta iniciativa y, además, sumó 177 horas donadas, valoradas en más de 20.950 USD.



Beneficiarios por Actividad de Voluntariado

Actividad	Número de sesiones	Número de cupos de voluntarios	Número de beneficiarios	Beneficiarios
Lanzamiento Voluntariado Corporativo	1	30	–	Colaboradores de Ultramar
Taller de Inglés	5	10	10	Estudiantes del Colegio Claudio Matte, La Granja
Taller de Preparación Laboral	2	4	4	
Jornada Sombras	1	12	17	Estudiantes del Colegio Claudio Matte, La Granja. Estudiantes del Colegio El Almendral, La Pintana.
Total	9	71	31	

Horas de Voluntariado Donadas

Actividad	Número de voluntarios únicos	Número de cupos de voluntarios	Número de horas de inducción	Número de horas de preparación y ejecución	Número de horas en total
Lanzamiento Voluntariado Corporativo	30	30	–	1	30
Taller de Inglés	5	10	0,5	1,5	17,5
Taller de Preparación Laboral	4	4	0,5	1,5	8
Jornada Sombras	12	12	0,5	4	121,5
Total			1,5	8	177

PROPIO 21: Iniciativas de Voluntariado Corporativo





La Fundación Choshuenco trabaja con cuatro jardines infantiles en la Región Metropolitana, atendiendo un total de 680 niños y niñas.



La Fundación Educacional Choshuenco es una entidad chilena sin fines de lucro dedicada a generar un impacto positivo en todos los actores de la educación inicial. Con este fin, diseña e implementa programas educativos y de formación continua, gestiona jardines infantiles y centros de familia, y aplica un Modelo de Gestión Pedagógica enfocado en fomentar el desarrollo de líderes creativos y perseverantes.

Su labor se centra en aspectos claves para el desarrollo infantil, como una educación de calidad, el involucramiento activo de las familias como primeros educadores y la implementación de políticas públicas efectivas.

Modelo de Gestión Centros Educativos Choshuenco

Niño/a Líder, Perseverante y Creativo/a		
Objetivos	Estrategias	Gestión Interna
Proporcionar una educación inicial de calidad, a través de experiencias de aprendizaje desafiantes, que permitan un pleno desarrollo socioemocional, cognitivo y psicomotor.	Currículo High Scope.	Academia: <ul style="list-style-type: none"> Especialización permanente de los equipos pedagógicos. Evaluaciones internas y externas en pro de la mejora continua. Liderazgo pedagógico e innovación. Sistematización de procesos administrativos y pedagógicos. Gestión eficiente de recursos.
	Intercacciones adulto - niño/a cálidas y de calidad.	
Énfasis en el desarrollo del lenguaje oral.		
Estrategia de Lenguaje Choshuenco (ELC).		
Desarrollo de las Ciencias a partir de la Pedagogía Indagatoria.		
Fomento de la creatividad mediante el desarrollo de las artes y del juego.		
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.	Programa de desarrollo de habilidades parentales (Triple P).	
	Creciendo juntos en virtudes.	
	Charlas y talleres de desarrollo personal.	
	Desarrollo de habilidades parentales.	

Actividad	Fundación Choshuenco	Jardín Infantil Ángel de la Guarda, Colina	Jardín Infantil Ángel Gabriel, San Bernardo	Jardín Infantil Ángel de la Guarda, San Ramón	Jardín Infantil San Rafael, La Pintana*
Capacidad	680	130	210	160	180
Matrícula	470	121	201	148	nd
Asistencia	74%	84%	65%	74%	nd
Niños con Necesidades Educativas Especiales	42	14	20	8	nd
Familias Migrantes	25,8%	44,5%	17,0%	15,8%	nd
Clasificación Socioeconómica 0,4	86,1%	89,8%	81,7%	86,8%	nd
Hogar Monoparental	13,4%	10,2%	19,7%	10,3%	nd

* Al ingresar este Jardín en 2024, aún no se cuenta con todos los datos.



Durante 2024 la Fundación empezó a trabajar en el Jardín Infantil San Rafael de La Pintana, centro con una capacidad de 180 niños y niñas desde los tres meses a los cuatro años de edad.

El Programa de Transferencia Pedagógica ha llegado a 48 centros educativos en todo Chile, enfocando sus actividades en mejorar las habilidades parentales. De esta manera, contribuye al enriquecimiento educativo de más de 2.000 niños y niñas y sus familias, y de más de 400 miembros de equipos pedagógicos.

En este año se instaló el Programa Mi Biblioteca en 33 de los 48 jardines participantes. Para 2025 se trabajará con otros 21 jardines infantiles de la Región Metropolitana (Puente Alto) y seis de la Región de O'Higgins.

Asimismo, 2024 también fue el año del primer encuentro #PartnersChoshuenco, "Nuevo Pilar para el Progreso de Chile: Educación Temprana con Aporte Empresarial", que contó con la participación del exministro de Educación y director de la Fundación, Harald Beyer, quien expuso su perspectiva sobre "Educar para Crecer: Educación Inicial como Desafío Empresarial".

Por otra parte, entre agosto y septiembre se llevó a cabo la campaña "Educar para Cambiar Vidas", con el objetivo de posicionar a la Fundación como referente en la educación inicial, destacando la importancia de esta etapa en el desarrollo de los niños y niñas, y el rol clave que juega la asistencia diaria al jardín infantil.



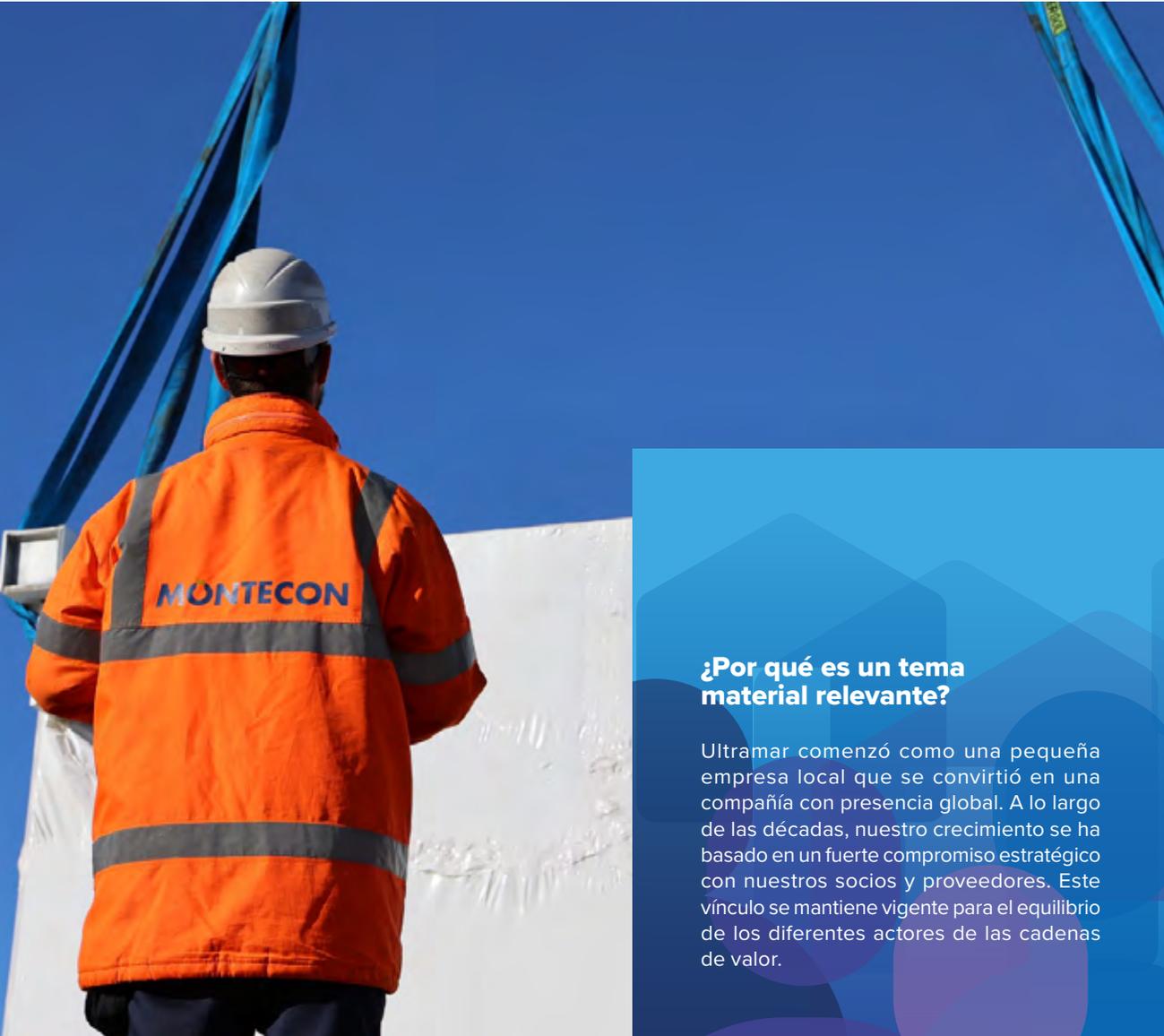
En relación con el Programa Centro de Familia, durante el 2024 el programa avanzó en su implementación, incorporando nuevas estrategias, desarrollando un proceso de monitoreo y evaluación en colaboración con la consultora *First Impact* para asegurar la efectividad y sostenibilidad de sus objetivos.

Otro logro importante son los avances del Programa Asistencia #ASISTIRESCRECER, cuyas acciones del año 2024 se enmarcaron en estos cinco ámbitos:

- **Sustento teórico, evidencia y sistematización**
- **Instalar la temática**
- **Identificación y análisis de prácticas exitosas**
- **Focus Group**
- **Seguimiento y monitoreo continuos**



También se siguió avanzando en el proyecto “Juntos por una Educación Inicial 2030 para el Futuro de Chile”, que busca generar impacto de largo plazo en la calidad y equidad de la educación para la primera infancia, participando en diferentes instancias de incidencia pública, contribuyendo con evidencias y conocimiento experto en la discusión de proyectos de ley vinculados a la educación inicial.



¿Por qué es un tema material relevante?

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

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

Durante 2024 Ultramar continuó fortaleciendo su relacionamiento estratégico con proveedores y aliados estratégicos para la sostenibilidad de las cadenas de valor en el comercio internacional. En este aspecto, la Política de Gestión de Proveedores y Contratistas aplica para todas las empresas filiales y coligadas, buscando ser una guía para sus relaciones de negocio. Los objetivos de esta Política guardan relación con:

- Los principios bajo los cuales se guían las acciones para el desarrollo sostenible en las cadenas de suministro.
- La gestión y el desarrollo de proveedores y contratistas, especialmente locales, para garantizar los estándares requeridos por Ultramar, optimizar los procesos operacionales y responder a los desafíos del entorno.
- La construcción de alianzas de largo plazo, aprovechando las oportunidades para fortalecer la relación con este grupo de interés.
- La incorporación de prácticas sostenibles en los procesos, con el fin de mitigar riesgos y generar valor compartido.
- La estandarización de los procesos internos de homologación, registro, calificación, control y evaluación de proveedores y contratistas.



	¿Cuenta con políticas o programas propios de desarrollo de proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN por línea de negocio	¿Cuenta con un programa de desarrollo de proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN por línea de negocio	¿Cuenta con Código de Conducta para proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN por línea de negocio	¿Cuenta con caracterización interna de proveedores y contratistas?	% sobre el total de UEN
DAIS	34	53%	15	23%	27	42%	20	31%
KAPTAN	15	88%	13	76%	15	88%	13	76%
NELTUME	12	60%	6	30%	13	65%	9	45%
CONSOLIDADO*	62	61%	34	33%	55	54%	43	42%

Nota: Los porcentajes están calculados en base al total de las UEN de Ultramar: 64 UEN en DAIS, 17 en KAPTAN, 20 en NELTUME PORTS y Ultramar Corporativo.
* En el consolidado se incluye a Ultramar Corporativo.



Las empresas de Ultramar cuentan con el apoyo de

45.359

proveedores y contratistas, de los cuales el

82%

son locales¹⁰.

Línea de Negocio	Descripción	Número total de empresas proveedoras y contratistas	Proveedores y contratistas internacionales	Proveedores y contratistas locales	% Proveedores y contratistas locales respecto del total
DAIS	Empresas proveedoras	29.319	636	25.235	86%
	Empresas proveedoras que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2024	632	43	589	93%
	Empresas proveedoras Micro, Pequeños y Medianos (MiPymes)	3.399	85	2.265	67%

10. Se define como proveedor local a una organización o persona que proporciona un producto o servicio a la empresa y cuya casa matriz o base de operaciones se encuentra en el mismo mercado geográfico que nuestra operación. En la línea de negocio DAIS, los proveedores locales alcanzan el 86%; en Kaptan, el 92%; y en Neltume Ports, el 57%.



Línea de Negocio	Descripción	Número total de empresas proveedoras y contratistas	Proveedores y contratistas internacionales	Proveedores y contratistas locales	% Proveedores y contratistas locales respecto del total
KAPTAN	Empresas proveedoras	8.117	141	7.456	92%
	Empresas proveedoras que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2024	116	9	104	90%
	Empresas proveedoras micro, pequeñas y medianas (MiPymes)	8.600	44	8.208	95%
NELTUME	Empresas proveedoras	7.923	196	4.504	57%
	Empresas proveedoras que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2024	30	5	15	50%
	Empresas proveedoras micro, pequeñas y medianas (MiPymes)	1.698	–	1.094	64%
CONSOLIDADO*	Empresas proveedoras	45.644	988	37.465	82%
	Empresas proveedoras que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2024	778	57	708	91%
	Empresas proveedoras micro, pequeñas y medianas (MiPymes)	13.697	129	11.567	84%

*El consolidado incluye a Ultramar Corporativo.

Iniciativas Destacadas de Desarrollo y/o Capacitación de Proveedores y Contratistas

DAIS	AMI (Agencia Marítima Internacional)	Se realizó un diagnóstico integral a proveedores y contratistas, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de estándares de calidad, medio ambiente, seguridad, higiene y sostenibilidad. Este diagnóstico incluyó una evaluación documental (revisión exhaustiva de documentos claves como certificaciones, permisos y políticas internas, con el fin de verificar el cumplimiento de requisitos legales y normativos); inspecciones en terreno para evaluar las condiciones operativas, prácticas de trabajo y cumplimiento de estándares en sus instalaciones; elaboración de un plan detallado que identifica brechas levantadas con acciones correctivas y plazos específicos; y un acompañamiento continuo por parte de AMI, asegurando que los proveedores implementen las mejoras necesarias hasta alcanzar el cierre total de las observaciones.
	AMS	Remodelación del edificio administrado por AMS, que consideró un trabajo con proveedores que tienen un estándar de seguridad menor al exigido. Junto con un técnico prevencionista, se analizaron riesgos, se verificaron habilitaciones legales y se capacitó a los contratistas en prevención, el uso adecuado de EPP y prácticas seguras. AMS también investigó incidentes ocurridos durante la obra, implementando medidas para evitar recurrencias y asegurar un proceso seguro y responsable.
	CB Fenton	Ejecución de programas de capacitación para contratistas en seguridad y salud ocupacional, para la disminución de riesgos en terreno vinculados a operaciones que han generado situaciones ambientales.
	Navemar-Paramar	Capacitación sobre medidas de seguridad y el Código de Ética a los proveedores.
	Rochamar	Capacitaciones específicas a proveedores que ofrecen servicios de taxi, con énfasis en el cumplimiento de normas de salud y seguridad relacionadas con horas de descanso reguladas.
	Transtotal Logística Selva (TLS)	Capacitaciones a proveedores respecto a peligros y riesgos expuestos en el trabajo y el correcto llenado de los formatos de Permiso de Trabajo y Análisis de Trabajo Seguro.
	Ulog Chile	Desarrollo de un Programa de Desarrollo de Proveedores junto con la Corporación Simón de Cirene, el cual contempla una primera fase de diagnóstico para identificar brechas críticas y facilitadores claves y una segunda etapa para el diseño e implementación del programa en base a lo levantado en la primera etapa.
	Ulog Perú	Desarrollo de homologaciones a los proveedores para validar el cumplimiento de requisitos de seguridad, salud ocupacional, gestión ambiental y social.

KAPTAN	Axinntus	Se realizó una capacitación a los proveedores relacionada con la correcta facturación de servicios y elementos, con el fin de evitar rechazos y retrasos en sus pagos.
	Sitrans, Mintral, ELB, SIX	Se habilitó la plataforma BUK para incorporar a los contratistas en las capacitaciones internas. A través del Programa Ruterros, en colaboración con el Automóvil Club de Chile, Sitrans realizó una capacitación para certificar en conducción eficiente a 20 conductores que prestan servicios de transporte en la zona centro desde la Agencia San Antonio, para reducir el consumo de combustible y emisiones, contribuyendo a la sostenibilidad ambiental.
	Medlog Bolivia	Se inició el programa de registro global de proveedores en el portal de proveedores del grupo MSC, donde estos pueden gestionar toda su información relevante.
	Medlog Extraportuario y Medlog Chile	Se realizó una matriz de riesgos de proveedores críticos y se estableció una serie de gestiones a realizar con cada uno de ellos, distribuidos por tipo: transporte, administración o depósito.
	STF Logística	Implementación de un software de seguridad vial con GPS en todos los equipos de traslado del personal.
	Stierlift y Grúas	Durante el segundo semestre se llevaron a cabo tres capacitaciones presenciales dirigidas a proveedores locales, enfocadas en gestión de residuos, reciclaje y ciberseguridad. Las capacitaciones estuvieron dirigidas a proveedores de servicios generales, transporte y mantenimiento, con un enfoque en la sensibilización sobre el manejo adecuado de residuos sólidos, el fomento de la cultura del reciclaje y brindar conocimientos clave sobre ciberseguridad básica, como parte del compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible y la mejora continua de su cadena de valor.
	Depocargo, Teisa y UASL	El 14 de octubre de 2024 se realizó el IV Encuentro de Proveedores, una iniciativa del Plan de Sostenibilidad enfocada en las relaciones estratégicas y que busca fortalecer los lazos con los grupos de interés. Con la participación de más de 25 proveedores, el evento ofreció herramientas prácticas sobre temas esenciales como la Política y Evaluación de Proveedores, el Proceso de Pago y Facturación, y oportunidades para emprendimiento e innovación con Corfo.
	Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	Se llevaron a cabo diversas actividades en colaboración con los proveedores de transporte: reuniones periódicas con el objetivo de dar seguimiento a temas operativos, financieros y de seguridad, asegurando la continuidad y eficiencia de los servicios.

NELTUME PORTS	Puerto Angamos (PANG) y Terminal Graneles del Norte (TGN)	Levantamiento de proveedores que mantienen servicios permanentes y spot dentro de la compañía, así como una invitación a otros proveedores de la comuna para participar del Diagnóstico de Proveedores Locales. El objetivo de éste fue comprender el funcionamiento de su estructura administrativa y operativa, además de identificar brechas que puedan ser abordadas a través de programas de capacitación, contribuyendo así al desarrollo y fortalecimiento de sus capacidades.
	Puerto Coronel	En octubre de 2024 comenzó la Escuela de Fortalecimiento Empresarial.
	Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	Se realizaron capacitaciones orientadas al fortalecimiento de competencias técnicas y de seguridad para trabajadores portuarios y contratistas. Éstas consistieron en: formación y reciclaje en la operación de carretillas elevadoras; capacitación en manejo responsable y ético en la operación de carga viva centrada en el respeto a los estándares de bienestar animal; formación en percepción de peligros y riesgos, conducción defensiva y buenas prácticas en el tráfico.
	Terminal Ontur	Para el apoyo y desarrollo en temas de gestión, se pusieron a disposición de proveedores unipersonales (que realizan tareas de limpieza, mantenimiento y administrativas) los servicios profesionales de asesores de la empresa (como abogados, contables, entre otros). Se dio apoyo a los proveedores a través de cursos y entrenamientos en áreas específicas de salud y seguridad ocupacional, como "Hombre al Agua", RCP y uso de equipos de respiración autónoma, entre otras.
	Terminal Pacífico Sur (TPS)	A través del Programa de Desarrollo de Proveedores, se trabajó con 15 contratistas permanentes, acompañándolos en identificar oportunidades de mejora y ayudarlos a implementar cambios concretos en sus operaciones. De esta manera, muchos de ellos integraron prácticas más sostenibles, optimizando el uso de recursos y reduciendo su impacto ambiental. Además, adoptaron criterios más sólidos en ética empresarial y cumplimiento normativo, especialmente en lo relacionado con la Ley de Delitos Económicos.
	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Implementación del Programa de Desarrollo de Proveedores, que incluyó a proveedores actuales y eventuales con residencia en la región. Fue realizado en conjunto con Sercotec Coquimbo y asistieron 40 proveedores. Participaron en módulos híbridos, abordando temas de desarrollo del negocio y competencias, sostenibilidad, seguridad y medio ambiente, modelo de prevención de delitos y licitaciones.
	Ultraport	La empresa desarrolló diversas capacitaciones para entregar herramientas a los proveedores destacando el curso de gestión ambiental en materia de seguridad y el curso para formalizar los emprendimientos, donde se revisaron módulos normativos, de gestión y marketing.

- PROPIO 22** Número de UEN con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas
- PROPIO 23** Iniciativas destacadas de desarrollo y/o capacitación de proveedores y contratistas
- PROPIO 24** Número de UEN con Código de Conducta para Proveedores y Contratistas
- DJSI: 1.6.1** Código de Conducta para Proveedores
- PROPIO 29** Número y % de UEN con caracterización interna de proveedores y contratistas

NELTUME PORTS TPC

Se llevó a cabo un Programa de Desarrollo de Proveedores, que reunió a más de 40 emprendedores de las comunas de Coquimbo y Andacollo.

Aporte al Desarrollo Económico Local

TPC desarrolló diversas iniciativas para fomentar el desarrollo sostenible y el emprendimiento local. En conjunto con el Centro de Desarrollo de Negocios del Servicio de Cooperación Técnica (Sercotec) de Coquimbo, llevó a cabo un Programa de Desarrollo de Proveedores, que reunió a más de 40 emprendedores de las comunas de Coquimbo y Andacollo (proveedores recurrentes de TPC y nuevos). Los participantes realizaron cursos híbridos enfocados en temas como medio ambiente, licitaciones, modelo de prevención del delito y sostenibilidad, con el objetivo de fortalecer sus capacidades y potenciar su crecimiento en el mercado. Además, se hicieron dos rondas de negocios donde los proveedores tuvieron la oportunidad de interactuar con las áreas de Adquisiciones de TPC.



Por otro lado, TPC implementó talleres de oficios en la Parte Alta de Coquimbo, beneficiando a cerca de 200 mujeres de los barrios Riquelme, Shangri-La, Fosfato, 4 Esperanza y Vicuña. Los talleres abarcaron áreas como cerámica, resina, macramé, gastronomía y repostería, permitiendo que las participantes adquirieran habilidades prácticas para aprender un oficio y comenzar a emprender.

También se realizaron, en conjunto con Sercotec, dos Escuelas de Emprendimiento, las cuales brindaron herramientas para la incubación y el desarrollo de negocios, con énfasis en áreas fundamentales como marketing digital, packaging y estrategias de posicionamiento en el mercado y en los

medios digitales. Esto permitió que los participantes pudieran ser parte de la Expo Emprendedores que se realiza en la explanada de TPC, en cada recalada de cruceros de la temporada 2024-2025.



DAIS

S5

La evaluación ASG es un proceso que identifica y destaca a los proveedores con conciencia ambiental, con capacidad de proporcionar sus datos de emisiones y que ofrecen soluciones ecológicas alternativas.



Evaluación de Proveedores con Criterios ASG

Durante 2024, S5 reafirmó su liderazgo en sostenibilidad al introducir un marco de evaluación de proveedores ASG (ambiental, social y de gobernanza), alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Naciones Unidas, como el ODS 12 (Producción y consumo responsables) y el ODS 13 (Acción por el clima).

La iniciativa se centra en la recopilación y la presentación de informes de datos de emisiones de alcance 3, la evaluación del rendimiento de la sostenibilidad de los proveedores y garantizar su alineación con los valores medioambientales fundamentales de S5.

La evaluación ASG es un proceso que identifica y destaca a los proveedores con conciencia ambiental, con capacidad de proporcionar sus datos de emisiones y que ofrecen soluciones ecológicas alternativas. Al integrar un sistema de puntuación ASG, impulsa la transparencia, promueve la colaboración con los proveedores y sienta las bases para la reducción de emisiones a largo plazo, lo que garantiza que S5 se mantenga a la vanguardia de las operaciones marítimas sostenibles.

KAPTAN STIERLIFT Y GRUAS

Se realizaron capacitaciones mensuales que abordaron temas como el reciclaje, la reutilización de materiales y la minimización del uso de los recursos no renovables.

Programa de Capacitación a Proveedores Locales

Con el propósito de fortalecer las relaciones con los proveedores y garantizar el éxito de sus operaciones, el Área de Gestión de Personas de Stierlift y Grúas diseñó una iniciativa de formación dirigida a proveedores locales.

Esta busca proporcionar las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar sus procesos internos y alinearlos con las normativas legales vigentes, además de fortalecer su infraestructura tecnológica y de seguridad. De esta manera, se mejora la calidad y eficiencia

de los servicios que los proveedores ofrecen a la UEN, y también se contribuye a la reducción de riesgos tanto operativos como legales, garantizando la sostenibilidad de las relaciones comerciales.

Desde su inicio en agosto del 2024, se realizaron capacitaciones mensuales que abordaron temas como el reciclaje, la reutilización de materiales y la minimización del uso de los recursos no renovables. A través de prácticas de reciclaje, los proveedores pueden reducir su huella de

carbono, lo que se alinea con los objetivos de sostenibilidad de la empresa.

Además, se brindaron conocimientos en ciberseguridad, lo que les permitió a los proveedores comprender las mejores prácticas, las amenazas actuales y las tecnologías emergentes, contribuyendo a la mejora continua de la seguridad en el entorno digital. Finalmente, se cubrieron los aspectos legales, fundamentales para garantizar que los proveedores cumplan con las normativas vigentes.



Pago a Proveedores

En línea con el compromiso de impulsar la incorporación de buenas prácticas para el desarrollo de proveedores, Ultramar mantiene un promedio de 21 días de pago hacia ellos.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Promedio de días de pago a empresas proveedoras	12	24	32	21
Promedio de días de plazo máximo de pago definido para empresas proveedoras	18	35	37	28

Nota: Se promediaron los días de pago en base al total de empresas que contestaron el indicador (54 UEN de 102).

En 2024, el monto total de compra de bienes y servicios a proveedores alcanzó más de

USD

1.400 > **87%**

millones, con un

destinado a empresas locales.

	Compra de bienes y servicios a proveedores	Monto Total 2023 (USD)	Monto Total 2024 (USD)
DAIS	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	1.470.217.695	917.588.624
	Monto de compra a proveedores locales	1.383.250.332	908.666.621
	% de compra a proveedores locales	94%	99%
KAPTAN	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	86.343.579	196.475.581
	Monto de compra a proveedores locales	84.445.537	173.553.838
	% de compra a proveedores locales	96%	88%
NELTUME	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	329.529.126	334.031.316
	Monto de compra a proveedores locales	284.445.537	172.687.710
	% de compra a proveedores locales	86%	52%
CONSOLIDADO	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	1.886.090.400	1.448.095.521
	Monto de compra a proveedores locales	1.750.478.913	1.254.908.168
	% de compra a proveedores locales	93%	87%

PROPIO 26 Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales

PROPIO 27 Número y % de proveedores y contratistas locales

PROPIO 30 Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas

GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales

Micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes)

Ultramar reconoce la importancia de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el desarrollo económico local. Durante 2024 registró compras por USD 226.756.109 a este tipo de proveedores. Además, mantiene un promedio de 22 días para pago a proveedores MiPymes y un plazo máximo promedio de 26 días, lo cual contribuye positivamente a la estabilidad de este tipo de proveedores.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Promedio de días de pago a proveedores MiPymes	19	24	23	22
Promedio de días de plazo máximo de pago definido para MiPymes	21	27	10	26

Nota: este indicador solo lo contestaron las UEN de Chile, por lo cual se promediaron los días de pago en base a al total de empresas que contestaron el indicador (31 UEN de un total de 102).

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Compra de bienes y servicios a empresas proveedoras MiPymes 2024 (USD)	31.922.793	147.960.478	46.872.837	226.756.109

- PROPIO 28:** Número y % de proveedores y contratistas MiPymes
- PROPIO 31:** Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes
- PROPIO 32:** Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes)
- PROPIO 33:** Días de plazo máximo (y MiPymes)





Selección de Proveedores según Criterios Sociales y Ambientales

Ultramar promueve la sostenibilidad de su cadena de valor, a través de la selección de proveedores según criterios técnicos, sociales y ambientales. En este contexto, en promedio un 27% de nuevos proveedores contratados durante 2024 fueron evaluados de acuerdo con criterios ambientales. Asimismo, se identificaron 27 empresas proveedoras y contratistas con impactos ambientales negativos significativos.

	% de nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos ambientales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos, potenciales y reales.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con las que se haya acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos ambientales negativos significativos –potenciales y reales– con las que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.
DAIS	23%	25	23	0%	0%
KAPTAN	21%	53	–	6%	0%
NELTUME	39%	233	4	15%	0%
CONSOLIDADO*	27% (promedio)	311 (total)	27 (total)	7% (promedio)	0% (promedio)

Nota: La información corresponde a la entregada por 49 UEN sobre las 102 UEN que reportaron.

A través de políticas, protocolos, mediciones e iniciativas específicas, Ultramar y sus UEN siguen trabajando para reducir los impactos ambientales a lo largo de la cadena de suministro, especialmente los relacionados con las emisiones de GEI, posibles contaminaciones de suelos y aguas, y gestión de residuos.

Asimismo, manteniendo el foco en la salud y seguridad de las personas que trabajan y visitan las operaciones de Ultramar y sus UEN, las acciones de capacitación y comunicaciones buscan fortalecer el enfoque preventivo y las medidas de mejora continua en aspectos relevantes como: trabajo en altura, atrapamientos de extremidades, contactos con fuentes de energía, aplastamiento y atropello.

	% de nuevas empresas proveedoras y contratistas que han pasado una selección (para adjudicarse una compra o un servicio) también en base a criterios sociales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas evaluadas en relación con los impactos sociales.	Cantidad de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos, potenciales y reales.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales negativos significativos –potenciales y reales– con los que se hayan acordado mejoras como consecuencia de una evaluación.	% de empresas proveedoras y contratistas identificadas con impactos sociales significativos negativos – potenciales y reales– con los que se haya puesto fin a la relación como consecuencia de la evaluación, con indicación del motivo.
DAIS	0%	–	–	0%	0%
KAPTAN	29%	55	–	0%	0%
NELTUME	34%	728	54	9%	0%
CONSOLIDADO*	21% (promedio)	783 (total)	54 (total)	3% (promedio)	0% (promedio)

Nota: La información corresponde a la información entregada por 44 UEN sobre las 102 UEN que reportaron.

- GRI 308-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales
- GRI 308-2** Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
- GRI 414-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales
- GRI 414-2** Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

Proveedores Estratégicos

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Cantidad total de proveedores estratégicos 2024	3.464	1.424	1.298	6.186
Cantidad de proveedores estratégicos evaluados	1.702	118	759	2.579

- DJSI 1.6.2** Identificación de proveedores críticos
- DJSI 1.6.4** Medidas tomadas para manejar los riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos

Encuesta de Satisfacción de Proveedores

Entre el 3 de octubre y el 20 de diciembre de 2024, con el apoyo de la empresa consultora Critería, se desarrolló la segunda Encuesta de Satisfacción de Proveedores, a través de un formulario en línea autoadministrado. Fue respondido por 1.127 empresas, correspondiente a un 21,5% de las 5.242 que recibieron la encuesta. Se solicitó información de proveedores de 17 países; sin embargo, desde Bolivia y Paraguay no se recibieron respuestas.

El objetivo de este instrumento fue medir la satisfacción de las compañías proveedoras, para identificar brechas y mejorar la relación con este importante grupo de interés en las tres líneas de negocio de Ultramar.



15 Países

Argentina, Barbados, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, EE.UU., Guatemala, México, Panamá, Perú, Trinidad y Tobago, Uruguay.



221
Grandes empresas



335
Medianas empresas



376
Pequeñas empresas



195
Microempresas

Se les pidió evaluar si la correspondiente UEN de Ultramar se caracteriza por las siguientes dimensiones:

1. Mantener una buena relación con los proveedores.
2. Mantener una buena relación con los trabajadores.
3. Entregar solicitudes de servicios de forma clara y completa.
4. Responder adecuadamente sus solicitudes y mantenerlos informados del proceso.
5. Integridad y ética en el desarrollo de los servicios.
6. Resolver los problemas que surgen de forma eficaz y oportuna.
7. Seguridad que tienen las operaciones.
8. Cuidado del medio ambiente en las operaciones.
9. Buena relación con los grupos de interés y comunidades.



Las tres dimensiones mejor evaluadas fueron -en este orden-: la buena relación con los proveedores, la seguridad en las operaciones y la integridad y ética en los servicios. Estas fueron las tres primeras en todas las líneas: en DAIS y KAPTAN, la primera fue la buena relación con los proveedores, mientras que en NELTUME PORTS fue la seguridad en las operaciones.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Buena relación con los proveedores	63%	28%	2%	1%	5%
Seguridad en las operaciones	62%	25%	7%	1%	5%
Integridad y ética en los servicios	60%	28%	6%	1%	5%
Cuidado del medio ambiente	55%	28%	11%	1%	5%
Buena relación con los grupos de interés y las comunidades	54%	30%	11%	1%	5%
Solicitud de servicios clara	53%	34%	5%	3%	5%
Buena relación con los trabajadores	53%	30%	11%	1%	5%
Resolución eficaz de los problemas	52%	33%	7%	2%	5%
Responder solicitudes y procesos informados	51%	34%	7%	3%	5%

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

Se preguntó si los proveedores han tenido problemas con el personal de la UEN. El porcentaje de la respuesta “Ninguno” subió a un 90%, cuatro puntos más respecto al 86% de 2023.

Problemas con el personal

	2023	2024				
	Total	Total	Gran Empresa	Mediana Empresa	Pequeña Empresa	Microempresa
Ninguno	86%	90%	90%	92%	88%	89%
Pocos	13%	10%	9%	7%	12%	11%
Muchos	1%	1%	1%	1%	1%	1%

En cuanto a los problemas de retraso con los pagos desde las empresas de Ultramar, el porcentaje de “Ninguno” se mantuvo casi sin variación, llegando al 75%, solamente un punto porcentual menos respecto a 2023.

Retrasos con los pagos

	2023	2024				
	Total	Total	Gran Empresa	Mediana Empresa	Pequeña Empresa	Microempresa
Ninguno	76%	75%	76%	80%	71%	74%
Pocos	22%	21%	22%	18%	24%	20%
Muchos	2%	4%	2%	2%	5%	6%





Otra pregunta importante abarcó los aspectos a mejorar en la relación entre las UEN y los proveedores. A continuación, se muestran las sugerencias de mejora (en porcentajes), usando categorías que emergieron a partir de la codificación de la pregunta abierta hecha a las empresas proveedoras.

	ULTRAMAR	DAIS	KAPTAN	NELTUME
Ninguna	55%	61%	56%	51%
Comunicación más clara y fluida	17%	17%	18%	18%
Agilizar y cumplir fechas de pago	6%	10%	5%	4%
Vínculo más proactivo	5%	4%	7%	5%
Agilizar sistema de facturación	5%	2%	3%	7%
Mejorar protocolo de cotizaciones y solicitud de servicios	4%	2%	4%	5%
Crear nuevas oportunidades de trabajo	3%	4%	4%	2%
Facilitar acceso a puerto y carga	2%	1%	3%	3%
Mejorar relaciones humanas y trato	2%	2%	1%	2%



En general, Ultramar alcanza un NPS de

75,6 > 60,9%

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

Además, como ocurrió en la primera encuesta, se estimó la probabilidad de recomendación a través del NPS (*Net Promoter Score*), calculado como diferencias entre los “promotores” (notas 9 y 10) y los “detractores” (notas de 1 a 6).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NPS 2023	NPS 2024
ULTRAMAR	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	1,5%	1,2%	4,3%	12,2%	18,7%	60,9%	75,6	82,8
DAIS	1,0%	0,3%	0,3%	0,3%	0,8%	1,6%	3,9%	14,4%	17,5%	59,9%	73,3	83,1
KAPTAN	0%	0%	0,3%	0,7%	1,3%	1,3%	4,7%	12,1%	19,9%	59,6%	75,8	89,5
NELTUME	0%	0,2%	0,2%	0,5%	1,8%	0,9%	4,4%	10,6%	18,7%	62,6%	77,6	76,9

Nota: Valores son % de respuesta por cada calificación.



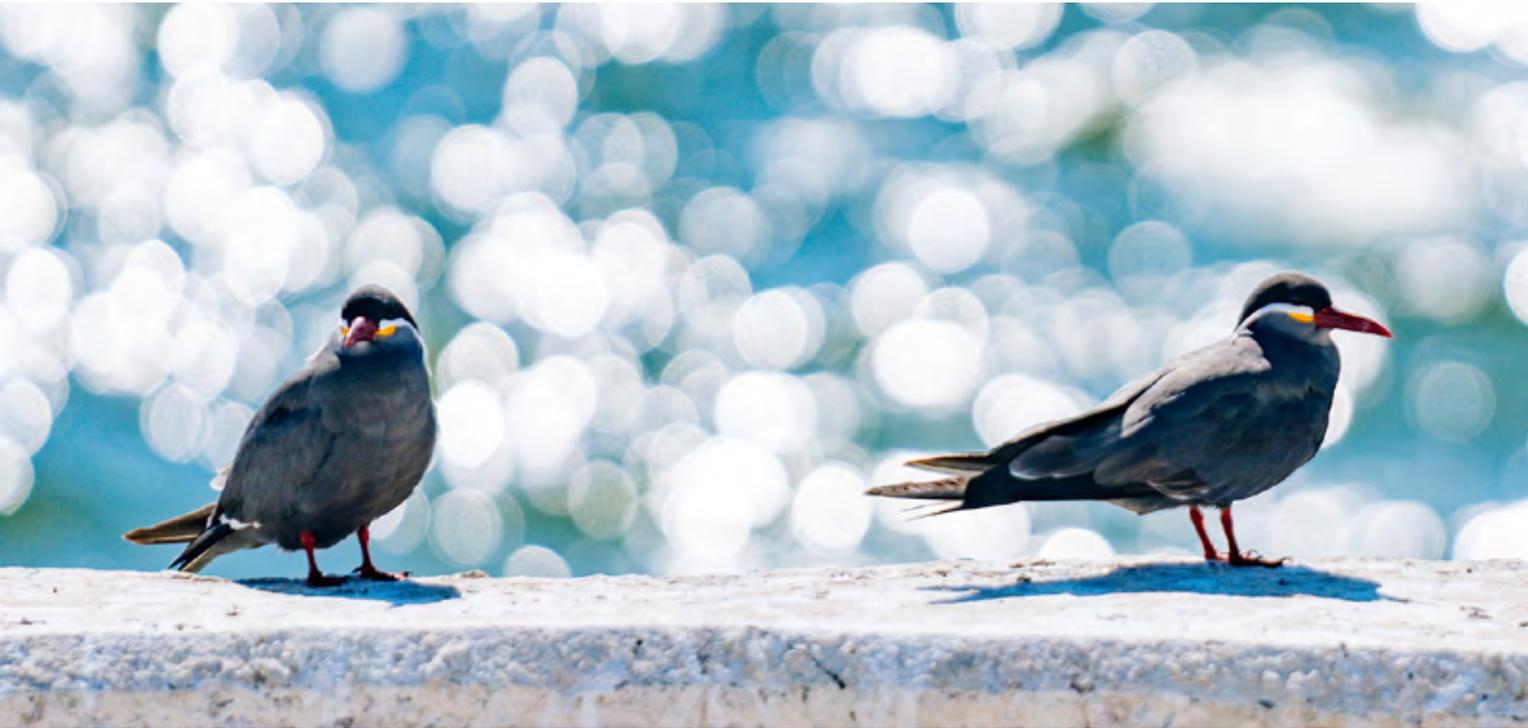
5

Cuidado del Planeta

Integrar la sostenibilidad en la estrategia de negocio de Ultramar nos permite asegurar la rentabilidad y eficiencia a largo plazo, al tiempo que genera un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente.

En este contexto, el cuidado del planeta es una responsabilidad y una oportunidad de mejora continua, innovación en los procesos operacionales y servicios, y en el fortalecimiento de un modelo de negocio cada vez más eficiente, resiliente y alineado con los desafíos globales del comercio exterior.

Fomentar una Cultura de Cuidado del Medio Ambiente



¿Por qué es un tema material relevante?

Las actividades y operaciones de las UEN podrían tener impactos ambientales. Con el objetivo de evitarlos, minimizarlos o erradicarlos, Ultramar implementa acciones que cumplen con las normativas y estándares nacionales e internacionales, junto con responder a los requerimientos de los clientes en esta materia. Al mismo tiempo, busca instalar una cultura organizacional de cuidado del medio ambiente y preservación de la biodiversidad.



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



Para avanzar hacia operaciones más sostenibles y con cero incidentes socioambientales, las UEN de Ultramar se enfocan en:

Fomentar la gestión activa de la reportabilidad de indicadores y metas socioambientales.

- Robustecer la gestión de permisos ambientales y compromisos adquiridos por las operaciones, tanto obligatorios como voluntarios.

- Promover la estandarización en la forma en que se identifican, analizan, documentan y mejoran los procesos operacionales, asegurando así una visión clara, coherente y comprensible de los factores involucrados, buscando la impecabilidad en las actividades clave del negocio. Mantener actualizado el programa de housekeeping y el manejo de residuos.

- Impulsar el desarrollo de estrategias de descarbonización en las Unidades de Negocio

bajo los pilares de reducción de emisiones de GEI (Eficiencia energética, Energías renovables, electrificación e incorporación de combustibles alternativos).

- Fortalecer relaciones de confianza con sus grupos de interés, a través del diálogo y el seguimiento de planes de acción.
- Implementar un Comité de Alerta y Crisis con protocolos claros y roles definidos.

Adicionalmente, algunas UEN han implementado iniciativas de rediseños operativos con una mirada desde el riesgo medioambiental para evitar desviaciones operativas o posibles impactos en el entorno, acciones de economía circular para una mejor gestión de los residuos, así como iniciativas de descarbonización, adoptado tecnologías limpias, entre otros.

Gestión Socioambiental y Cultura de Sostenibilidad

Con el propósito de avanzar en sus compromisos ambientales y sociales, Ultramar ha desarrollado un Sistema de Gestión Socioambiental que entrega lineamientos, guías, estándares, protocolos y procedimientos desde el Corporativo a todas las Unidades de Negocio. Estos instrumentos permiten que cada UEN elabore planes de trabajo adaptados a su realidad, asegurando el cumplimiento de requisitos mínimos y el alineamiento con los cuatro focos de la gestión socioambiental definidos por la compañía:

1. Impulsar relaciones de confianza con Grupos de Interés.
2. Gestión de Crisis.
3. Gestión de Permisos y Housekeeping.
4. Instalación de Estándares y Cultura.

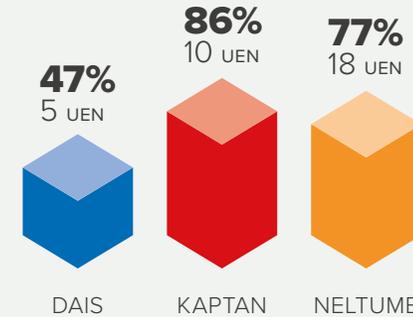
Al término de cada período, los planes de las Unidades con mayor intensidad operativa son evaluados a través de un proceso de *assessment*

realizado por consultores externos certificados. Esta instancia permite medir tanto el grado de cumplimiento como el nivel de madurez en cultura socioambiental de cada unidad.

Las UEN con resultados iguales o inferiores al 60%, o clasificadas en “nivel 1” de madurez, son integradas a un programa de acompañamiento desde el Corporativo, que incluye seguimiento mensual y apoyo técnico. Este programa se enfoca en cerrar brechas en requisitos legales, estandarizar procesos y fortalecer la gestión socioambiental.

Durante el 2024, el *assessment* socioambiental se aplicó a 32 UEN representativas de las tres Líneas de Negocio, abarcando un total de 63 empresas en Uruguay, Perú, Argentina, Brasil y Chile. Las UEN con desempeño bajo el umbral del 60% fueron incorporadas al programa de acompañamiento.

Resultados por Línea de Negocio:



En línea con el fortalecimiento de estos mecanismos, en 2024 se actualizó el **Protocolo de manejo, clasificación y reportabilidad frente a Incidentes ambientales**, incorporando mejoras en los procesos de reportabilidad, gestión de reclamos y evaluación de impactos en suelos, considerando ahora el nivel de impermeabilidad.

Cada UEN cuenta con una matriz de riesgos socioambientales, en la que se identifican los aspectos e impactos ambientales y sociales relevantes para su operación. A partir de esta matriz, se establecen controles destinados a mitigar o eliminar los riesgos, promoviendo la excelencia en los procesos operativos.

Ante la ocurrencia o amenaza de incidentes ambientales o sociales significativos, las UEN deben emitir una Alerta Socioambiental al Corporativo, detallando causas, raíces y acciones correctivas. Este procedimiento fortalece la cultura organizacional basada en el aprendizaje y la mejora continua en sostenibilidad.

Gestión de Reclamos, Riesgos e Impactos Socioambientales



Reducir la exposición a riesgos e impactos ambientales continúa siendo una prioridad clave para Ultramar y sus empresas. Uno de los ejes de acción se centra en avanzar en mejoras operacionales, tecnológicas y de infraestructura, con el objetivo de disminuir la ocurrencia de incidentes que puedan generar consecuencias graves, moderadas o leves tanto para el medio ambiente como para las personas.

Desde hace varios años Ultramar implementa los “Lineamientos para la Gestión de Crisis” y el “Protocolo de manejo, clasificación y reportabilidad frente a Incidentes ambientales”, documentos que buscan estandarizar los pasos a seguir y los protocolos de reportabilidad e investigación

ante una crisis en este ámbito o frente a reclamos de *stakeholders*.

Los reclamos recibidos por parte de nuestros grupos de interés son canalizados a través de los mecanismos dispuestos en cada Unidad de Negocio y gestionados de manera proactiva, mediante ajustes operacionales y mejoras tecnológicas. Esto nos permite proteger nuestro capital reputacional, asegurar la continuidad operativa y fortalecer la sostenibilidad de los negocios sin afectar negativamente a las comunidades y el entorno donde operamos. Durante el 2024 se recibieron 140 reclamos, todos ellos vinculados a problemas de ruido derivados de la operación diaria o de proyectos

de modernización. Aunque en la mayoría de los casos no se identificaron faltas normativas, las Unidades involucradas implementaron medidas reactivas y preventivas —tanto operacionales como tecnológicas— para mitigar cualquier posible impacto.

En tanto, de manera anual las UEN actualizan su “Matriz de Identificación de Aspectos e Impactos Socioambientales” para así identificar las temáticas ambientales vinculadas a los procedimientos del negocio y determinar aquellas que pueden tener consecuencias relevantes en el entorno. Esta Matriz es utilizada para complementar el plan de trabajo socioambiental anual, en el cual se incorporan acciones para avanzar en la gestión,

así como para evitar o en su defecto mitigar los posibles riesgos levantados.

Para establecer si un impacto ambiental es significativo, se analiza el nivel de riesgo considerando dos factores principales: la frecuencia con la que podría ocurrir y la magnitud de sus consecuencias. Se estiman significativos aquellos impactos que alcanzan un nivel de riesgo igual o superior a 3. Además, se clasifican como significativos los impactos asociados al cumplimiento de normativas legales, a la intervención de partes interesadas o a aspectos vinculados al ciclo de vida de los productos.



Incidentes Ambientales

Cada Unidad de Negocio de Ultramar reporta mensualmente sus indicadores socioambientales, lo que permite monitorear el desempeño tanto a nivel corporativo como por Línea de Negocio o Unidad individual. Esta trazabilidad facilita la identificación de brechas críticas —transversales o específicas— que requieren atención prioritaria.

Desde la gestión ambiental, y ante la ocurrencia de posibles incidentes, se ha establecido una clasificación basada en cinco componentes: suelo, aire, agua, biodiversidad y ruido, lo que permite orientar las acciones correctivas y preventivas de forma más efectiva.



Aire



Agua



Suelo



Ruido



Biodiversidad

Como se menciona en el apartado anterior cada incidente medioambiental es reportado al Corporativo inmediatamente luego de ocurrido y según el mecanismo que corresponda en base a su potencialidad y gravedad, indicada en el protocolo de manejo, clasificación y reportabilidad de incidentes. Posteriormente y luego de ejecutar las medidas de contención primarias, este debe ser investigado y llevar a cabo cualquier medida de mitigación extra que sea necesaria para evitar que este vuelva a ocurrir, enviando una alerta de cierre nuevamente al Corporativo.

Bajo este mecanismo el 2024 se reportaron 517 incidentes ambientales. De ellos, 343 fueron leves (66%), 72 serios (14%) y 102 se catalogaron como graves (20%). Siendo 36 de Alto potencial, 6 en la línea DAIS, 10 en la línea KAPTAN y 20 en la de NELTUME PORTS.

Del total de incidentes reportados en 2024, se registraron 497 (96,13%) incidentes en los suelos, 15 (2,90%) en el agua, uno (0,19%) en el aire y cuatro (0,77%) estuvieron asociados a ruidos. En tanto, no hubo incidentes que afectaran la biodiversidad. El 72% ocurrió en las operaciones de la línea NELTUME PORTS, el 24% en KAPTAN y el 4% en DAIS.



Categoría de impacto	Nro. incidentes DAIS	Nro. incidentes KAPTAN	Nro. incidentes NELTUME PORTS	Nro. incidentes CONSOLIDADO	% por categoría de impacto
Aire	–	1	–	1	0,19%
Agua	4	–	11	15	2,90%
Suelo	17	121	359	497	96,13%
Ruido	–	3	1	4	0,77%
Biodiversidad	–	–	–	–	0,00%
Consolidado	21	125	371	517	100%
% por línea	4%	24,2%	71,8%	100%	

Derrames

Ultramar promueve la ejecución de reacciones rápidas ante la potencial ocurrencia de derrames de diferentes sustancias, tanto dentro como fuera de sus instalaciones operativas, con el fin de minimizar su impacto en el entorno, el aire, el agua o el suelo. En caso de que estos incidentes ocurran, una vez controlados y mitigados sus efectos, se realiza un análisis detallado orientado a identificar su causa raíz. Desde la gestión de derrames, este análisis busca determinar si el origen del incidente se relaciona con fallas en el mantenimiento o con aspectos operacionales, permitiendo así definir medidas correctivas y preventivas específicas por parte del equipo responsable dentro de la Unidad de Negocio correspondiente. Esto refuerza el compromiso de prevenir la recurrencia de eventos similares y fortalecer una gestión ambiental proactiva.

El año 2024 hubo 25 derrames¹¹ de relevancia¹², todos los cuales sucedieron en operaciones portuarias. El 68% de los casos afectaron a los suelos y un 32% a las aguas. Las sustancias derramadas sumaron 6.805 litros y 25.420 kilos. Entre los materiales líquidos involucrados hubo aceites hidráulicos y lubricantes, aceite vegetal, petróleo y derivados. En tanto, los materiales sólidos correspondieron a granos, nitrato de amonio y concentrado de cobre.

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

UEN	Sustancia derramada	Cantidad	Impacto	Sector de la operación
TPA	Granos	5.000Kg.	Agua	Muelle
Puerto Coronel	Aceite vegetal	2.000Lts.	Agua	Bodega nave
Ultraport Coquimbo	Nitrato de amonio	300Kg.	Agua	A bordo de nave
TLS	Petróleo o derivados	56,78Lts.	Agua	A bordo de nave
Puerto Coronel	Aceite hidráulico y lubricantes	15Lts.	Agua	Muelle
Puerto Angamos	Asfalto	5Lts.	Agua	Muelle
TPA	Petróleo o derivados	3Lts.	Agua	Muelle
Río Estiba	Aceite hidráulico y lubricantes	1Lts.	Agua	Muelle
ULOG Chile Antofagasta	Concentrado de cobre	20.000Kg.	Suelo	En ruta
Sualtico	Sustancias peligrosas	4.000Lts.	Suelo	Sector IMO
TPR	Fertilizantes	300Lts.	Suelo	Muelle
Medlog San Antonio	Aceite hidráulico y lubricantes	100Lts.	Suelo	Patio
TPC	Concentrado de cobre	60Kg.	Suelo	Romana
Consersa	Aceite hidráulico y lubricantes	60Lts.	Suelo	Patio
Río Estiba	Aceite hidráulico y lubricantes	60Lts.	Suelo	Galpón de almacenamiento
Puerto Coronel	Aceite hidráulico y lubricantes	60Lts.	Suelo	En ruta
Puerto Angamos	Concentrado de cobre	50Kg.	Suelo	Muelle
Río Estiba	Fertilizantes	35Lts.	Suelo	Muelle
Sitrans DyL San Antonio	Aceite hidráulico y lubricantes	30Lts.	Suelo	Patio
Sitrans DyL Santiago	Aceite hidráulico y lubricantes	30Lts.	Suelo	Patio de contenedores
STL	Aceite hidráulico y lubricantes	20Lts.	Suelo	Patio de contenedores
Axintus Guacolda	Aceite hidráulico y lubricantes	20Lts.	Suelo	Patio
Ultraport Coquimbo	Concentrado de cobre	10Kg.	Suelo	Galpón de almacenamiento
Sitrans DyL Puerto Montt	Aceite hidráulico y lubricantes	5Lts.	Suelo	Patio de contenedores
Ulog Argentina	Aceite hidráulico y lubricantes	4Lts.	Suelo	Patio

Ninguno de los derrames registrados generó un impacto significativo sobre los recursos ambientales involucrados. Asimismo, se implementaron las medidas de mitigación correspondientes y se reforzaron las acciones preventivas para evitar futuros eventos.

11. Definición de derrame: Liberación accidental de una sustancia, que se vierte o deposita sobre una superficie no acondicionada para su contención, generando riesgo de afectación al entorno físico, la salud humana y los activos involucrados.

12. Derrames de gravedad seria y grave, sumado a un alto potencialidad de impacto.

Procesos Sancionatorios

En el marco de nuestra gestión ambiental, algunas Unidades de Negocio han enfrentado procesos sancionatorios asociados a posibles incumplimientos normativos. Estos procesos han derivado en la ejecución de planes de cumplimiento acordados con la autoridad y/o multas. Durante el 2024 se recibieron cuatro sanciones monetarias¹³ y se mantuvieron 6 casos con la autoridad, los que se detallan a continuación:

1. TPA presentó un Plan de Cumplimiento a la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), el cual fue aprobado en segunda instancia, con suspensión del proceso sancionatorio.
2. Puerto Mejillones, por derrame de plomo en el mar, completó el Plan de Cumplimiento y entregó el informe de cierre el 31 de enero de 2024, el cual sigue pendiente de revisión por parte de la SMA.
3. Por infracción de la Ley 24.051, TPR enfrentó una causa civil, por la cual aún se espera respuesta final por parte de la Cámara Federal de Rosario.
4. TPC presentó un Plan de Cumplimiento, incluyendo un modelo de ruido, frente a los reclamos en este aspecto. Sin embargo, la SMA lo rechazó y TPC presentó un recurso de reconsideración, sobre el cual aún se espera respuesta de la SMA.
5. TPS reconoció con la SMA la realidad de los ruidos en las operaciones logístico-portuarias, indicando las múltiples medidas que está incorporando. En paralelo, el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones se pronunció reconociendo la situación particular de las instalaciones de la empresa. Se espera respuesta por parte de la SMA.
6. TGN fue investigada por tres eventos de derrames. Sin embargo, la SMA no encontró incumplimiento de las obligaciones ambientales. Además, estimó que el Plan de Contingencia se ejecutó correctamente y que no se iniciará un proceso sancionador. El caso se encuentra en apelación por parte de la Autoridad Marítima.

13. Tres de ellas suman un total de USD 4.167,16. El monto de la cuarta no estuvo disponible al momento del reporte.



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

Gestión del Agua

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

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

	Consumo de agua 2024 (m ³)	%
DAIS	30.314	9%
KAPTAN	121.137	37%
NELTUME	177.362	54%
Total	328.813	100%



El consumo de agua en el año 2024 fue de más de

328 mil m³ > **16%**

menos que lo reportado en 2023.

Debido a la diversidad de su matriz, Ultramar presenta distintos tipos de extracción, consumo y vertido de agua. En 2024, 40 de las 102 Unidades Estratégicas de Negocio reportaron donde extraen, para que consumen y donde vierten el agua. A continuación, se describen brevemente:



Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
DAIS	AMI (Agencia Marítima Internacional)	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	AMS	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Brings Austral	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Bucalemu	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	MACS	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly Barbados	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly CCL	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly Panamá	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Norton Lilly Trinidad y Tobago	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	REMAR	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Rochamar	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Sagres Agenciamiento Marítimo	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Surglobal	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	Transtotal	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
Transtotal Logística Selva	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público	

Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
KAPTAN	Axinntus	Red de agua potable del cliente	Botellones de agua para consumo humano. Camión aljibe para servicios básicos en dos instalaciones.	Sistema de alcantarillado del cliente
	Depocargo	Pozo administrado por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas Almar Water Services Latam. Una vez tratadas, se descargan en el estero Las Cruces
	Medlog Chile	Red de agua potable	Servicios básicos y lavado de contenedores	Sistema de alcantarillado público
		Pozo	Servicios básicos y lavado de contenedores	Retiro empresa externa
		Camión aljibe	Servicios básicos y lavado de contenedores	Retiro empresa externa
	Medlog Extraportuario	Pozo y red de agua potable	Servicios básicos y limpieza	Las aguas servidas provenientes de los servicios básicos son tratadas en una Planta de tratamiento de aguas servidas y su disposición final es en drenes de infiltración. En el caso de los Residuos Industriales Líquidos (RILES) provenientes del agua de lavado, se acumulan en estanque y las retira un externo con autorización sanitaria para tratamiento y disposición final.
	Mintral	Camión aljibe	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas y fosa séptica
		Red de agua potable del cliente	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
		Red de agua potable del cliente	Lavado de contenedores y equipos	Sistema de alcantarillado público
		Aguas subterráneas	Servicios básicos	Fosas sépticas e infiltración
	Sitrans	Compra camión aljibe	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas propia. En algunos casos es reutilizada para riego y en otras el agua es drenada en sistemas de infiltración (sistema de drenes). En ambos casos se cumple con la normativa de descarga de riego.
		Compra camión aljibe	Lavado de contenedores	Planta de RILES
		Aguas subterráneas	Lavado de contenedores y equipos	Planta de RILES
	STL	Red de agua potable/ Pozo semisurgente	Lavado de contenedores, lavado de maquinaria, uso humano	Planta de tratamiento de efluentes/Riego de áreas verdes de instalaciones
Teisa	Pozos administrados por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	Servicios básicos	Planta de tratamiento de aguas servidas Almar Water Services Latam. Una vez tratadas, se descargan en el estero Las Cruces	

Línea	UEN	Extracción	Principal Consumo	Vertido (*)
KAPTAN	TEP	Extracción de pozo	Servicios básicos y regado de áreas verdes, lavado de contenedores	Sistema de alcantarillado público
	TLU	Red de agua potable	Servicios básicos y limpieza de playa de camiones	Sistema de alcantarillado público
	UASL	Pozos administrados por la Dirección General de Aeronáutica Civil (DGAC)	Servicios básicos	El vertido de agua está a cargo de la Planta de Tratamiento de aguas servidas Almar Water Services Latam. Las aguas son tratadas con un sistema de lodos activados convencional, descargándose en el estero Las Cruces, en cumplimiento con un plan de monitoreo del Ministerio del Medio Ambiente
NELTUME PORTS	Montecon	Red de agua potable	Servicios básicos y consumo humano	Sistema de alcantarillado público
	Puerto Angamos	Sistema particular de agua potable de la instalación	Servicios básicos y actividades operativas y/o mantenimiento	Planta de tratamiento de aguas servidas interno; luego el agua residual se utiliza para regadío de áreas verdes de la unidad.
	Puerto Mejillones	Camión aljibe	Servicios básicos	Regadío áreas verdes
	TGN	Sistema particular de agua potable de la instalación	Servicios básicos y actividades operativas y/o mantenimiento	Planta de tratamiento de aguas servidas de Puerto Angamos; luego el agua residual se utiliza para regadío de áreas verdes de Angamos.
	TGU	Red de agua potable	Servicios básicos y limpieza de equipos móviles	Sistema de alcantarillado público
	Terminal Ontur	Red de agua potable	Servicios básicos / suministros a buques	Barométrica
	Terminal Logístico Guaíba	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de tratamiento propio
	Terminal Logístico Pelotas	Red de agua potable	Servicios básicos y limpieza de equipos móviles	Sistema de alcantarillado público o tratamiento contratado
	Terminal Logístico Río Grande	Red de agua potable	Servicios básicos y limpieza de equipos móviles	Sistema de alcantarillado público o tratamiento contratado
	TPA	Red de agua potable	Servicios básicos	Sistema de alcantarillado público
	TPC	Red de agua potable	Servicios básicos y limpieza de buques	Sistema de alcantarillado público
	TPS	Red de agua potable	Proceso de mantención y lavado de equipos	Tratada en planta de tratamiento de RILES como un circuito 100% cerrado. No existen descargas al alcantarillado
	Ultraport	Red de agua potable	Servicios básicos y consumo humano	Sistema de alcantarillado público
Zona Franca Litoral (Ontemar)	Red de agua potable OSE	Servicios básicos y limpieza	Sistema de alcantarillado público	

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



En lo relativo a la identificación, control y gestión de impactos asociados al agua, las Unidades de Negocio de Ultramar aplican metodologías alineadas con las normativas vigentes. En este sentido, un 38% de las UEN reportadas identificaron y evaluaron los aspectos relacionados con el uso y consumo de agua a

través de una Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales, un 36% mide el consumo de agua en sus oficinas, un 24% monitorea la calidad del agua descargada, el 23% se somete a auditorías e inspecciones periódicas al respecto y el 14% realiza una medición del consumo de agua en sus operaciones.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales: matriz para identificar y evaluar los aspectos relacionados con el uso y consumo de agua	20%	59%	75%	38%
Medición del consumo de agua en la operación	2%	24%	45%	14%
Medición del consumo de agua en oficinas	34%	24%	50%	36%
Monitoreos de calidad del agua descargada	8%	35%	65%	24%
Auditorías e inspecciones periódicas a las operaciones para verificar cumplimiento	5%	47%	60%	23%

Nota: Los porcentajes están calculados en base al total de las UEN de Ultramar: 64 en DAIS, 17 en KAPTAN, 20 en NELTUME. No se incluye información del Corporativo.

Para mitigar los impactos de las operaciones vinculadas a temas hídricos, las UEN trabajaron en conjunto con diversos grupos de interés, enfocándose especialmente en los siguientes aspectos:

- Aplicación del “Protocolo de manejo, clasificación y reportabilidad frente a Incidentes ambientales”, el cual se pone a prueba cuando ocurre un incidente en cualquier matriz ambiental (agua, suelo, aire, fauna, etc.).
- Difusión de protocolos de acción frente a incidentes ambientales para colaboradores, proveedores, comunidades y clientes.
- Campañas de sensibilización sobre el uso racional del agua y buenas prácticas operacionales asociadas.
- Mejoras en la infraestructura de la operación para mejorar el uso eficiente del recurso hídrico (implementación de llaves con temporizador, utilización de hidrolavadoras, entre otras).
- Gestión de las pérdidas de agua en las instalaciones, a través de la detección y el seguimiento de fugas, y la implementación de acciones correctivas y preventivas.
- Monitoreo de la calidad del agua y de los vertidos, con el debido cumplimiento normativo, de las certificaciones correspondientes y el reporte a las autoridades sanitarias.
- Implementación de sistemas de tratamiento de aguas servidas para su posible reutilización.
- Aplicación de criterios ambientales en la selección de proveedores, exigiendo licencias, planes de contingencia y cumplimiento de protocolos relacionados con el uso y vertido de agua.
- Realización de jornadas de limpieza en colaboración con proveedores.
- Colaboración con organizaciones sociales y ambientales, mediante donaciones dirigidas a proyectos de alto impacto en zonas afectadas por estrés hídrico o cambio climático.

GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
DJSI: 2.3.4 Consumo de agua



NELTUME PORTS PUERTO ANGAMOS

Durante el 2024, se reutilizaron 36.570 litros de aceites residuales provenientes de los mantenimientos preventivos, los cuales fueron entregados como combustibles alternativos a plantas cementeras.

Aceites Biodegradables como Nuevo Estándar

Como parte de su estrategia para minimizar el impacto ambiental y optimizar la eficiencia operativa, Puerto Angamos siguió avanzando hacia el uso de aceites biodegradables en sus equipos, estableciendo este enfoque como el nuevo estándar en la compañía.

Durante el 2024, se reutilizaron 36.570 litros de aceites residuales provenientes de los mantenimientos preventivos, los cuales fueron entregados como combustibles alternativos a plantas cementeras. Además, se usaron 11.280 litros de aceites biodegradables, de los cuales 7.000 fueron de reemplazo.



Estos aceites sintéticos de rápida biodegradación no solo reducen un posible riesgo en caso de derrames, sino que también mantienen los más altos estándares de lubricantes de última generación en cuanto a su performance. Al cierre del año, se utilizaron estos lubricantes en tres grúas, siete *spreaders*, siete ganchos y un *revolver*, marcando un avance significativo en la sostenibilidad de sus operaciones.

De esta forma, la empresa reafirmó su compromiso con la economía circular, asegurando que todos los aceites utilizados sean reaprovechados en distintas industrias como combustibles alternativos, contribuyendo así a un modelo de producción más sustentable.



Gestión de Residuos

Durante el año 2024 se continuó fortaleciendo la gestión de residuos con un enfoque en la economía circular, estableciendo metas de reducción y estrategias de clasificación, recolección y valorización, además de la implementación de instancias de sensibilización ambiental.

Algunas UEN hicieron mejoras en las infraestructuras de reciclaje y establecieron nuevas alianzas con gestores o recicladores autorizados, poniendo énfasis en la trazabilidad, la correcta disposición de residuos peligrosos y no peligrosos, y el cumplimiento normativo a través de planes de manejo y nuevas prácticas operacionales.

Residuos generados (en toneladas métricas)

		DAIS	KAPTAN	NELTUME	Total
Residuos Peligrosos	Metales	–	14,75	61	75,75
	Aceites, aditivos, material contaminado con aceite	3,648	44,359	185,291	3.877,65
	Aceites minerales no aptos para el uso al que estaban destinados	401,867	5,461	85,45	492,778
	Paños contaminados	0,07	13,131	217,221	230,422
	Borra contaminada	0,01	–	110,499	110,509
	Filtros usados	0,082	14,214	19,621	33,917
	Cartuchos de tóner	0,496	0,03	0,065	0,591
	Residuos contaminados con hidrocarburos	0,033	49,172	81,663	130,868
	Aguas y tierra contaminadas	–	246,144	761,6	1.007,744
	Solventes usados	–	1,222	–	1,222
	Material contaminado	–	0,3	72,74	73,04
	Baterías, pilas y aparatos electrónicos	1,966	156,181	19,26	177,407
	Otros	0,0007	30,194	531,61	561,805
Total de residuos peligrosos	4.052,5	575,2	2.146,0	6.773,7	
Residuos No Peligrosos	Plástico	5,625	41,357	54,636	101,618
	Cartón	0,517	91,114	198,113	289,744
	Residuos orgánicos	1,233	39,5	4.581,93	4.622,663
	Papel	3,052	19,852	24,774	47,677
	Vidrio	5,001	668,594	3,828	677,423
	Suministros de oficina	0,01	0,2	0,2	0,41
	Aluminio	0,007	8,45	0,316	8,773
	Madera	0,1	415,03	2.232,38	2.647,51
	Asimilables a domésticos	1,82	1.389,6	921,83	2.313,25
	Material en desuso (manteletas, sillas de oficina, sacas, carga general, etc.)	–	–	5,17	5,17
	Neumáticos	0,54	62,81	107,83	171,18
	Metales	–	28,41	459,76	488,17
	Otros	0,261	13,164	5.227,194	5.240,618
Total de residuos no peligrosos*	18,166	2.778,081	14.882	17.678,207	

* Se consideran datos de 63 de las 102 UEN que reportan informaciones para este Reporte: 31 de las 64 de DAIS, 16 de las 17 de KAPTAN y 17 de las 20 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.



La recopilación de los datos de residuos se realiza principalmente a través de informes mensuales emitidos por los proveedores estratégicos o encargados de la gestión de residuos, los cuales entregan el detalle del peso por categoría. En el caso de los residuos peligrosos, se cuenta con certificados de disposición final, mientras que, para los residuos reciclables, algunas UEN disponen de notas de recepción emitidas por ONG especializadas. Otros métodos consisten en la obtención de los datos a través del pesaje al momento del descarte, registros manuales en planillas, estimaciones según volumen y tipo de residuo.

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

		DAIS	KAPTAN	NELTUME	Total
Residuos Peligrosos	Reciclados	1,6	1711,2	391,7	21.04,5
	Compostados	–	5,0	–	5,0
	Eliminación por incineración (sin recuperación energética)	–	11,3	80,9	92,2
	Eliminación por incineración (con recuperación energética)	0,5	112,2	126,2	238,9
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos	2,3	40,0	70,1	112,5
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas	31,2	275,4	348,0	654,6
	Total de residuos	36	2.155	1.017	3.208
Residuos No Peligrosos	Reciclados	82,7	82,7	715,4	880,7
	Compostados	87,6	87,6	2,3	177,5
	Eliminación por incineración (sin recuperación energética)	–	–	80,9	80,9
	Eliminación por incineración (con recuperación energética)	–	2,9	126,2	129,1
	Trasladados a rellenos sanitarios/vertederos	6,5	1.046,1	70,1	1.122,7
	Disposición en almacenamientos o instalaciones autorizadas	–	442,5	348,0	790,4
	Otros métodos de eliminación o disposición	–	915	–	915
Total de residuos*	177	2.577	1.343	4.096	

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



Entre las acciones de gestión de residuos realizadas en 2024, destacaron las siguientes:

- Implementación de mecanismos de control para la generación, almacenamiento temporal y disposición final de residuos peligrosos, incluyendo la habilitación de bodegas RESPEL, actualización de planes de manejo y trazabilidad mediante plataformas oficiales.
- Establecimiento de alianzas con empresas especializadas en la gestión de residuos para asegurar la correcta clasificación, valorización y disposición de residuos reciclables, electrónicos, industriales y peligrosos, asegurando el cumplimiento normativo.
- Promoción de la reducción de plásticos de un solo uso, el empleo de envases reutilizables y la reutilización de materiales de oficina y mobiliario.
- Revisión y fortalecimiento de los planes de contingencia para el manejo de residuos industriales y peligrosos, incluyendo protocolos específicos para casos de derrames o accidentes.
- Desarrollo de campañas de sensibilización y educación ambiental dirigidas a colaboradores y sus familias, incluyendo concursos y alianzas con fundaciones con foco en la reducción de residuos y el reciclaje con impacto social.

GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos

DJSI: 2.3.5 Disposición de residuos

GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos

GRI 306-3 Residuos generados

GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación

GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación

DAIS

KAPTAN

NELTUME
PORTS

AXINNTUS,
ULTRAMAR
AGENCIA
MARITIMA,
ULOG,
PUERTO
ANGAMOS
Y TGN

Este equipo facilita la recolección eficiente de materiales reciclables y ofrece reportes sobre los resultados obtenidos.



Antofagasta Innova en Reciclaje con Dispositivo “Inky”

Gracias a la iniciativa de las empresas de Ultramar que operan en Antofagasta (Axinntus, Ultramar Agencia Marítima, ULOG, Puerto Angamos y TGN), se llevó a cabo un innovador proyecto de reciclaje con el dispositivo “Inky”. Este equipo, el primero de su tipo en esta ciudad, facilita la recolección eficiente de materiales reciclables y ofrece reportes sobre los resultados obtenidos.

Entre otros aspectos, permite reciclar latas, botellas, pilas y tapitas, proporcionando además indicadores en línea sobre el impacto ambiental de las acciones de reciclaje. Al usar el dispositivo, los colaboradores ingresan su correo electrónico, lo que les permite recibir información sobre las bio-equivalencias generadas, el ahorro de huella

de carbono y los kilogramos reciclados. También incluye recompensas y premios, incentivando la participación activa.

El dispositivo Inky está instalado en el hall principal de la Casa Matriz de Axinntus Antofagasta, un lugar estratégico que facilita el acceso a los colaboradores de varias compañías pertenecientes a Ultramar y otras empresas que fueron invitadas a sumarse a la iniciativa.

Este proyecto piloto será monitoreado para evaluar su efectividad. La meta es replicar esta iniciativa a las áreas operativas a partir de 2025, con el objetivo de seguir incentivando la responsabilidad ambiental en la región.

DAIS BUCALEMU

Se logró que el 95% de los residuos peligrosos fueran tratados en sus distintas plantas procesadoras y reincorporados a la economía, contribuyendo de manera significativa a la economía circular.



RMA 10/VLSFO



La Alianza Estratégica para el Tratamiento de Residuos Industriales

En 2024, Bucalemu puso en marcha una alianza estratégica con una empresa especializada en el tratamiento y revalorización de residuos peligrosos, cumpliendo con la normativa vigente en la materia, lo que incluye la elaboración de combustibles a partir de ellos.

La empresa logró que el 95% fueran tratados en sus distintas plantas procesadoras y reincorporados a la economía, contribuyendo de manera significativa a la economía circular. La alianza permite a Bucalemu sumarse a la iniciativa de "0 Waste to Landfill", que busca evitar la disposición final de residuos en rellenos sanitarios autorizados.

Entre los residuos tratados se encuentran los sólidos peligrosos e industriales líquidos, y aguas

contaminadas, lo que contribuye de manera significativa a la reducción de la huella de carbono y de impactos ambientales, tanto directos como indirectos. Uno de los hitos clave de esta alianza es la gestión del aceite usado. Mediante un proceso innovador, este se transforma en VLSFO (Very Low Sulphur Fuel Oil), un combustible marino de bajo contenido de azufre, y en RMA10 (residual fuel oil), derivado de la reclasificación del DMC (diésel marino mezclado).

Para el año 2025, se proyecta mantener este modelo en los distintos puertos que opera Bucalemu como Iquique, Caldera, Huasco, Los Vilos y Quintero, ampliando el alcance de la economía circular y promoviendo un modelo de desarrollo sostenible a nivel nacional.

DAIS REMAR

La campaña fue desarrollada durante un mes y logró recolectar un total de 498 kilogramos de residuos electrónicos, incluidos dispositivos como computadoras, celulares, cables y baterías.

Campaña de Reciclaje de Equipos Electrónicos

En el marco de su compromiso con la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente, la agencia marítima Remar llevó a cabo una innovadora campaña de reciclaje de equipos electrónicos en desuso, para promover una cultura de responsabilidad ambiental entre sus colaboradores y sus familias.

La campaña fue desarrollada durante un mes y logró recolectar un total de 498 kilogramos de residuos electrónicos, incluidos dispositivos como computadoras, celulares, cables y baterías. Estas últimas son consideradas como uno de los mayores contaminantes, debido a los metales

pesados que contienen. Al evitar que estos residuos terminen en vertederos, la iniciativa contribuyó a prevenir la liberación de sustancias tóxicas como mercurio, plomo y cadmio, que pueden dañar gravemente el ecosistema y la salud humana.

Una característica clave fue la participación entusiasta de todos los colaboradores de Remar y sus familias. La campaña se realizó en alianza con la empresa especializada Recicla Electronic, que se encargó de recolectar los residuos en las oficinas y gestionar su adecuado reciclaje.



Proteger la Biodiversidad

Las operaciones de Ultramar buscan funcionar de manera armónica con los ecosistemas y hábitats en los cuales se desempeñan. Este enfoque responde a compromisos voluntarios que se basan en la convicción de operar de forma responsable con el entorno. Esto implica una correcta gestión de todos los insumos, maquinarias y herramientas de sus operaciones, además de un monitoreo constante con el objetivo de no afectar suelos, recursos hídricos o atmosféricos.

Durante 2024, seis de las 102 UEN realizaron estudios de impacto de sus operaciones en la biodiversidad para promover su protección y conservación.



Asimismo, 18 UEN reportan contar con operaciones o infraestructuras dentro o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad. Su compromiso con la preservación de estos sitios es de especial relevancia y representa un ejemplo a seguir para toda la compañía.

4 de las 102 UEN declararon tener impactos significativos por contaminación de agua y dos declararon tener impactos significativos por contaminación del suelo.

Ubicación	UEN	Área Protegida	Distancia del área protegida
Brasil	Terminal Logístico Guaíba	Río Guaíba	0,01 km.
	Terminal Logístico Río Grande	Estuario de la Laguna dos Patos	0,5 km.
	Terminal Logístico Pelotas	Canal São Gonçalo	0,5 km.
	Sagres Agenciamiento Marítimo	Estuario de la Laguna dos Patos	2,5 km
Chile	Axinntus	Área de nidificación del gaviotín chico (<i>Sterna lorata</i>)	3 km.
		Estero el Manco	200 m.
	Puerto Angamos y TGN	Península de Hualpén, Santuario de la Naturaleza	5,1 km.
		Área de nidificación del gaviotín chico (<i>Sterna lorata</i>)	0,4 km.
		Área de nidificación del gaviotín chico (<i>Sterna lorata</i>)	4 km.
	Sitrans	Reserva Nacional Lago Peñuelas	50 m.
	TPA	Área de nidificación de tortugas verdes en Puntilla Chinchorro	1,6 km.
		Gaviotín monja	0 km.
TPC	Humedal el Culebrón	2,6 km	
Ultraport	Área de nidificación de la golondrina de mar negra (<i>Hydrobates markhami</i>)	20 km.	
Costa Rica	Transmares	Humedal Estero de Puntarenas y manglares asociados, Humedal Marino Playa Blanca, Humedal Lacustirno Pejeperrito, Parque Nacional Isla San Lucas, Parque Nacional Manuel Antonio	3 a 5 km.
Panamá	Norton Lilly Panamá y Norton Lilly CCL	Isla Galeta	6,3 km.
Perú	TLS	Río Ucayali	0 km.
Uruguay	Montecon	Río de la Plata, Bahía del Puerto de Montevideo	0,1-0,8 km.
	Terminal Ontur	Río Uruguay	Dentro del área

Áreas Protegidas y/o Restauradas

Las siguientes son las iniciativas de protección de la biodiversidad implementadas por las UEN en Argentina, México y Chile.

- **AMI** se encuentra asociada al Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO), organización sin fines de lucro que tiene como miembros a propietarios, gestores navales, agentes de buques y otros grupos de interés del sector marítimo. A través de la contribución de sus afiliados, BIMCO desarrolla estudios de impacto ambiental en zonas protegidas como la Antártida y en sectores que se encuentran bajo la influencia del accionar de los cruceros. Ante cualquier contingencia que pueda ocurrir con los cruceros turísticos, BIMCO es responsable de informar a las autoridades pertinentes y exigirles a los armadores las acciones de restauración correspondientes sobre el impacto ocasionado. Desde AMI, en Argentina se difunden los boletines y estudios realizados por BIMCO, se gestionan permisos

de navegación en zonas autorizadas y se realiza la gestión de descarga de residuos generados en la Antártida para su adecuada disposición final. En el año 2024 no se registraron incidentes ambientales en la zona.

- **TPC** tiene un Plan de Protección a la Biodiversidad, que se canaliza a través de campañas internas y externas, charlas en colegios, impresión de material pedagógico, disposición de señalética en puntos críticos del puerto y sensibilización a través de una campaña de medio ambiente que se realizó durante cuatro meses al interior de TPC y que fue compartida con Ultraport. El plan aborda particularmente el área protegida subacuática que se encuentra al ingreso del sitio 3, la cual se encuentra correctamente señalizada. Asimismo, las cinco áreas de manejo de recursos marinos próximas al puerto están consideradas en la RCA y el Plan de Vigilancia Ambiental desde el año 2020.

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

- **Terminal Logístico Guaíba (TLG), Terminal Logístico Pelotas (TLP) y Terminal Logístico Río Grande (TLRG)** tienen una asociación con el Centro de Educación Ambiental para divulgar material como la Guía de las Aves de la Ilha dos Marinheiro y la Guía del Área de Protección Ambiental de Lagoa Verde. Además, se estableció una asociación técnica con el Museo Oceanográfico, la Fundación CRAM y el Centro de Ciencias do Mar (CCMAR). Además, cabe destacar que las empresas cuentan con un proveedor externo que monitorea la fauna que pueda aparecer durante las actividades operativas y las instalaciones de otros grupos de interés cercanos.

- **Puerto Angamos y TGN** quedan a menos de un kilómetro de una de las zonas más importantes de nidificación del gaviotín chico en el norte de Chile. Son miembros de la Fundación del Gaviotín Chico, encargada de analizar y estudiar a esta especie migratoria en riesgo. A través de sus expertos, efectúa revisiones periódicas y recomendaciones para salvaguardar los sectores de nidificación de esta ave. Durante 2024 se mantuvieron los monitoreos permanentes a la flora y fauna al interior de las instalaciones.

GRI 304-2 Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad

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

DJSI: 2.4.2 Exposición y evaluación de la biodiversidad

GRI 304-3 Hábitats protegidos o restaurados



Huella de Carbono y Estrategia de Descarbonización

¿Por qué es un tema material relevante?

La lucha contra el calentamiento global es uno de los retos más significativos de la actualidad. En este escenario, la disminución de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) se posiciona como una medida fundamental. Ultramar ha avanzado en la estandarización de la medición de su huella de carbono en las distintas UEN, aportándoles soporte en el registro de consumos, para luego entregarles el reporte de emisiones con las recomendaciones pertinentes, dejando en la autonomía de cada una de ellas el desarrollo e implementación de estrategias concretas de descarbonización. Estas se enmarcan en un lineamiento de cuatro pilares definidos para la disminución y mitigación de emisiones bajo los cuales cada UEN va evaluando en su mérito, analizando y monitoreando el impacto de sus distintos proyectos en la reducción de emisiones, siendo Ultramar quien hace seguimiento sistémico del comportamiento de la huella a nivel global.

Medición Histórica de la Huella de Carbono



Ultramar inició la medición de su huella de carbono en 2020 bajo la metodología del GHG Protocol. Desde entonces ha capacitado y apoyado a las diferentes Unidades de Negocio, con el objetivo de mejorar la calidad de los datos de consumos registrados e

incrementar la trazabilidad y transparencia de la cuantificación. El foco de Ultramar ha estado en los Alcances 1 y 2 ya que son aquellos que las empresas pueden gestionar directamente y establecer planes de mitigación luego de un proceso de evaluación.

Si bien Ultramar cuantifica su huella de carbono desde el año 2020, no fue sino hasta el 2022 que se logró una adhesión completa de las Unidades Estratégicas de Negocio al proceso de reporte. Sin embargo, es importante señalar que las emisiones de GEI no son directamente comparables año a año de manera global, ya que están fuertemente influenciadas por variables estructurales que cambian entre periodos y que deben ser consideradas al momento de interpretar los resultados.

Entre estas variables se encuentran la cantidad de UEN incluidas en el inventario, los niveles de actividad operativa (como la carga transportada), el recambio tecnológico de equipos y otros factores que pueden generar diferencias significativas en los totales reportados.

Por esta razón, aunque los datos anuales se reportan como referencia, no deben utilizarse para evaluar tendencias de reducción de forma directa. Es por lo anterior, que durante el año 2024 se comenzó a trabajar en la definición de indicadores de intensidad de emisiones, que permitirán analizar la evolución de cada Unidad de Negocio en función de su propia actividad. Esta herramienta permitirá medir con mayor precisión el efecto de las acciones de mitigación aplicadas.

Línea de Negocio	Emisiones GEI	2022	2023	2024
		Ton de CO ₂	Ton de CO ₂	Ton de CO ₂
DAIS	Alcance 1	3.662	8.507	6.667
	Alcance 2	939	754	649
	Subtotal	4.601	9.261	7.316
KAPTAN	Alcance 1	48.571	43.292	25.971
	Alcance 2	3.333	2.191	2.949
	Subtotal	51.904	45.483	28.920
NELTUME	Alcance 1	50.443	46.232	46.135
	Alcance 2	7.212	8.619	11.541
	Subtotal	57.655	54.851	57.676
Total	Alcance 1	102.676	98.031	78.773
	Alcance 2	11.483	11.564	15.139
	Total	114.159	109.595	93.912

Nota: La cuantificación de la huella de carbono en 2024 se basó en la metodología establecida en el Estándar Corporativo de Contabilidad y el Reporte del Protocolo GEI (método localización).

Medición Huella Carbono 2024

En 2024, Ultramar encargó a la empresa Némergy la cuantificación de su huella de carbono, utilizando una herramienta de cálculo en base a los lineamientos del GHG Protocol y la Word Ports Climate Initiative (WPCI).

Las emisiones totales de Gases de Efecto Invernadero (GEI) del año 2024, correspondientes a los Alcances 1 y 2 alcanzaron las 93.912 toneladas de CO₂ equivalente (tCO₂e). El Alcance 1 representó la mayor proporción de emisiones, con 78.773 tCO₂e (84% del total), principalmente atribuibles a la combustión de combustibles en maquinaria, equipos móviles y fuentes fijas. Por su parte, el Alcance 2 totalizó 15.139 tCO₂e (16% del total), vinculadas al consumo de energía eléctrica en las distintas unidades operativas.

Línea de Negocio	Alcance 1	Alcance 2	Total
DAIS	6.667	649	7.316
KAPTAN	25.971	2.949	28.920
NELTUME	46.135	11.541	57.676
ULTRAMAR	78.773	15.139	93.912





Un total de

115

UEN midieron su huella de carbono en 2024.



La medición de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) se clasifica en tres alcances:

- **Alcance 1 – Emisiones Directas:** Emisiones que provienen de fuentes que son propiedad o están controladas por la organización. Incluyen, por ejemplo, la combustión de combustibles fósiles en calderas, vehículos o maquinaria propia, así como las emisiones fugitivas de refrigerantes.
- **Alcance 2 – Emisiones Indirectas por Electricidad:** Corresponden a las emisiones indirectas asociadas al consumo de energía eléctrica comprada. Aunque la empresa no genera estas emisiones directamente, sí es responsable de ellas al consumir la electricidad que fue producida por terceros.
- **Alcance 3 – Otras Emisiones Indirectas:** Abarca todas las demás emisiones indirectas que ocurren en la cadena de valor de la organización, tanto aguas arriba como aguas abajo. Esto incluye viajes de negocios, transporte de productos, uso de productos vendidos, disposición de residuos, entre otros.

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

DAIS

ACPS (Atlantic Coast Port Service)
Agencia Marítima Brings
Agencia Marítima Kenrick
Agencia Marítima Kenrick Perú
Allied Maritimes Services
Altamaritima
AMI (Agencia Marítima Internacional)
AMS
APS (Agri Port Services)
APS Brasil
Brings Austral
Brings Uruguay
Bucalemu
CB Fenton
CLC
Comar (Agencia Portuaria)
Consersa (Depósito de Contenedores)
Costa Rican Ship Supplier S.A.
Esdras (Arriendo de Equipos)
Essential Port Services, LLC
Global Hub BV
Global Shipping Paraguay
Global Shipping Uruguay
Greenwave
Integrity
Lighthouse
MACS
MACS Panamá
Mallkira
MARES
Montship
Nautica Services NV
Navegación del Pacífico
Navemar
NAVES
Navinter (Agenciamiento General)

Norton Lilly Barbados
Norton Lilly CCL
Norton Lilly International
Norton Lilly Panamá
Norton Lilly Shipping Mexico
Norton Lilly Trinidad y Tobago
Odivesa (Empresa de Estiba)
Paramar
PCPS
REMAR
Rochamar
S5 NE BV
S5 North Europe GmbH
S5 North Europe Ltd
S5 North Europe NV
S5 Norway AS
Sagres Agenciamiento Marítimo
Sea Hawk Marine
Surglobal Transporte
Tierramaraire
Transmares
Transmundo
Transtotal
Transtotal Logística Selva
Trealmont Logistics USA
Trealmont Trade Lane
Trealport Container Services
Trealship Services
Ulog Chile
Ulog Colombia
Ulog Ecuador
Ulog Perú
Ultramar Agencia Marítima
Unimarine Paraguay
Vectorial

KAPTAN

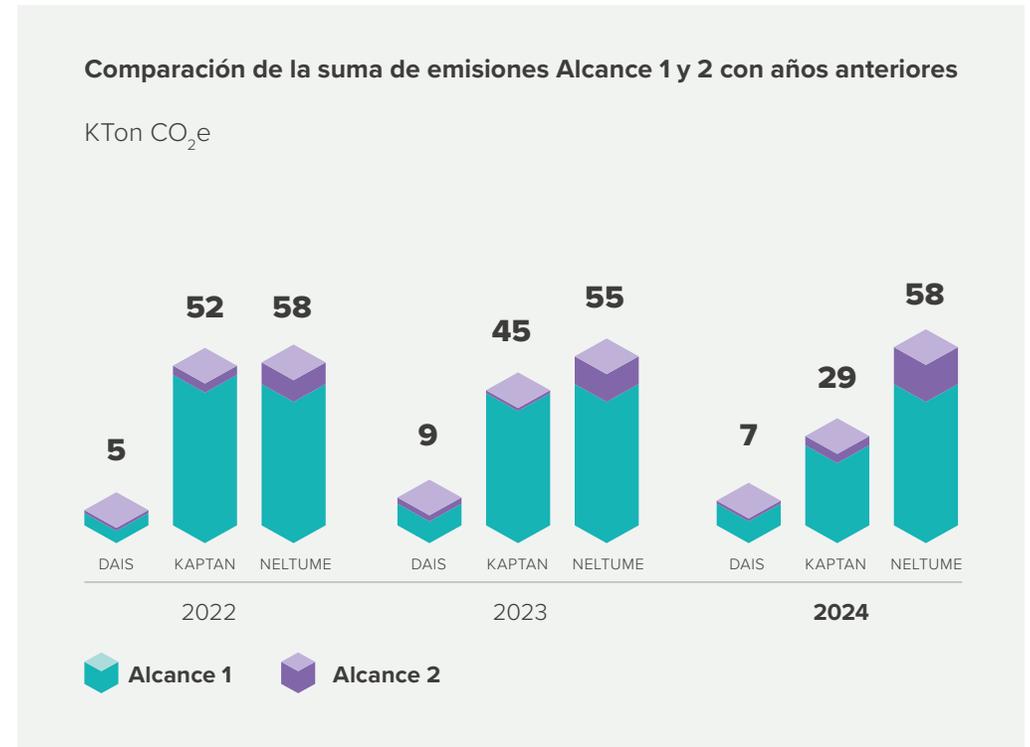
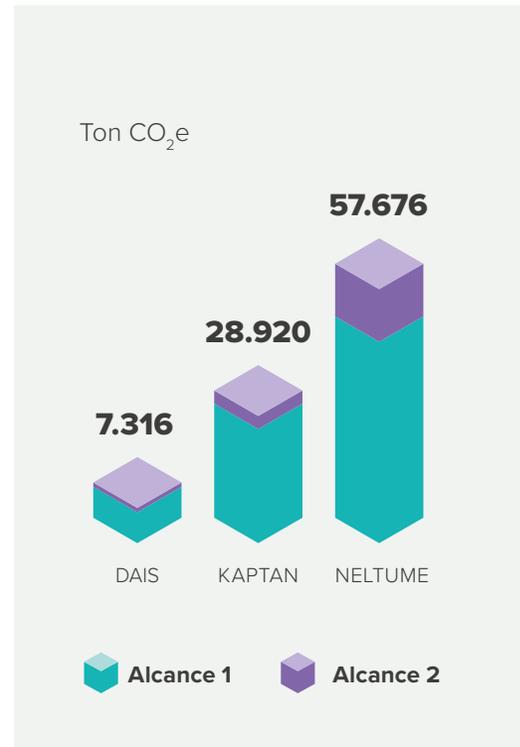
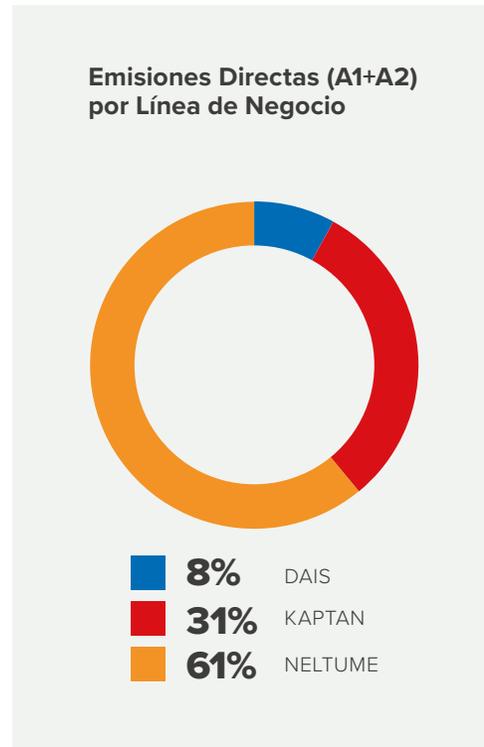
Associated Terminals LLC
Axintus
Depocargo
Depósitos Montevideo
ELB
Grúas SA
Logística Río Arriba
Medlog Chile
Medlog Chile Extraportuarios Ltda.
Mintral
Sitrans
SIX
STF Logística
Stierlift
STL (Sur Terminales Logísticas)
Teisa
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)
TLU
Transmaritime Inc.
Transmaritime Solutions LLC
UASL

NELTUME PORTS

AutoMOBILE (AIT)
Montecon (MON)
Puerto Angamos (PANG)
Puerto Coronel
Puerto Mejillones (MEJ)
Río Estiba
Suatilco
Terminal Graneles del Norte (TGN)
Terminal Graneles Uruguayos (TGU)
Terminal Logístico Guaiba (TLG)
Terminal Logístico Pelotas (TLP)
Terminal Logístico Río Grande (TLRG)
Terminal Mejillones
Terminal Ontur
Terminal Pacífico Sur (TPS)
Terminal Público Pelotas (TPP)
Terminal Puerto Arica (TPA)
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Terminal Puerto Rosario (TPR)
Tidal Transport & Trading
Ultraport
Vancouver Bulk Terminal (VBT)
Zona Franca Litoral (Ontemar)



Resultados por Línea de Negocio



NELTUME PORTS concentró la mayor cantidad de emisiones, con 57.676 tCO₂e, equivalentes al 61% del total, le sigue **KAPTAN**, con 28.920 tCO₂e (31%) y **DAIS**, por su parte, reportó 7.316 tCO₂e (8%). En los tres casos debido principalmente al aporte de consumo de combustible para fuentes móviles del Alcance 1.

Si bien las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) pueden variar de un año a otro por factores como cambios operativos, ajustes en los límites de medición o la incorporación de nuevas unidades, su análisis permite observar tendencias relevantes en la evolución de los Alcances 1 y 2.



DAIS presenta una variación más acotada en sus emisiones, aunque con diferencias internas importantes. Sus emisiones totales aumentan de 5 a 7 mil toneladas entre 2022 y 2024. Este cambio se explica por un incremento en el Alcance 1 (de 4 a 7 mil toneladas), mientras que el Alcance 2 se mantiene constante en mil toneladas. Es decir, el aumento está asociado exclusivamente al consumo directo de energía o combustibles en sus operaciones.

En **KAPTAN**, se aprecia una baja significativa en las emisiones del Alcance 1, que pasan de 49 mil toneladas en 2022 a 26 mil toneladas en 2024. Esto explica la caída en sus emisiones totales, que se reducen de 52 a 29 mil toneladas en el mismo período. Las emisiones del Alcance 2, en cambio, se mantienen estables entre 2 y 3 mil toneladas. Esta disminución podría estar vinculada a una mejor definición del inventario, ya que en años anteriores se incluyeron emisiones de servicios de recarga de gases refrigerantes que, al no ser parte directa de la operación, no correspondía considerar.

NELTUME PORTS ha mantenido sus emisiones totales relativamente estables, con 58 mil toneladas de CO₂ equivalente en 2022 y 2024, y una leve disminución en 2023 (55 mil toneladas). Al revisar los datos por tipo de emisión, se observa una reducción en el Alcance 1 (de 50 mil a 46 mil toneladas) y un aumento en el Alcance 2 (de 7 mil a 12 mil toneladas), lo que podría estar relacionado con un cambio en la fuente de energía utilizada.

Alcances, fuentes de emisiones incluidas y excluidas del inventario

Alcance	Fuentes de emisión	Incluida / excluida
Alcance 1 (obligatoria)	Combustión estacionaria	Incluida
	Combustión móvil	Incluida
	Procesos industriales	Excluida
	Emisiones fugitivas	Incluida
Alcance 2 (obligatoria)	Electricidad importada	Incluida
	Compra de vapor	Excluida

Resultados 2024 por fuente y Líneas de Negocio

Línea de negocio	Electricidad	Fija	Emisiones Fugitivas	Móviles	Total
DAIS	649	240	890	5.537	7.316
KAPTAN	2.949	884	221	24.866	28.920
NELTUME	11.541	8.659	510	36.966	57.676
Total	15.139	9.782	1.621	67.369	93.911

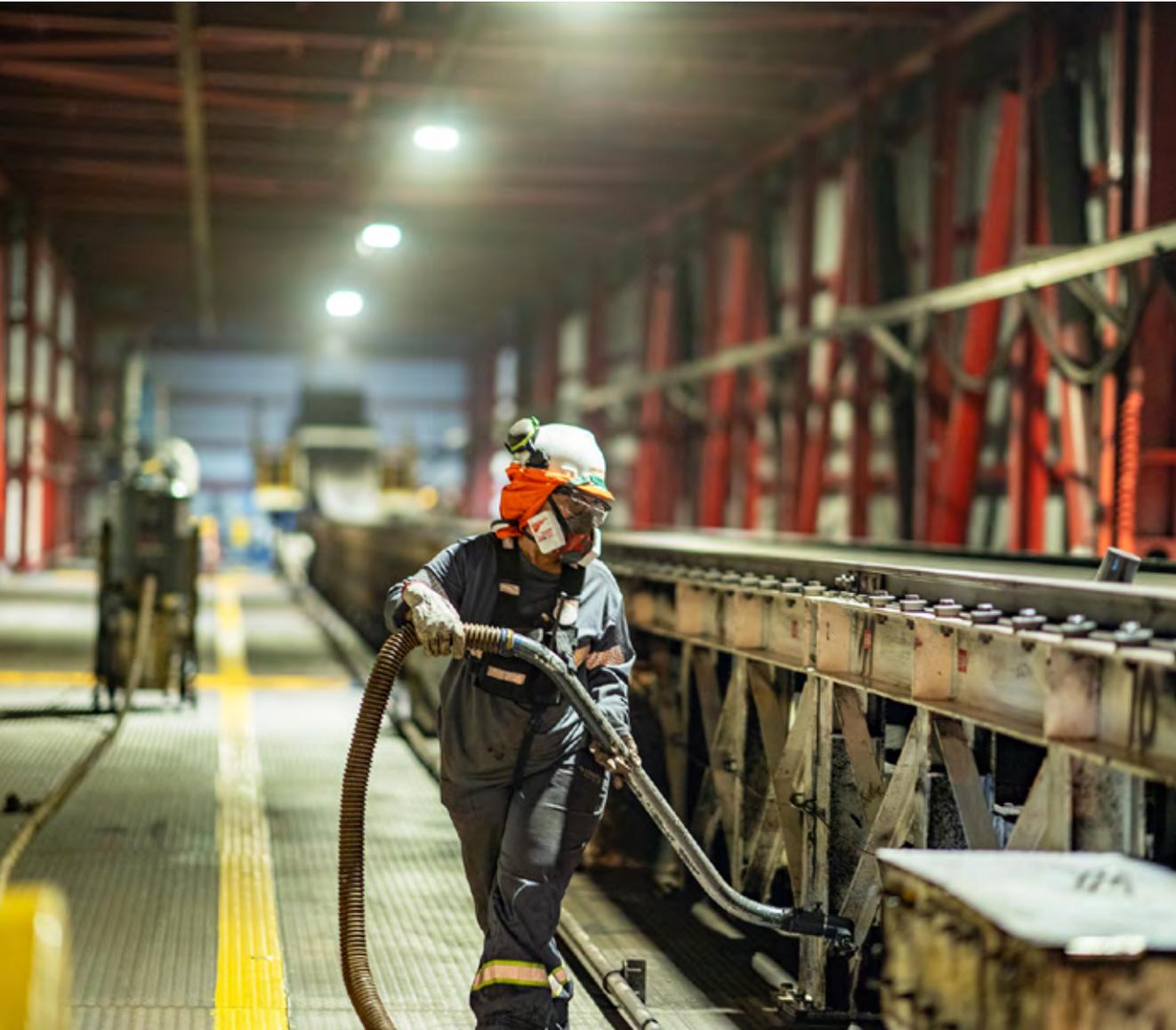
Verificación Alcance 1 y Alcance 2

Durante el 2024, por segundo año consecutivo, la huella de carbono de Ultramar en los Alcances 1 y 2 fue verificada de manera externa por la firma PricewaterhouseCoopers (PwC), conforme a los lineamientos de la norma ISAE 3410. Esta verificación, de alcance limitado, se aplicó a un conjunto representativo de Unidades de Negocio —14 en el caso de Ultramar y 8 en NLTUME PORTS— seleccionadas por su nivel de materialidad. El proceso consideró la revisión de evidencias como facturas y reportes de consumo, entrevistas a los equipos responsables y análisis metodológico.

Cabe destacar que luego de la verificación algunas UEN ajustaron valores estimados a valores reales y eso generó un 0,88% de diferencia entre el resultado entregado a PwC. Sin embargo, se debe considerar que este ajuste es no material y no corresponde a ninguna UEN de las que se incorporaron en el muestreo material.

Esta instancia no solo refuerza la transparencia, trazabilidad y consistencia de la información reportada, sino que también ha permitido corregir errores materiales e identificar oportunidades de mejora en ámbitos como los controles internos, la formalización de procesos y la gobernanza de los datos. La verificación externa representa un paso relevante en el fortalecimiento de la confianza en la gestión de emisiones de gases de efecto invernadero y en el compromiso con una mejora continua.





Gestión de Ultramar: Alcances 1 y 2

A lo largo del camino recorrido por Ultramar en la cuantificación de su huella de carbono y en la comprensión de los elementos que conforman cada uno de sus alcances, la compañía ha reforzado progresivamente la importancia estratégica de su gestión ambiental. Desde 2020 a la fecha, se ha incorporado de manera sistemática el análisis de nuevas tecnologías limpias, el seguimiento de tendencias internacionales en reducción de emisiones, y la evaluación de metas y estrategias de clientes, proveedores y competidores en esta materia.

Ultramar continúa impulsando iniciativas complementarias orientadas a la reducción de emisiones de Alcance 1, tales como la electrificación de equipos e incorporación de medidas de eficiencia energética.

Adicionalmente, con el objetivo de reducir las emisiones asociadas al Alcance 2, las UEN han enfocado sus esfuerzos en avanzar hacia una matriz energética más limpia, incorporando contratos con proveedores de energías renovables. Esta transición ha permitido implementar mecanismos como los contratos PPA (*Power Purchase Agreement*), que, según el método de medición por mercado, es un 53% menor, alcanzando 6,4 mil toneladas de CO₂ equivalente. No obstante, aún persisten desafíos relacionados con la validación y certificación de estos contratos eléctricos, lo que impide que parte de estos avances se reflejen oficialmente en el cálculo de la huella de carbono. Para abordarlo, se está trabajando en que todas las Unidades cuenten con certificados reconocidos a nivel regional (como I-REC, REC o GO), que respalden formalmente el origen renovable de la energía utilizada.

Emisiones de Alcance 3

Tal como se ha descrito, Ultramar centra su gestión climática en las emisiones de Alcance 1 y 2, aquellas que se generan directa o indirectamente por sus operaciones y sobre las cuales tiene capacidad de acción.

Las emisiones de Alcance 3, en cambio, corresponden a fuentes indirectas que se generan en la cadena de valor, tanto aguas arriba como aguas abajo. Si bien no forman parte del ámbito de gestión directa de la compañía, Ultramar opta por monitorear su evolución dada su relevancia en el contexto del cambio climático y la industria.

En 2024, las emisiones de Alcance 3 totalizaron 439.394 tCO₂e, registrando un aumento del 268% respecto al año anterior. Este incremento se explica principalmente por la incorporación de la categoría “transporte y distribución aguas arriba” y por una mayor precisión metodológica en la recolección y estandarización de datos.

Dentro del total, DAIS concentró el 63,4% de las emisiones asociadas a la nueva categoría incorporada, mientras que NELTUME PORTS presentó un 75% de sus emisiones totales en Alcance 3, con especial énfasis en “transporte y distribución aguas abajo”, vinculado al uso de infraestructura portuaria por terceros.

Línea de Negocio	2022	2023	2024
	Alcance 3 - Ton de CO ₂		
DAIS	67.628	51.205	245.339
KAPTAN	33.713	30.119	21.213
NELTUME	83.184	82.731	172.843
Total	184.525	164.055	439.394

El comercio exterior presenta desafíos estructurales en relación con el Alcance 3, debido a la complejidad de las cadenas logísticas internacionales, la participación de múltiples actores y la ausencia de metodologías estandarizadas para su medición y gestión. Las emisiones derivadas del transporte marítimo, el uso compartido de infraestructura o el abastecimiento internacional, por ejemplo,

no pueden ser abordadas desde una sola empresa. Esto reafirma que el Alcance 3 es un desafío de carácter sectorial, que requiere soluciones coordinadas entre empresas, proveedores, clientes, gremios y autoridades. Ultramar continúa la colaboración con actores de la cadena de suministro, con el fin de generar impactos positivos a lo largo de todo el ecosistema operacional.

Alcances, fuentes de emisiones incluidas y excluidas del inventario

Alcance	Fuentes de emisión	Incluida / excluida
Alcance 3 (opcional)	Bienes y servicios comprados	Excluida
	Bienes de capital	Excluida
	Combustible y energía no incluidos en Alcances 1 y 2	Excluida
	Transporte y distribución aguas arriba (*)	Incluida
	Residuos generados en operaciones	Excluida
	Viajes de negocios	Excluida
	Desplazamiento de trabajadores	Excluida
	Activos arrendados aguas arriba	Excluida
	Transporte y distribución aguas abajo	Incluida
	Procesamiento de productos vendidos	Excluida
	Remolcadores y buques	Excluida
	Tratamiento de productos al final de su vida útil	Excluida
	Activos arrendados aguas abajo	Excluida
	Franquicias	Excluida
	Inversiones	Excluida

(*) En el análisis de "transporte aguas arriba" y "transporte aguas abajo", se excluyeron los movimientos de bienes y servicios internos, tales como el traslado de repuestos para mantenimiento, la compra de insumos de oficina y otros desplazamientos operativos. Esta delimitación permitió enfocar el estudio exclusivamente en las actividades vinculadas a clientes y proveedores, optimizando la precisión y relevancia de los datos analizados.



Resultados 2024 por fuente y Líneas de Negocio

Línea de Negocio	Transporte Aguas Abajo	Transporte Aguas Arriba	Uso de Puertos	Total general
DAIS	84.376	160.945	17	245.338
KAPTAN	19.876	1.337	–	21.213
NELTUME	85.577	16.517	70.749	172.843
Total	189.829	178.799	70.767	439.395

Descarbonización

Durante el año 2024 Ultramar desarrolló lineamientos de descarbonización que fueron divulgados a las UEN en del Seminario de Excelencia Operacional y en el Taller de Huella de Carbono, realizado en el marco del proceso de medición. Estos lineamientos se fundamentan en pilares y un conjunto de acciones progresivas, orientadas a fortalecer la gestión climática de forma consistente y alineada con los desafíos del contexto global.

Los pilares de esta estrategia son:

1. Eficiencia energética.
2. Uso de energías renovables.
3. Electrificación de procesos y equipos.
4. Fomento de fuentes alternativas, como el hidrógeno verde.

Desde Ultramar, y como parte de los requisitos optativos del plan de trabajo anual socioambiental, se busca impulsar que cada UEN genere una hoja de ruta que permita definir metas, construir escenarios de mitigación consistentes, planificar inversiones de corto, mediano y largo plazo, y avanzar hacia una transición energética alineada con la naturaleza de negocio y cada realidad operativa. Las decisiones las toma cada UEN considerando criterios de madurez tecnológica, adaptación de infraestructura y optimización de procesos, junto con herramientas de trazabilidad para monitorear el impacto en la cadena de suministro.

Estrategias para la Gestión de Emisiones

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Total de UEN con estrategia o plan de descarbonización	25	9	6	40
Total de UEN con metas de reducción de emisiones	21	9	5	35



Durante 2024 hubo

40

Unidades de Negocio que contaron con una estrategia o plan de descarbonización



35 UEN

con metas de reducción de emisiones.

Iniciativas Relacionadas con Emisiones

En el año 2024, 22 (21,5%) de las 102 UEN que reportaron, desarrollaron iniciativas de mitigación y/o compensación por sus emisiones. Las principales fueron las siguientes:

- GRI 302-4** Reducción del consumo energético
- GRI 305-1** Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
- DJSI: 2.3.1** Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
- TR-AF-110a.1** Emisiones mundiales brutas de Alcance 1
- TR-AF-110a.2** Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1
- GRI 305-2** Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)
- DJSI: 2.3.2** Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)
- GRI 305-3** Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
- GRI 305-4** Intensidad de las Emisiones de GEI
- DJSI: 2.3.6** Emisiones de GEI Alcance 3
- TCFD B** Reportar los Alcances 1, 2 y 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados
- DJSI: 2.5.3** Estrategia de cambio climático

DAIS

AMS cambió equipos de aire acondicionado por elementos de última generación en eficiencia energética, categoría A. Cambió también luminarias a LED y bajo consumo.

Brings Austral colocó doble vidrio en sus instalaciones de Puerto Santa Cruz.

MACS Panamá implementó baterías recargables.

NAVES sembró árboles con el fin de compensar las emisiones efecto invernadero generadas por sus operaciones.

Norton Lilly CCL y Panamá reemplazaron lámparas incandescentes por lámparas LED ahorrativas.

Norton Lilly USA redujo emisiones en 5% en todas las operaciones, mediante una combinación de medidas de eficiencia energética, mejoras operativas y cambios de hábitos.

S5 empleó fuentes de energía renovable en las oficinas de la Unión Europea.

Surglobal Transporte implementó autos eléctricos, híbridos y convencionales, esperando contar con una flota de vehículos 100% eléctricos a largo plazo. Adicionalmente, espera utilizar energía proveniente de los paneles solares instalados en sus oficinas para la carga de los vehículos.

KAPTAN

Axinntus puso en funcionamiento dos torres de iluminación solar en un nuevo contrato. Además, en el contrato de Axinntus Colbún se implementó la utilización de dos carretillas eléctricas para el traslado de materiales.

Depocargo efectuó cambios de vehículos a combustión por vehículos híbridos o eléctricos.

Sitrans y SIX hicieron el reemplazo gradual de grúas de combustión a grúas eléctricas.

STL cambió el total de la flota de vehículos livianos a vehículos 100% eléctricos.

Teisa pasó del uso de gas de refrigeración a uno de menos impacto ambiental.

UASL realizó gestiones con un proveedor para que los equipos móviles utilizados en la losa sean eléctricos en un porcentaje determinado.

NELTUME PORTS

Terminal Logístico Guaiba (TLG), Terminal Logístico Pelotas (TLP) y Terminal Logístico Río Grande (TLRG) hicieron la reducción y reutilización de residuos, además de la medición de gases de efecto invernadero y la medición, separación y eliminación de residuos de sus operaciones.

TPS renovó equipos (tractocamiones y *reachstackers*) por unos con mayor eficiencia energética. Adicionalmente, hizo la priorización de conexiones eléctricas directas en el andén Reefer sobre generadores diésel, acompañada por campañas de concientización para el personal. Por último, incorporó el sistema SCADA para obtener datos más precisos y desglosados por equipo, mejorando la calidad de la información recopilada para el análisis y la toma de decisiones.

TPC realizó una campaña de concientización de aspectos como reciclaje, consumo de agua y eficiencia energética. Además, reemplazó ampollitas por unas de menor consumo eléctrico.

KAPTAN MINTRAL

Se compensaron 1.488 toneladas de CO₂, neutralizando así las emisiones correspondientes a los Alcances 1 y 2.



Terminal de Antofagasta Mitiga Emisiones de CO₂

Mintral busca mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generadas por las operaciones del Terminal Antofagasta. Gracias a este esfuerzo, se pudieron compensar 1.488 toneladas de CO₂, neutralizando así las emisiones correspondientes a los Alcances 1 y 2.

El logro fue reconocido por el Programa HuellaChile del Ministerio del Medio Ambiente. Contribuye de manera significativa a la mitigación del cambio climático, promoviendo un futuro más sostenible y alineado con el compromiso de la empresa con el cuidado del planeta. Además, favorece la mejora de la calidad del aire, lo que tiene un impacto directo tanto en el negocio como en la sociedad y el medio ambiente.

La iniciativa ha fortalecido la competitividad de la compañía, posicionándola como el primer terminal logístico minero en ser carbono neutral. Además, ha mejorado su imagen corporativa, generado una mayor atracción de talento, destacando su credibilidad frente a clientes, proveedores y la sociedad en general, gracias a su compromiso con la sostenibilidad.



Consumo Energético



El uso de energía en las UEN de Ultramar depende del tipo de actividad que desempeñan y de las fuentes energéticas disponibles en cada país. En 2024 la compañía avanzó en iniciativas para incorporar contratos de ERNC, sin embargo, persisten desafíos en cuanto a la validación de los mismos. Algunas UEN disponen de suministro renovable, pero aún no han completado la certificación correspondiente. Por este motivo, para efectos del reporte de emisiones, se considera electricidad desde la red nacional.

En paralelo se desarrollaron proyectos orientados a reducir el consumo desde fuentes fósiles y mejorar la eficiencia energética. Entre las principales medidas destacan:

<p>Electrificación de maquinaria: Conversión de motores diésel en embarcaciones a eléctricos o sistemas híbridos diésel-eléctricos.</p>	<p>Uso de baterías (BESS): Implementación de sistemas de almacenamiento para reducir el uso de generadores a diésel en fuentes fijas.</p>	<p>Recambio de luminarias: Sustitución por tecnologías LED para mejorar la eficiencia energética en oficinas y terminales.</p>	<p>Automatización de equipos: Reducción del ralentí en grúas RTG, mediante sistemas inteligentes.</p>	<p>Utilización de sistemas de on-shore power supply (OPS): Permiten suministrar energía a buques desde tierra, eliminando la necesidad de operar con motores propios mientras están atracados.</p>
--	--	---	--	---

Estas acciones reflejan el compromiso de Ultramar con una transición energética que contribuya a reducir su huella ambiental, mejorar la competitividad y apoyar la sostenibilidad de largo plazo del negocio.

Consumo de energía en la organización*

	2021	2022**	2023	2024
Consumo total de energía (MwH)	74.037	93.484	70.284	81.457

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

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

NELTUME PORTS

TPS

Nuevo e importante paso en la eficiencia de sus recursos energéticos y en la reducción de su huella de carbono.

TPS se Certifica en ISO 50.001 de Eficiencia Energética

Terminal Pacífico Sur Valparaíso logró un nuevo e importante paso en la eficiencia de sus recursos energéticos y en la reducción de su huella de carbono, al obtener la certificación ISO 50.001, estándar internacional que brinda estrategias de gestión para incrementar la eficiencia energética, reduciendo los costos y mejorando el rendimiento energético de una organización.

Los procesos operativos en los que se implementarán medidas de mejoras en una primera etapa, son los andenes donde se conectan los contenedores refrigerados, las grúas de patio sobre neumáticos (RTG), las grúas Reachstacker y los tracto camiones que operan en el terminal que utilizan energía eléctrica y diésel.

Esta importante certificación está alineada al Programa “Actúa Verde”, que consolida todas las acciones medioambientales que están vigentes en la organización, como el Acuerdo de Producción Limpia “Transición hacia la Economía Circular”.

Se suma a otros estándares a los que adhiere el Terminal, como las normas ISO 14.001 de gestión ambiental, e ISO 45.001 de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ya certificadas desde hace varios años.





Índice GRI



INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GENERALES		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	231
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	231
GRI 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	231
GRI 2-4	Actualización de la información	231
GRI 2-5	Verificación externa	231
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	16
GRI 2-23	Compromisos y políticas	16
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	16
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	16
GRI 3-2	Lista de temas materiales	16
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	16
DJSI: 1.2.1	"Temas Materiales"	16
DJSI: 1.2.2	"Divulgación de la materialidad"	16
DJSI: 1.4.1	"Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas"	16
CONFIANZA Y TRANSPARENCIA		
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	44
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	44
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	44
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	44
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	44
GRI 2-15	Conflicto de interés	31
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	31
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	31
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	41
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	41
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	31
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	31
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31
DJSI: 1.1.1	"Estructura del Directorio"	44
DJSI: 1.1.2	"Presidente (no ejecutivo) del Directorio"	44
DJSI: 1.1.4	"Diversidad de género en el Directorio"	44
DJSI: 1.4.2	"Código de conducta"	31
DJSI: 1.4.3	"Código de conducta (cobertura)"	31
DJSI: 1.4.4	"Corrupción y soborno"	31
DJSI: 1.4.5	"Código de conducta (sistemas y procedimientos)"	31
DJSI: 1.4.6	"Prácticas anti-competencia"	31
DJSI: 1.4.7	"Casos de corrupción y soborno"	31
DJSI: 1.4.8	"Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta"	31
DJSI: 1.5.1	"Contribuciones a campañas u organizaciones políticas"	31
NUESTRAS PERSONAS		
GRI 2-7	Empleados	50
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	50
GRI 2-19	Políticas de remuneración	57
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	96
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	54
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	84
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	84
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	84
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	84
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	84
GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	84
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	84
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	84
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	84

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	69
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	57
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	61
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	96
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	96
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	96
DJSI: 3.2.1	"Política de no discriminación y contra el acoso"	61
DJSI: 3.2.2	"Desglose de la fuerza laboral por género"	50
DJSI: 3.2.4	"Otras minorías"	50
DJSI: 3.2.5	"Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género"	57
DJSI: 3.2.6	"Libertad de Asociación"	96
DJSI: 3.3.1	"Compromiso con los Derechos Humanos"	96
DJSI: 3.3.2	"Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos"	96
DJSI: 3.3.3	"Evaluación en Derechos Humanos"	96
DJSI: 3.3.4	"Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos"	96
DJSI: 3.4.2	"Programas para el desarrollo de los empleados"	69
DJSI: 3.5.1	"Contrataciones"	54
DJSI: 3.5.4	"Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño"	57
DJSI: 3.5.5	"Incentivos de largo plazo para los empleados"	69
DJSI: 3.5.7	"Tasa de rotación de los empleados"	54
DJSI: 3.7.4	"Muertes en el trabajo"	84
TR-MT-000.A	"Número de empleados a bordo"	50
TR-AF-310a.2	"(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato"	84
Propio 4	Movilidad interna y promociones	55
Propio 5	Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral	61
Propio 6	% de PeSD por tipo de cargo	61
Propio 7	% de mujeres por tipo de cargo	50
Propio 8	Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación	96

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
Propio 9	N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo	54
Propio 10	Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado	69
Propio 11	Iniciativas del Sello de Liderazgo	69
Propio 12	Programa de Jóvenes profesionales	69
Propio 13	Indicadores de seguridad propios	84
Propio 14	Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima	92
Propio 34	Brecha salarial hombre/mujer	57
CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL		
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	101
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	103
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	103
DJSI: 0.2	"Actividades del Negocio"	101
DJSI: 1.3.1	"Gobernanza relativa a los riesgos"	103
DJSI: 1.3.3	"Riesgos Emergentes"	103
DJSI: 1.3.4	"Cultura del riesgo"	103
DJSI: 1.7.2	"Medidas de Cyberseguridad"	113
DJSI: 1.7.3	"Procesos e infraestructuras adecuadas para la Cyberseguridad"	113
DJSI 1.7.4	"Accidentes e incumplimientos en términos de Cyberseguridad"	113
DJSI: 3.8.2	"Medición de Satisfacción de Clientes"	131
Propio 17	Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta	103
DESARROLLO SOCIAL		
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	157
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	160
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	160
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	160
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	160
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	134
DJSI: 1.6.1	"Código de Conducta para Proveedores"	153

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
DJSI: 1.6.2	"Identificación de proveedores críticos"	160
DJSI: 1.6.4	"Medidas tomadas para manejar los riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos"	160
DJSI: 3.1.1	"Reporte de indicadores sociales (cobertura)"	134
DJSI: 3.6.2	"Tipo de iniciativas de filantropía"	136
DJSI: 3.6.3	"Contribuciones filantrópicas"	136
Propio 15	Número y % de UENs con Grupos de Interés identificados	134
Propio 16	Número y % de UENs con Plan de Relacionamiento Comunitario	134
Propio 18	Número y % de UENs con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades	134
Propio 19	Inversión Social	136
Propio 21	Iniciativas de voluntariado corporativo	143
Propio 22	Número de UENs con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas	153
Propio 23	Iniciativas destacadas de desarrollo (y/o capacitación) de proveedores y contratistas	153
Propio 24	Número de UENs con Código de Conducta para proveedores y contratistas	153
Propio 26	Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales	157
Propio 27	Número y % de proveedores y contratistas locales	157
Propio 28	Número y % de proveedores y contratistas Mipymes	158
Propio 29	Número y % de UENs con caracterización interna de proveedores y contratistas	153
Propio 30	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas	157
Propio 31	Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes	158
Propio 32	Días promedios de pago a proveedores (MiPymes)	158
Propio 33	Días de plazo máximo (MiPymes)	158
CUIDADO DEL PLANETA		
GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	205
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	203
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	180
GRI 304-1	Sitios operacionales en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	190
GRI 304-2	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	190

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GRI 304-3	Hábitats protegidos o restaurados	190
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	203
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	203
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	203
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones GEI	203
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	184
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	184
GRI 306-3	Residuos generados	184
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	184
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	184
DJSI: 2.1.1	“Reporte de indicadores ambientales (cobertura)”	174
DJSI: 2.2.5	“Incumplimientos ambientales”	174
DJSI: 2.3.1	“Emisiones directas de GEI (alcance 1)”	203
DJSI: 2.3.2	“Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)”	203
DJSI: 2.3.3	“Consumo de energía”	205
DJSI: 2.3.4	“Consumo de agua”	180
DJSI: 2.3.5	“Disposición de residuos”	184
DJSI: 2.3.6	“Emisiones de GEI alcance 3”	203
DJSI: 2.4.2	“Exposición y evaluación de biodiversidad”	190
DJSI: 2.5.3	“Estrategia de cambio climático”	203
TR-AF-110a.1	“Emisiones mundiales brutas de alcance 1”	203
TR-AF-110a.2	“Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1”	203
TCFD B (Métricas y Objetivos)	Reportar el Alcance 1, Alcance 2 y, si es adecuado, el Alcance 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados.	203
Propio 1	Nº de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto	174
Propio 2	Número de Reclamos, Sanciones no Monetarias y Multas Monetarias en temas ambientales; valor de las multas monetarias	174
Propio 3	Derrames	174



Anexos

Anexo 1 - Trabajadores de Empresas Contratistas

Unidad Estratégica de Negocio	Número total de contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
AMI	6	Sistemas, mesa de ayuda, maestranza, travel service, liquidación de sueldos. Contratación de forma tercerizada.	Asisten en mesa de ayuda por temas de IT; mantienen el orden y limpieza de las oficinas; se encargan de hacer las reservas de vuelos y hospedajes; realizan la liquidación de sueldos.	n/a
AMS	8	Trabajadores de seguridad y vigilancia, IT y limpieza de oficinas. Subcontratados a través de empresas de servicios.	En su mayoría, tareas de seguridad y vigilancia en el edificio, realizando chequeos de cámaras de vigilancia, seguridad en puerta de ingreso y recorridas. Por otro lado, una persona se dedica a la limpieza diurna de oficinas, manteniendo oficinas, baños y salas de reuniones, y otra persona desarrolla tareas de help desk en el departamento de IT.	n/a
Brings Austral	1.967	Personal con relación laboral indeterminada y personal de relevo con plazo fijo.	Personal embarcado.	n/a
CB Fenton	2	Administrativos.	Mensajería y limpieza de las oficinas principales de la organización.	No
Global Shipping	1	Servicio de limpieza.	Limpieza del edificio.	n/a
Naves	4	Especialistas.	Consultoría.	Depende de los proyectos.
S5	11	Colaboradores relacionados con finanzas.	Control comercial y tareas administrativas financieras.	Final de año.
Transmares	1	TI	Soporte técnico.	n/a
Unimarine	1	Servicio de limpieza.	Limpieza del edificio.	n/a
Depocargo	81	Trabajadores operativos full time.	Limpieza industrial, seguridad para las instalaciones, mantenimiento.	No existen fluctuaciones significativas.
Libertador (ELB)	15	Mecánicos.	Mantenimiento y reparación de camiones.	Fluctuaciones no significativas.
Medlog Bolivia	16	Administrativos y blue collar.	Trabajos operativos de sport a bodega y depósito.	No existen fluctuaciones significativas.
Medlog SA	291	Cargos logísticos de inspector, reparación, lavado, frigoristas, conductores, personal de aseo y guardias de seguridad.	Los cargos de logística realizan trabajos operativos en el depósito, ya sea desde la recepción documental hasta la reparación de contenedores. El personal de aseo se encarga de la limpieza de las instalaciones. Los guardias de seguridad se encargan de resguardar la seguridad de acceso y vigilancia de los depósitos.	En período de verano aumenta la dotación de maestranza, debido a la alta temporada de exportaciones propias del país.
Mintral	949	Operarios de bodega y transportistas.	Transporte, recepción y despacho de carga.	Fluctuaciones no significativas.
Sitrans	1218	Transportista, operarios de bodega, operarios de depósito, personal de aseo, casino y guardias.	Transporte, recepción, despacho y movimiento de carga. Operación reefer, inspección y reparación de contenedores.	Fluctuaciones no significativas.
Sitrans Almacenes Extraportuarios (SIX)	19	Administrativos.	Asistencia documental.	Fluctuaciones no significativas.
STF Logística	44	Choferes de empresa de transporte, amarradores, herreros, mecánicos.	Choferes de empresa de transporte trasladan personal desde los lugares de residencia a la planta y los retiran al finalizar la jornada. Amarradores se encargan de amarrar y desamarrar la barcaza que transporta madera. Herreros realizan trabajos en el taller. Mecánicos efectúan trabajos en el taller.	n/a

Unidad Estratégica de Negocio	Número total de contratistas (*)	Tipos de trabajadores más habituales y su relación contractual con las UEN	Tipo de trabajo realizado por contratistas	Fluctuaciones significativas del número de contratistas
STL (Sur Terminales Logísticas)	24	Personal de limpieza, operativos y personal de seguridad. Personal tercerizado.	Limpieza, mantenimiento, operaciones y seguridad.	Variación muy mínima en el personal operativo, entre 13 y 15 personas al año.
Teisa	66	Trabajadores operativos full time.	Limpieza industrial, seguridad de las instalaciones, insumos y mantenimiento.	Existe aumento de dotación subcontratada para el período de temporada alta hortofrutícola, noviembre a diciembre.
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	6	Guardias de seguridad y auxiliares de limpieza.	Limpieza de instalaciones y seguridad privada.	No varía.
TLU	12	Limpieza, operaciones y seguridad. Personal tercerizado.	Limpieza, seguridad y operativos de puerto.	De mayo a noviembre se da un aumento por zafrá.
UASL	92	Trabajadores operativos, full time.	Acompañamiento de tripulantes, servicio de GHA, limpieza industrial, escolta de aeronaves.	En temporada alta, octubre a noviembre, aumenta la dotación subcontratada.
Montecon (MON)	198	Estriba, contratista.	Destrinca.	No
Puerto Angamos (PANG)	1.102	DYLC, VECKTROM, PROSEGUR, Fesanco, CYD, etc.	Principalmente, se dedican a labores de mantención de las instalaciones y servicios como seguridad, obras civiles, mantención, grúas.	-
Terminal Graneles Norte (TGN)	714	Belfi, Ultraport, Telmin, SYC, Tecnihouse.	Debido a la construcción del terminal, la principal dotación es de Belfi, mientras que el resto de las empresas se encargan de la operación del terminal y la mantención.	Las fluctuaciones se ven reflejadas por la desmovilización de Belfi del proyecto.
Terminal Pacífico Sur (TPS)	762	Contratistas.	Trabajadores de empresas contratistas, las cuales prestan servicios a TPS.	Las fluctuaciones significativas del número de trabajadores durante el año se deben a la temporalidad de la operación realizada, donde la etapa alta de TPS se distribuye entre los meses de octubre y marzo, aumentando la dotación de personal contratado aproximadamente en un 30% en comparación con la temporada baja.
Terminal Puerto Rosario (TPR)	15	Tercerizado.	Operativo.	-
Ultraport	22	Trabajadores de empresas externas.	Trabajos de aseo, guardarropía y recepción.	n/a
Zona Franca Litoral (Ontemar)	5	Operaciones y seguridad. Personal tercerizado.	Seguridad y personal operativo en balanza, carga y descarga de camiones	En 2024, el mes de mayor volumen fue en abril.

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

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

Anexo 2 – Evaluaciones de Desempeño

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Altamaritima	Utiliza la evaluación PDP de los colaboradores y, en base a sus cumplimientos, se determina su bono. No obstante, es importante mencionar que en México existe el PTU, en el cual el colaborador percibe el 10% de la rentabilidad de la compañía antes de impuestos, topado con tres meses de salario.	M3 del negocio, M5 de la Agencia, cantidad de escalas, cantidad de movimientos de servicios integrales, etc.	No	n/a
AMI (Agencia Marítima Internacional)	Rango Categoría 1.0 - 1.4 No cumple 1.5 - 2.4 Cumple Parcialmente 2.5 - 3.4 Satisface Expectativas 3.5 - 4.4 Excede Expectativas 4.5 - 5.0 Excepcional	Alinear los objetivos estratégicos de la compañía, mejorar el rendimiento de los colaboradores, determinar planes de desarrollo profesional, identificar talentos con personas de alto potencial. Se mide a través del cumplimiento de objetivos, la calidad del trabajo y el cumplimiento en término de las solicitudes y el seguimiento de los plazos establecidos.	Si	La productividad incluye PDP, GPTW (en el caso de corresponder), M3, M3/vtas. del área; M5 de la compañía. La planilla de bonos es sugerida al Directorio para su aprobación.
AMS	1.0 - 1.4 No cumple 1.5 - 2.4 Cumple Parcialmente 2.5 - 3.4 Satisface Expectativas 3.5 - 4.4 Excede Expectativas 4.5 - 5.0 Excepcional	Se realiza la Evaluación de Desempeño anual de Ultramar (Proceso de Desarrollo de Personas), coincidiendo con los beneficios identificados corporativamente: medir objetivamente el desempeño, tener una guía que ayude al colaborador y su jefatura en la planificación de las tareas, uniéndose a la estrategia del negocio, evaluar competencias y conductas asociadas a la posición y generar espacios de diálogo para brindar feedback. El PDP incluye evaluación de objetivos y competencias.	Si	Evaluación de objetivos.
Brings Austral	Se evalúan varios conceptos de perfil de puesto en base a una escala de 5 puntos desde "muy bueno" a "deficiente".	Responsabilidad, competencia, iniciativa, confiabilidad, conocimiento, liderazgo, reglamentación, regulaciones, cooperatividad, integración, conducta general.	n/a	n/a
Bucalemu	Escala del 1 al 5 (PDP).	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo / Clima laboral Área técnica Seguridad Excelencia operacional 	Si	Para las jefaturas y personas que tengan personal a cargo, una herramienta para medir su bono es la Evaluación de Desempeño anual.
CB Fenton	Se utiliza PDP del Corporativo.	Basados en los focos estratégicos bajados cada año.	Si	Resultado final de PDP mayor a 2,5.
Consersa (Depósito de Contenedores)	Se toma la evaluación en base al PDP.		Si	

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Global Shipping Paraguay	“Evaluación por Competencias”. Calificación del cumplimiento de competencias interactivas + Calificación de competencias funcionales + Calificación de Sistema Integrado de Gestión= Calificación Global.	Distinguir y reconocer a las personas eficientes con alto nivel de desempeño, acorde con los valores y cultura de la compañía.	Si	n/a
MACS Panamá	PDP GDD	n/a	Si	n/a
Navemar	“Evaluación por Competencias”. Calificación del cumplimiento de competencias interactivas + Calificación de competencias funcionales + Calificación de Sistema Integrado de Gestión= Calificación Global.	Distinguir y reconocer a las personas eficientes con alto nivel de desempeño, acorde con los valores y cultura de la compañía.	Si	n/a
Paramar	“Evaluación por Competencias”. Calificación del cumplimiento de competencias interactivas + Calificación de competencias funcionales + Calificación de Sistema Integrado de Gestión= Calificación Global.	Distinguir y reconocer a las personas eficientes con alto nivel de desempeño, acorde con los valores y cultura de la compañía.	Si	n/a
NAVES	Se utiliza una escala Likert (1 a 5) y se evalúan objetivos de negocio y competencias conductuales. Modelo de Evaluación Ultramar.	Objetivos: • Alineamiento con el negocio. • Desarrollar a las personas.	Si	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de Negocio • Evaluación 360 • Resultados Evaluación de Desempeño • GPTW
Navinter	Se toma la evaluación en base al PDP.		No	n/a
Norton Lilly Barbados	PDP GDD	Cultura, rentabilidad, sostenibilidad, desarrollo del negocio y desarrollo comercial.	No	n/a
Norton Lilly CCL	PDP GDD	Cultura, rentabilidad, sostenibilidad, desarrollo del negocio y desarrollo comercial.	No	n/a
Norton Lilly Panamá	PDP GDD	n/a	No	n/a
Norton Lilly Trinidad y Tobago	PDP GDD	Cultura, rentabilidad, sostenibilidad, desarrollo del negocio y desarrollo comercial.	No	n/a

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Norton Lily USA	Uso de la plataforma KonectUs y la escala de evaluación que se proporciona en ella.	Utilización de objetivos para asegurar que los colaboradores cumplan con sus deberes laborales y también como una forma de desafiarlos a realizar un esfuerzo adicional. Las evaluaciones de desempeño también se emplean como una forma de identificar a los mejores trabajadores.	No	n/a
REMAR	5 Excepcional 4 Excede las Expectativas 3 Satisface las Expectativas 2 Cumple Parcialmente 1 No Cumple	Generar un espacio de conversación entre jefaturas y colaboradores, relacionada con la forma de trabajo, y monitorear el cumplimiento de las metas planteadas. Los indicadores claves son el cumplimiento de objetivos y competencias.	n/a	n/a
Navisur	5 Excepcional 4 Excede las Expectativas 3 Satisface las Expectativas 2 Cumple Parcialmente 1 No Cumple	Generar un espacio de conversación entre jefaturas y colaboradores, relacionada con la forma de trabajo, y monitorear el cumplimiento de las metas planteadas. Los indicadores claves son el cumplimiento de objetivos y competencias.	n/a	n/a
Ulog	5 Excepcional 4 Excede las Expectativas 3 Satisface las Expectativas 2 Cumple Parcialmente 1 No Cumple	Generar un espacio de conversación entre jefaturas y colaboradores, relacionada con la forma de trabajo, y monitorear el cumplimiento de las metas planteadas. Los indicadores claves son el cumplimiento de objetivos y competencias.	n/a	n/a
Rochamar	Evaluación PDP y GDD, utilizando la plataforma KonectUs.	La finalidad de este proceso es conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudarles a desarrollar sus competencias. Constituye una importante herramienta de gestión de personas. Dos tipos de Evaluación de Desempeño en función del puesto: PDP (compuesto por objetivos individuales y competencias conductuales): Se aplica a las familias de puestos de directores, gerentes, mandos intermedios (coordinadores y supervisores), profesionales/especialistas y administrativos. Operativa (competencias comportamentales que analizan las actividades rutinarias): Operativa.	No	n/a
S5	Formularios de evaluación.	Formularios de evaluación. Consecución de objetivos y resultados, trabajo en equipo y comunicación, desarrollo y crecimiento, cultura y valores de la empresa, fijación de objetivos y otros.	No	n/a

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Sagres Agenciamiento Marítimo	Evaluación PDP y DRM realizada utilizando la plataforma KonectUs.	<p>La finalidad de este proceso es conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudarles a desarrollar sus competencias. Constituye una importante herramienta de gestión de personas.</p> <p>Dos tipos de Evaluación de Desempeño en función del puesto: PDP (compuesto por objetivos individuales y competencias conductuales): Se aplica a las familias de puestos de directores, gerentes, mandos intermedios (coordinadores y supervisores), profesionales/especialistas y administrativos.</p> <p>Operativa (competencias comportamentales que analizan las actividades rutinarias): Operativa.</p>	Si	Bonificación vinculada a objetivos individuales, sectoriales y presupuestarios.
Surglobal Transporte	Escala de 1 a 5, donde 1 es insatisfactorio y 5 es excepcional.	Alinear los objetivos individuales con los de la empresa. La evaluación es de 60% objetivos y 40% de competencias.	Si	Para las jefaturas y personas que tengan personal a cargo, una herramienta para medir su bono es la Evaluación de Desempeño anual.
Transmares	n/a	n/a	n/a	n/a
Transtotal	PDP anual.	Objetivos alineados para lograr la estrategia de la empresa.	Si	Nota final PDP + calce cultural. Alcance: gerentes y subgerentes.
Transtotal Logística Selva (TLS)	PDP anual.	Objetivos alineados para lograr la estrategia de la empresa.	Si	Nota final PDP + calce cultural. Alcance: gerentes y subgerentes.
Trealmont	Escala de 1 a 5	<p>Utilización de la metodología SMART y el proceso en cascada basado en los objetivos de las UEN establecidos en las definiciones estratégicas del Director. Los principales KPI difieren según la familia de puestos, pero pueden incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto vs. finanzas reales. - Niveles de satisfacción del cliente. - KPI de personas. - Tiempos de respuesta. - Otros. 	Si	50% de la bonificación se basa en el rendimiento de la persona. Se tiene en cuenta el feedback cuantitativo y cualitativo.
Ulog Chile	Escala de 1 a 5, donde 1 es insatisfactorio y 5 es excepcional.	Alinear los objetivos individuales con los de la empresa. La evaluación es de 60% objetivos y 40% de competencias.	Si	Para las jefaturas y personas que tengan personal a cargo, una herramienta para medir su bono es la Evaluación de Desempeño anual.

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Ulog Perú	PDP anual.	Objetivos alineados para lograr la estrategia de la empresa.	Si	Nota final PDP + calce cultural. Alcance: gerentes y subgerentes.
Ultramar Agencia Marítima	Escala de 1 a 5, donde 1 es insatisfactorio y 5 es excepcional.	Alinear los objetivos individuales con los de la empresa. La evaluación es de 60% objetivos y 40% de competencias.	Si	Para las jefaturas y personas que tengan personal a cargo, una herramienta para medir su bono es la Evaluación de Desempeño anual.
Unimarine Paraguay	“Evaluación por Competencias”. Calificación del cumplimiento de competencias interactivas + Calificación de competencias funcionales + Calificación de Sistema Integrado de Gestión= Calificación Global.	Distinguir y reconocer a las personas eficientes con alto nivel de desempeño, acorde con los valores y cultura de la compañía.	Si	n/a
Axinntus	Existen dos evaluaciones de desempeño, PDP y GDD, que se diferencian en la aplicación por tipo de familia de cargo. En estas evaluaciones se utiliza la escala de competencias y, para el caso de PDP objetivos, con una escala de 1 a 5, en donde va desde un No Cumple hasta un Excepcional.	El objetivo principal es detectar las brechas que pueda haber en el desempeño de los colaboradores, indicando las necesidades para generar las instancias de capacitación respectivas.	No	-
Depocargo	Cuenta con procesos de desarrollo de personas (PDP), el cual mide objetivos (60%) y competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5.	1. Cultura y Personas: Medición de Clima, Rotación, Medición de Liderazgo, Negociaciones Colectivas. 2. Excelencia en Atención a Clientes y Excelencia Operacional: Encuesta NPS, indicadores tiempo de respuesta y movimiento de carga, incidentes en seguridad. 3. Control Interno: Cumplimiento de planes de mitigación, resultados auditorías internas y externas, rentabilidad. 4. Responsabilidad social y medio ambiente: Cumplimiento de acciones dentro de un plan, de acuerdo con grupos de interés.	Si	Con la nota final de Evaluación de Desempeño por cumplimiento de objetivos y competencias, en relación con la cantidad de rentas brutas definidas para cargos que apliquen.
ELB	Se utiliza la escala Likert, donde la nota va de 1 a 5 Nota 1: No Cumple Nota 2: Cumple Parcialmente Nota 3: Satisface Expectativas Nota 4: Excede Expectativas Nota 5: Excepcional	Presentar de manera clara y transparente los criterios y procedimientos relacionados con el Proceso de Desarrollo de Personas en las empresas de Ultramar, a través de una guía sobre cómo llevar a cabo el proceso de evaluación, los plazos, las herramientas a utilizar y las responsabilidades de cada parte involucrada.	Si	Dependiendo del rango de nota final, se define la posibilidad o no de bono.

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Medlog Bolivia	1-4	Objetivos elaborados por posición SMART.	Si	Desempeño y aprobación de la casa matriz.
Medlog Extraportuarios	<p>Escala de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exceptional Performance • Successful Performance • Developing Performance • Below Standard Performance <p>El proceso de evaluación se basa en el análisis del cumplimiento de objetivos SMART. A partir de ellos, los evaluadores califican el rendimiento en base a 4 parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excede o va más allá de lo esperado. • Cumple con lo esperado. • Cumple parcialmente con lo esperado. • No cumple con lo esperado 	<p>Los objetivos se gestionan según tipo de puesto (operativos / administrativos), asegurando que queden alineados con las metas estratégicas y operativas de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para puestos operativos: Los objetivos y KPI son definidos por las gerencias operativas. Estos son bajados a los colaboradores, quienes deberán cumplirlos durante el ciclo de evaluación del año. El enfoque de estos objetivos está orientado a la seguridad laboral y el autocuidado y están adicionalmente relacionados con la eficiencia en los procesos del depósito, operaciones y logística para la carga, con cumplimiento de KPI operacionales. • Para puestos administrativos: Los objetivos son co-creados entre colaboradores y jefaturas, y son desarrollados tomando como base los pilares estratégicos a trabajar durante el año. Los objetivos desarrollados son SMART, garantizando que sean claros, alcanzables y medibles en base a los KPI del área, lo que permite medir el desempeño en temáticas como gestión de proyectos, optimización de procesos y eficiencias. 	No	-
Medlog SA	<p>Escala de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exceptional Performance • Successful Performance • Developing Performance • Below Standard Performance <p>El proceso de evaluación se basa en el análisis del cumplimiento de objetivos SMART. A partir de ellos, los evaluadores califican el rendimiento en base a 4 parámetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excede o va más allá de lo esperado. • Cumple con lo esperado. • Cumple parcialmente con lo esperado. • No cumple con lo esperado. 	<p>Los objetivos se gestionan según tipo de puesto (operativos / administrativos), asegurando que queden alineados con las metas estratégicas y operativas de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para puestos operativos: Los objetivos y KPI son definidos por las gerencias operativas. Estos son bajados a los colaboradores, quienes deberán cumplirlos durante el ciclo de evaluación del año. El enfoque de estos objetivos está orientado a la seguridad laboral y el autocuidado y están adicionalmente relacionados con la eficiencia en los procesos del depósito, operaciones y logística para la carga, con cumplimiento de KPI operacionales. • Para puestos administrativos: Los objetivos son co-creados entre colaboradores y jefaturas, y son desarrollados tomando como base los pilares estratégicos a trabajar durante el año. Los objetivos desarrollados son SMART, garantizando que sean claros, alcanzables y medibles en base a los KPI del área, lo que permite medir el desempeño en temáticas como gestión de proyectos, optimización de procesos y eficiencias. 	No	-

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Mintral	Se utiliza la escala Likert, donde la nota va de 1 a 5 Nota 1: No Cumple Nota 2: Cumple Parcialmente Nota 3: Satisface Expectativas Nota 4: Excede Expectativas Nota 5: Excepcional	Presentar de manera clara y transparente los criterios y procedimientos relacionados con el Proceso de Desarrollo de Personas en las empresas de Ultramar, a través de una guía sobre cómo llevar a cabo el proceso de evaluación, los plazos, las herramientas a utilizar y las responsabilidades de cada parte involucrada.	Si	Dependiendo del rango de nota final, se define la posibilidad o no de bono.
Sitrans	Se utiliza la escala Likert, donde la nota va de 1 a 5 Nota 1: No Cumple Nota 2: Cumple Parcialmente Nota 3: Satisface Expectativas Nota 4: Excede Expectativas Nota 5: Excepcional	Presentar de manera clara y transparente los criterios y procedimientos relacionados con el Proceso de Desarrollo de Personas en las empresas de Ultramar, a través de una guía sobre cómo llevar a cabo el proceso de evaluación, los plazos, las herramientas a utilizar y las responsabilidades de cada parte involucrada.	Si	Dependiendo del rango de nota final, se define la posibilidad o no de bono.
SIX	Se utiliza la escala Likert, donde la nota va de 1 a 5 Nota 1: No Cumple Nota 2: Cumple Parcialmente Nota 3: Satisface Expectativas Nota 4: Excede Expectativas Nota 5: Excepcional	Presentar de manera clara y transparente los criterios y procedimientos relacionados con el Proceso de Desarrollo de Personas en las empresas de Ultramar, a través de una guía sobre cómo llevar a cabo el proceso de evaluación, los plazos, las herramientas a utilizar y las responsabilidades de cada parte involucrada.	Si	Dependiendo del rango de nota final, se define la posibilidad o no de bono.
STF Logística	Establecida en KonecTUs.	El proceso de Evaluación de Desempeño tiene los siguientes objetivos: <ul style="list-style-type: none"> • Medir el nivel de competencia individual de cada uno de los trabajadores, evaluando competencias como compromiso, proactividad, trabajo en equipo, capacidad de integración, entre otras, definidas con respecto a la visión y misión de la organización donde se forman, con el fin de obtener un rendimiento óptimo y la satisfacción del cliente. • Clarificar lo que se espera (expectativas) del desempeño del evaluado. • Brindar información para tomar decisiones de gestión y estratégicas. • Promover el rendimiento sostenido de los dependientes. • Generar instancias de reconocimiento a la contribución de los trabajadores frente al logro de los objetivos de la organización. • Definir instancias de retroalimentación para los evaluados sobre su actuación y el rendimiento alcanzado. • Ser un insumo de información para los planes de capacitación anual. • Identificar oportunidades de mejora para un óptimo desarrollo profesional de los evaluados. 	Si	Son objetivos anuales que se marcan por área y por puesto de trabajo.

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Stierlift y Grúas	Escala de 1 al 5	-Cultura organizacional: Nuestras personas y confianza. -Cliente y excelencia operacional. -Sostenibilidad.	Si	Nota final.
STL (Sur Terminales Logísticas)	La establecida en la plataforma KonectUs.	Evaluar el desempeño en relación con las competencias y objetivos establecidos. Conocer su calce cultural e identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan diseñar un plan de desarrollo para cada colaborador, que contribuya tanto a su crecimiento como a su equipo y empresa. Los indicadores claves a los que se hace seguimiento son cómo cumple con las competencias y el logro de los objetivos establecidos a comienzo de año.	Si	Con el puntaje ponderado de los resultados obtenidos en la evaluación, tanto de objetivos como de competencias.
Teisa	Cuenta con procesos de desarrollo de personas (PDP), el cual mide objetivos (60%) y competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5.	1. Cultura y Personas: Medición de Clima, Rotación, Medición de Liderazgo, Negociaciones Colectivas. 2. Excelencia en Atención a Clientes y Excelencia Operacional: Encuesta NPS, indicadores tiempo de respuesta y movimiento de carga, incidentes en seguridad. 3. Control Interno: Cumplimiento de planes de mitigación, resultados auditorías internas y externas, rentabilidad. 4. Responsabilidad social y medio ambiente: Cumplimiento de acciones dentro de un plan, de acuerdo a grupos de interés.	Si	Con la nota final de Evaluación de Desempeño por cumplimiento de objetivos y competencias, en relación con la cantidad de rentas brutas definidas para cargos que apliquen.
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	Se considera una evaluación anual de objetivos a través de la plataforma KonectUs, en donde la evaluación va del 1 al 5.	Van en relación a las competencias del personal, como también a los objetivos de cada colaborador en línea con los objetivos estratégicos de la empresa, los cuales son definidos a inicio de año.	No	n/a
TLU	La establecida en la plataforma KonectUs.	Evaluar el desempeño en relación con las competencias y objetivos establecidos. Conocer su calce cultural e identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan diseñar un plan de desarrollo para cada colaborador, que contribuya tanto a su crecimiento como la de su equipo y empresa. Los indicadores claves a los que se hace seguimiento son cómo cumple con las competencias y el logro de los objetivos establecidos a comienzo de año.	Si	Con el puntaje ponderado de los resultados obtenidos en la evaluación, tanto de objetivos como de competencias.

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
UASL	Cuenta con procesos de desarrollo de personas (PDP), el cual mide objetivos (60%) y competencias (40%), siendo la escala de evaluación de 1 a 5.	<ol style="list-style-type: none"> Cultura y Personas: Medición de Clima, Rotación, Medición de Liderazgo, Negociaciones Colectivas. Excelencia en Atención a Clientes y Excelencia Operacional: Encuesta NPS, indicadores tiempo de respuesta y movimiento de carga, incidentes en seguridad. Control Interno: Cumplimiento de planes de mitigación, resultados auditorías internas y externas, rentabilidad. Responsabilidad social y medio ambiente: Cumplimiento de acciones dentro de un plan, de acuerdo a grupos de interés. 	Si	Con la nota final de Evaluación de Desempeño por cumplimiento de objetivos y competencias, en relación con la cantidad de rentas brutas definidas para cargos que apliquen.
Montecon (MON)	Del 1al 5 (siendo 3: "Cumple el 100% de los objetivos")	Los objetivos dependen del área y rol de cada colaborador, en base a la estrategia de la organización para cada año.	Si	La entrega de bonos se basa en el cumplimiento de los objetivos estipulados.
Puerto Angamos (PANG)	Escala de nota de 1a 5, en donde la nota 3 satisface las expectativas.	Los objetivos de la evaluación de cada colaborador son en base a las iniciativas estratégica de la compañía y se transmiten los objetivos a cada equipo. Los indicadores se levantan en base a los KPI de cada iniciativa estratégica.	No	n/a
Puerto Mejillones (MEJ)	Tipo de escala de 1 a 5, donde 1 no cumple, 5 es excepcional y 3 satisface las expectativas.	Excelencia operacional, sostenibilidad, medio ambiente y seguridad, clientes y rentabilidad, cultura organizacional.	No	
Terminal Logístico Guaiba (TLG)	Evaluación de PDP y GDD realizada mediante la plataforma KonectUs.	<p>La finalidad de este proceso es conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudarlos a desarrollar sus competencias. Constituye una importante herramienta de gestión de personas.</p> <p>2 tipos de AD en función del puesto: PDP (compuesto por objetivos individuales y competencias conductuales): Se aplica a las familias de puestos de directores, gerentes, mandos intermedios (coordinadores y supervisores), profesionales/especialistas y administrativos.</p> <p>AD operativa (competencias comportamentales que analizan las actividades rutinarias): operativa.</p>	Si	Bonificación vinculada a objetivos individuales, sectoriales y presupuestarios.

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Terminal Logístico Pelotas (TLP)	Evaluación de PDP y GDD realizada mediante la plataforma KonectUs.	<p>La finalidad de este proceso es conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudarlos a desarrollar sus competencias. Constituye una importante herramienta de gestión de personas.</p> <p>2 tipos de AD en función del puesto: PDP (compuesto por objetivos individuales y competencias conductuales): Se aplica a las familias de puestos de directores, gerentes, mandos intermedios (coordinadores y supervisores), profesionales/especialistas y administrativos.</p> <p>AD operativa (competencias comportamentales que analizan las actividades rutinarias): operativa.</p>	Si	Bonificación vinculada a objetivos individuales, sectoriales y presupuestarios.
Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	Evaluación de PDP y GDD realizada mediante la plataforma KonectUs.	<p>La finalidad de este proceso es conocer los puntos fuertes y las oportunidades de mejora de los trabajadores, así como ayudarlos a desarrollar sus competencias. Constituye una importante herramienta de gestión de personas.</p> <p>2 tipos de AD en función del puesto: PDP (compuesto por objetivos individuales y competencias conductuales): Se aplica a las familias de puestos de directores, gerentes, mandos intermedios (coordinadores y supervisores), profesionales/especialistas y administrativos.</p> <p>AD operativa (competencias comportamentales que analizan las actividades rutinarias): operativa.</p>	Si	Bonificación vinculada a objetivos individuales, sectoriales y presupuestarios.
Suatilco	Escala Likert en relación a ítems pre-definidos de las políticas principales.	Aseguramiento del cumplimiento de las políticas de la empresa	No	n/a
Terminal Graneles del Norte (TGN)	Escala con nota de 1 a 5, en donde la nota 3 satisface expectativas.	Los objetivos de la evaluación de cada colaborador son en base a las iniciativas estratégica de la compañía y se transmiten a los objetivos a cada equipo. Los indicadores se levantan en base a los KPI de cada iniciativa estratégica.	No	n/a
Terminal Graneles Uruguayos (TGU)	PDP/GDD	Áreas de mejora para el próximo año y grado de cumplimiento.	Sólo para el equipo de gestión.	Puntaje
Terminal Ontur	Evaluación de Desempeño anual con base en los resultados obtenidos.	Mejorar el capital humano.	No	n/a

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Terminal Pacífico Sur (TPS)	Escala de 1 a 5 con categorizaciones. 1 - 1,4 No cumple 1,5 - 2,4 Cumple parcialmente 2,5 - 3,4 Satisface expectativas 3,5 - 4,4: Excede expectativas 4,5 - 5: Excepcional.	PDP: Corresponde a la Evaluación de Desempeño anual de competencias y objetivos en Ultramar, la cual busca alinearse con la estrategia del negocio desde la contribución individual de cada colaborador. GDD: Corresponde a la Evaluación de Desempeño anual de competencias y conductas transversales de Ultramar, la cual busca alinearse con la estrategia del negocio desde la contribución individual de cada colaborador, aplicable a la familia de cargos operativos y administrativos. Indicadores: Feedback permanente, avance de cierre fase I, avance de cierre fase II.	No se cuenta con política formal de bonos asociada.	n/a
Terminal Puerto Arica (TPA)	El proceso de Evaluación del Desempeño de TPA, PDP y GDD, es realizado mediante la plataforma KonectUS. La escala de notas es la siguiente: 1,0 - 1,4: No Cumple 1,5 - 2,4: Cumple Parcialmente 2,5 - 3,4: Satisface Expectativas 3,5 - 4,4: Excede Expectativas 4,5 - 5,0: Excepcional	El proceso de Evaluación del Desempeño comienza definiendo los objetivos a nivel gerencial, para luego ser transmitidos a los diferentes cargos de mutuo acuerdo. Este enfoque asegura la alineación entre los objetivos organizacionales y el desempeño individual. El proceso está estrechamente vinculado con los de la Gerencia de Personas y Sostenibilidad, tales como desarrollo de carrera, compensaciones, plan de talento, plan de sucesión. Además, la Evaluación del Desempeño contribuye a fomentar una cultura de retroalimentación continua, mejora del clima laboral y alineación de los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la organización. Los indicadores que se miden en la Evaluación del Desempeño son: evolución de resultados, porcentaje de participación, comparación entre gerencias y áreas, distribución de resultados, colaboradores mejores evaluados, colaboradores con más baja evaluación.	No	n/a
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Evaluación cuantitativa por objetivos (Likert) y cualitativa (reunión jefatura-colaborador).	El principal objetivo es establecer los lineamientos que guían el quehacer de cada colaborador a lo largo del año, de acuerdo con las necesidades del área y del negocio. Posteriormente, se hace un seguimiento al cumplimiento de esos objetivos, por medio de reuniones de feedback. Finalmente, al término del año se realiza la evaluación final de los objetivos trazados al inicio.	No	n/a
Terminal Puerto Rosario (TPR)	PDP - Metodología SMART.	Fijar y ordenar metas que guíen acciones futuras, acordes al rol de cada colaborador en la organización.	Si	Cumplimiento satisfactorio de las metas.
Ultraport	Se utiliza una escala de 1 a 5, donde 1 es la nota inferior y 5 es la nota máxima.	Los objetivos están relacionados con los focos estratégicos: • Seguridad/excelencia operacional • Cultura y personas • Foco en el cliente. • Desarrollo social y cuidado del planeta. • Rentabilidad y control interno.	Si	El resultado de la Evaluación de Desempeño no está directamente relacionado al bono de gestión, pero sí es necesario contar con un resultado igual o mayor a nota 3 (satisface las expectativas).

Unidad de Negocio	Tipo de escala de evaluación o metodología utilizada	Objetivos de la Evaluación de Desempeño y principales indicadores a los que se da seguimiento	¿Cuenta con alguna política de bonos asociada?	Aspectos de la Evaluación de Desempeño asociados a la entrega de bonos
Zona Franca Litoral (Ontemar)	La establecida en la plataforma KonectUs.	Evaluar el desempeño en relación con las competencias y objetivos establecidos. Conocer su calce cultural e identificar fortalezas y oportunidades de mejora que permitan diseñar un plan de desarrollo para cada colaborador, que contribuya tanto a su crecimiento como de su equipo y empresa. Los indicadores claves a los que se hace seguimiento son cómo cumple con las competencias y el logro de los objetivos establecidos a comienzo de año.	Si	Con el puntaje ponderado de los resultados obtenidos en la evaluación, tanto de objetivos como de competencias.
Corporativo	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple: Los resultados no cumplen las expectativas del negocio ni de las responsabilidades de su cargo. Se requiere tomar medidas inmediatas para mejorar el desempeño. 2. Cumple parcialmente: Sus resultados no son consistentes en satisfacer las expectativas en relación a los objetivos del negocio y las responsabilidades de su cargo. 3. Satisface las expectativas: Sus resultados consistentemente cumplen, e incluso en algunos casos exceden las expectativas para los resultados del negocio y las responsabilidades a su cargo. 4. Excede las expectativas: Sus resultados frecuentemente exceden las expectativas en cuanto a los objetivos de negocio y las responsabilidades de su cargo. 5. Excepcional: Sus resultados clara y consistentemente exceden las expectativas para todos los objetivos del negocio y para todas las responsabilidades de su cargo. 	El Proceso de Desarrollo de Personas (PDP) corresponde a la Evaluación del Desempeño anual alineada con el propósito, los valores y la estrategia de sostenibilidad de la empresa. Poder realizar el proceso de PDP permite evaluar de manera objetiva las competencias y sus conductas asociadas, ofrecer una guía para la planificación de las tareas diarias en línea con la estrategia de negocio y generar diálogo constante entre jefatura y colaborador, con el objetivo de revisar distintas acciones y resultados. Esta herramienta de evaluación entrega información no sólo de cómo se está haciendo el trabajo, sino que también permite identificar fortalezas, brechas y oportunidades de formación para alcanzar un desempeño superior y generar las acciones necesarias para mejorar el rendimiento.	No existe una política formal, sin embargo, existen lineamientos generales para llevar a cabo el proceso de entrega de bonos de desempeño de acuerdo con los resultados de la evaluación y el target de cada colaborador según su nivel de cargo. Se realiza un proceso acucioso de revisión y calibración.	La Evaluación de Desempeño contempla la evaluación de competencias transversales que, a su vez, se traducen en conductas específicas de acuerdo con el nivel de cargo de cada colaborador, junto con la evaluación del cumplimiento de objetivos que se definen a inicio de año y están alineados con los focos estratégicos del año en curso. Por lo tanto, la entrega del bono está sujeto a los resultados del negocio, cumplimiento de objetivos y competencias y buen desempeño individual.

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

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

CARTA DE REPRESENTACIÓN DE Neltume Ports S.A. RESPECTO A LA REVISIÓN INDEPENDIENTE – INVENTARIO DE EMISIONES DE Neltume Ports S.A.

Santiago, 3 de abril de 2025

PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada
Avda. Andrés Bello 2731

De nuestra consideración:

Proporcionamos esta carta en relación con vuestra revisión del Inventario de Emisiones de Alcance 1 y 2 de Neltume Ports S.A. (línea de negocios dedicada al desarrollo y operación de terminales portuarios de Inversiones Ultramar Limitada), para el periodo comprendido desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024, presentada en nuestro Informe de Cuantificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (en adelante "El Informe").

Reconocemos que obtener representaciones de nosotros respecto a la información contenida en esta carta es un procedimiento importante para permitirles formarse una conclusión en cuanto a si El Informe es adecuada.

Confirmamos, según nuestro mejor entendimiento y conocimiento, y habiendo hecho consultas pertinentes a los funcionarios relevantes de Neltume Ports S.A. que, al 3 de abril de 2025, la fecha de su informe, las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas:

1. Reconocemos la propiedad/control del Informe, construido con datos pertenecientes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
2. Nosotros somos responsables por El Informe, y confirmamos que toda la información se ha puesto a su disposición en relación con la información/afirmaciones sujetas a verificación.
3. Nosotros somos responsables por seleccionar los Criterios, definidos en El Informe, y confirmamos, según nuestro mejor entendimiento que estos criterios son adecuados para el propósito de los usuarios previstos.
4. Nosotros somos responsables de recabar El Informe, los registros subyacentes y estimaciones utilizadas de las distintas unidades de negocios y consolidar esa información como un reporte de Neltume Ports S.A.
5. Hemos evaluado El Informe y creemos que es completa y razonable.
6. Hemos establecido y mantenido controles internos adecuados para facilitar la preparación completa y precisa del Informe.
7. Según nuestro mejor entendimiento y conocimiento, hemos incluido sólo las fuentes en las que tenemos datos de base completa y exacta.
8. No tenemos conocimiento personal de ninguna discrepancia ni ajuste que afectaría significativamente El Informe.
9. Todos los registros pertinentes se han puesto a su disposición con el propósito del trabajo, y todos los datos se han recogido y registrado correctamente en estos registros. Todos los demás registros y la información relacionada que puedan afectar la integridad y exactitud del Informe han sido puestos a su disposición.
10. Consideramos haber respondido de buena fe a todas las preguntas hechas por ustedes durante el trabajo.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por Nicolás Nuñez Berríos el 03-04-2025. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al código de validación: 8918-2025-04-03. <https://www.sipyp.cl/verificar-acta-electronica/>



11. No tenemos conocimiento de:
 - a. Representaciones erróneas, incluyendo omisiones, en El Informe.
 - b. Instancias en las cuales los datos utilizados para la realización de los cálculos reflejados en El Informe fueran inadecuados.
 - c. Fraude o incumplimiento real, sospechado o presunto de las leyes o normativas que afecten lo adecuado de la presentación del Informe.
 - d. Otras materias conocidas que contradigan lo adecuado de la presentación del Informe.
12. Les hemos revelado cualquier cambio que pudiera ser relevante para los lectores de nuestro informe, ocurridos hasta la fecha de esta carta.
13. Hemos puesto a vuestra disposición:
 - a. el acceso a información adicional que solicitaron a efectos del trabajo de seguridad limitada.
 - b. el acceso no restringido al personal dentro de Neltume Ports S.A. de quienes ustedes determinaron que era necesario obtener evidencia relacionada con el trabajo de seguridad limitada.
14. Hemos respondido plenamente a todas las indagaciones que nos hicieron durante el trabajo.
15. Entendemos que su trabajo fue realizado de acuerdo con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (ISAE 3410), del Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB). El trabajo fue diseñado con el propósito de emitir una conclusión de seguridad limitada sobre la consistencia y fiabilidad del Informe para el periodo de 12 meses finalizado al 31 de diciembre de 2024, y que las pruebas de los registros y otros procedimientos se limitan a los que ustedes consideran necesarios para tal fin.

A nuestro mejor saber y entender, no ha ocurrido ningún hecho posterior al periodo cubierto por El Informe hasta la fecha de esta carta que pudiera tener un impacto significativo en lo adecuado de la presentación del Informe.

 Nicolás Nuñez Berríos
14157037-0
03-04-2025

Nicolás Nuñez Berríos
Representante Legal
Neltume Ports S.A.

 Camila Esquerre Riquelme
16287061-0
03-04-2025

Camila Esquerre Riquelme
Project Manager
Neltume Ports S.A.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por Camila Esquerre Riquelme el 03-04-2025. Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al código de validación: 8918-2025-04-03. <https://www.sipyp.cl/verificar-acta-electronica/>



CARTA DE REPRESENTACIÓN DE INVERSIONES ULTRAMAR LIMITADA RESPECTO A LA REVISIÓN INDEPENDIENTE – INVENTARIO DE EMISIONES DE INVERSIONES ULTRAMAR LIMITADA

Santiago, 3 de abril de 2025

PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores y Compañía Limitada
Avda. Andrés Bello 2731

De nuestra consideración:

Proporcionamos esta carta en relación con vuestra revisión del Inventario de Emisiones de Alcance 1 y 2 de Inversiones Ultramar Limitada, para el periodo comprendido desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2024, presentada en nuestro Informe de Cuantificación de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero (en adelante "El Informe").

Reconocemos que obtener representaciones de nosotros respecto a la información contenida en esta carta es un procedimiento importante para permitirles formarse una conclusión en cuanto a si El Informe es adecuada.

Confirmamos, según nuestro mejor entendimiento y conocimiento, y habiendo hecho consultas pertinentes a los funcionarios relevantes de INVERSIONES ULTRAMAR LIMITADA que, al 3 de abril de 2025, la fecha de su Informe, las siguientes declaraciones son verdaderas y correctas:

1. Reconocemos la propiedad/control del Informe, construido con datos pertenecientes al periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.
2. Nosotros somos responsables por El Informe, y confirmamos que toda la información se ha puesto a su disposición en relación con la información/afirmaciones sujetas a verificación.
3. Nosotros somos responsables por seleccionar los Criterios, definidos en El Informe, y confirmamos, según nuestro mejor entendimiento que estos criterios son adecuados para el propósito de los usuarios previstos.
4. Nosotros somos responsables de recabar El Informe, los registros subyacentes y estimaciones utilizadas de las distintas unidades de negocios y consolidar esa información como un reporte de INVERSIONES ULTRAMAR LIMITADA.
5. Hemos evaluado El Informe y creemos que es completa y razonable.
6. Hemos establecido y mantenido controles internos adecuados para facilitar la preparación completa y precisa del Informe.
7. Según nuestro mejor entendimiento y conocimiento, hemos incluido sólo las fuentes en las que tenemos datos de base completa y exacta.
8. No tenemos conocimiento personal de ninguna diferencia ni ajuste que afectaría significativamente El Informe.
9. Todos los registros pertinentes se han puesto a su disposición con el propósito del trabajo, y todos los datos se han recogido y registrado correctamente en estos registros. Todos los demás registros y la información relacionada que puedan afectar la integridad y exactitud del Informe han sido puestos a su disposición.

Este documento ha sido creado electrónicamente de acuerdo con la Ley N° 15.730
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al código de verificación: 8918-64188-10
<https://www.sigep.cl/verificar-autenticidad/>

10. Consideramos haber respondido de buena fe a todas las preguntas hechas por ustedes durante el trabajo.
11. No tenemos conocimiento de:
 - a. Representaciones erróneas, incluyendo omisiones, en El Informe.
 - b. Instancias en las cuales los datos utilizados para la realización de los cálculos reflejados en El Informe fueran inadecuados.
 - c. Fraude o incumplimiento real, sospechado o presunto de las leyes o normativas que afecten lo adecuado de la presentación del Informe.
 - d. Otras materias conocidas que contradigan lo adecuado de la presentación del Informe.
12. Les hemos revelado cualquier cambio que pudiera ser relevante para los lectores de nuestro informe, ocurridos hasta la fecha de esta carta.
13. Hemos puesto a vuestra disposición:
 - a. el acceso a información adicional que solicitaron a efectos del trabajo de seguridad limitada.
 - b. el acceso no restringido al personal dentro de INVERSIONES ULTRAMAR LIMITADA de quienes ustedes determinaron que era necesario obtener evidencia relacionada con el trabajo de seguridad limitada.
14. Hemos respondido plenamente a todas las indagaciones que nos hicieron durante el trabajo.
15. Entendemos que su trabajo fue realizado de acuerdo con la Norma Internacional sobre Trabajos de Aseguramiento sobre las emisiones de gases de efecto invernadero (ISAE 3410), del Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB). El trabajo fue diseñado con el propósito de emitir una conclusión de seguridad limitada sobre la consistencia y fiabilidad del Informe para el periodo de 12 meses finalizado al 31 de diciembre de 2024, y que las pruebas de los registros y otros procedimientos se limitan a los que ustedes consideran necesarios para tal fin.

A nuestro mejor saber y entender, no ha ocurrido ningún hecho posterior al periodo cubierto por El Informe hasta la fecha de esta carta que pudiera tener un impacto significativo en lo adecuado de la presentación del Informe.

Nicolás Nuñez Berríos
14157087-0
03-04-2025

Nicolás Nuñez Berríos
Representante Legal
Inversiones Ultramar Limitada

Camila Esquerre Riquelme
16287061-0
03-04-2025

Camila Esquerre Riquelme
Project Manager
Inversiones Ultramar Limitada

Este documento ha sido creado electrónicamente de acuerdo con la Ley N° 15.730
Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese al código de verificación: 8918-64188-10
<https://www.sigep.cl/verificar-autenticidad/>

Este Reporte de Sostenibilidad 2024 fue desarrollado de acuerdo con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI), sin verificación externa y considerando también indicadores de otros estándares como el SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y el DJSI (Dow Jones Sustainability Index). Incluye las informaciones más relevantes sobre el desempeño económico, social y ambiental de la compañía entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024.

El alcance de este reporte, en las tres dimensiones de la sostenibilidad, es el siguiente: (1) el 100% de la dotación de todas las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN, filiales y coligadas) y las áreas corporativas de Ultramar; (2) en relación con la gestión económica, las filiales de Ultramar; (3) sobre la gestión social y ambiental, todas las UEN, filiales y coligadas en las cuales Ultramar tiene injerencia en la toma de decisiones.

En cuanto a los temas materiales considerados, se actualizó su priorización con participación de grupos de interés internos y externos, siempre en concordancia con la Estrategia de Sostenibilidad de Ultramar.

En este proceso de reportabilidad 2024 se consideran informaciones de 102 UEN, representando un 68% de un total de las 149 que componen a Ultramar. A continuación, se listan aquellas que participaron:

Agencia Marítima Internacional (AMI), Agencia Marítima Kenrick, Allied Maritimes Services, Altamaritima México, AMS, Atlantic Coast Port Service (ACPS), Axinntus, Brings Austral, Brings Uruguay, Bucalemu, CB Fenton, CLC, Comar (Agencia Portuaria), Consersa (Depósito de Contenedores), Costa Rican Ship Supplier S.A., Depocargo, Global Hub BV, Global Shipping Paraguay, Global Shipping Uruguay, Greenwave, Integrity, ELB, Lighthouse, MACS, MACS Panamá, Mallkira, Medlog Bolivia, Medlog Chile, Medlog Chile Extraportuarios Ltda., Mintral, Montecon (MON), Montship, Nautica

Services NV, Navegación del Pacífico Agencia Marítima, Navemar, NAVES, Navinter (Agenciamiento General), Navisur, Norton Lilly Barbados, Norton Lilly CCL, Norton Lilly International (NLI US Ship & Liner), Norton Lilly Panamá, Norton Lilly Shipping Mexico, Norton Lilly Trinidad y Tobago, Odivesa, Paramar, Puerto Angamos (PANG), Puerto Coronel, Puerto Mejillones (MEJ), REMAR, Renaissance, Rochamar, S5 Agency World Ltd, S5 NE BV, S5 North Europe GmbH, S5 North Europe Ltd, S5 North Europe NV, S5 Norway AS, Sagres Agenciamiento Marítimo, Sea Hawk Marine, Sitrans, Sitrans Almacenes Extraportuarios (SIX), STF Logística, Stierlift y Grúas, STL (Sur Terminales Logísticas), Suatilco, Surglobal Transporte, Teisa, Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP), Terminal Graneles Norte (TGN), Terminal Graneles Uruguayos (TGU), Terminal Logístico Guaiba (TLG), Terminal Logístico Pelotas (TLP), Terminal Logístico Río Grande (TLRG), Terminal Mejillones, Terminal Ontur, Terminal Pacífico Sur (TPS), Terminal Público Pelotas (TPP), Terminal Puerto Arica (TPA), Terminal Puerto Coquimbo (TPC), Terminal Puerto Rosario (TPR), Tidal Transport & Trading, TLU, Transmares, Transmundo, Transtotal, Transtotal Logística Selva, Trealmont Logistics USA, Trealmont Trade Lane, Trealport Container Services, Trealship Services, UASL, Ulog Chile, Ulog Colombia, Ulog Ecuador, Ulog Perú, Ultramar Agencia Marítima, Ultramar Corporativo, Ultraport, Unimarine Paraguay, Zona Franca Litoral (Ontemar).

A su vez, los datos relativos a la dotación que se presentan en el Capítulo 2 incluyen al 100% de las UEN de Ultramar (149 Unidades Estratégicas de Negocio).

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

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

GRI 2-1 Detalles organizacionales

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

GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto

GRI 2-4 Actualización de la información

GRI 2-5 Verificación externa

Gerencia de Personas y Sostenibilidad

Lorena López Q.

Coordinación y Edición

Gerencia de Asuntos Corporativos Ultramar

Daniela Muñoz H.
Daniela Celedón Y.

Asistencia Metodológica y Redacción

Gestión Social

Diseño

Grupo Oxígeno

Agradecemos la colaboración de:

- AMS/ Mercedes Machado
- AMI y Brings Austral / Nayla Álvarez
- Axinntus / Paula Espinosa y Antonella Sinsay
- CB Fenton / Erika Barahona
- Global Shipping Paraguay / Ricardo Robaina
- Medlog Chile - Bolivia y Medlog Chile Extraportuarios/ José Brzovic, Carolina Barraza y Consuelo Alvear
- Montecon / Florencia García y Jessica Stratta
- Navemar y Paramar / Kenia Notario y Óscar Achucarro
- Naves / Iván Pardo
- Navinter, Comar, Odivesa y Consersa / Yesenia Miranda
- Norton Lilly Panamá y Caribe / Nadhja Pedreschi
- Norton Lilly USA / Sarah Moore y Sumner Adams
- Norton Lilly Shipping y Altamaritima México / Mónica Sandoval
- Puerto Angamos y TGN / Macarena Yugovic
- Puerto Coronel / Patricio Román y Julieta Romero
- Puerto y Terminal Mejillones / Verónica Chacón y Viviana Castillo
- Remar, Navisur y Ulog Ecuador / Cindy Ruedas
- Rocharmar / Eliane Okino
- S5 Agency World / Marjolein Bos y Kate Mamchenko
- Sagres Agenciamiento / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sagres Operaciones Portuarias / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sitrans, Mintral, SIX y ELB / Marcela Arnaboldi, Daniela Harrington y Alejandra Morales
- Stierlift y Grúas / Pilar Martínez, Yoselyn Sánchez y Stefano Párraga
- STL, TLU, STF Logística / Carlos Fernández y Emilia Zabaleta
- Suatilco /Juan Frizzi
- TEP / Nicolás Sazo y Luz María Orozco
- Terminal Ontur / Raúl Souza y Diego Bonansea
- TGU / Celiana Olmedo y Evangelina Passarino
- Tidal Transport & Trading / Steven Lewis
- TPA / Daniel Romero y Marcela Alfaro
- TPC / María Inés Álvarez
- TPR / Belén Lombardi
- TPS / Fernanda Rehbein y Felipe Martínez
- Transmares / Eduardo Álamos
- Transtotal, TLS, Mallkira y Ulog Perú / Valeria Bossio y Kory Pérez
- Trealmont Montship / Martín Edwards, Daniela Lukic y Ryan Patulli
- UASL, Depocargo y Teisa / Andrea Guesalaga
- Ultramar Agencia Marítima Chile, NAVEPAC, ULOG Chile, Bucalemu, Agencia Marítima Kenrick y Surglobal Transporte/ Gabriela Sepúlveda y Antonia Leixelard
- Ultramar Corporativo / Karol Valenzuela, Paula Tima, Tiare Ravanal y Santiago Gajardo
- Ultraport / Heidi Brokordt
- Unimarine Paraguay / Liz Pérez
- Zona Franca Litoral / Carlos Fernández y Emilia Zabaleta
- Data Comunicaciones / Gabriela Escobar
- Data Seguridad y Medio Ambiente / Teresa Matamala, María Jesús Sepúlveda y Camila Olguín
- Data Ética / Mauricio Sepúlveda y Michael Concepción
- Data Colaboradores / Carolina Ramírez y Delia Malhue
- Data Financiera / Claudia Saravia, Paz Levio, Andrés Epstein
- Data Riesgos / Pamela Álvarez
- Data Ciberseguridad / Paola Romero y Ariel Rodríguez
- Data Compensaciones / Gonzalo Escobar
- Neltume Ports / Camila Esquerré, Macarena Huber, Joaquín López y Trinidad Consigliere
- Fundación Choshuenco / José Manuel Jaramillo y Elisa Vergara
- Fundación Huella Local / Gonzalo Vial, Claudia Carle y Jorge Troncoso



Reporte de
Sostenibilidad
2024

 **Ultramarc**