



Nuestras Personas

Our People

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

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



Desarrollar a los Colaboradores Valorando el Mérito y la Diversidad

Develop Our Employees, by Valuing Merit and Diversity

¿Por qué es un tema material relevante?

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

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

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

Why is this a significant material issue?

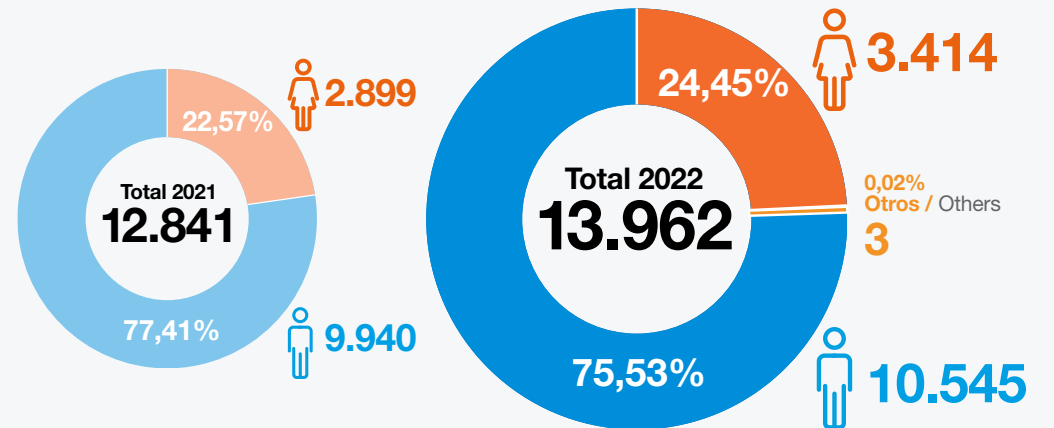
At Ultramar, we are challenged to build a workforce that meets the operational objectives of every SBU throughout the Americas. Securing the health and safety of our employees is essential, as is improving their quality of life and supporting their professional development in an inter-generational and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

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

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



Dotación Total por Género / Total Workforce by Gender





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

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

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

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

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

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





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

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

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



En 2022, también se empezó a levantar la información relativa a la fuerza laboral por etnia, según lo solicita el Índice de Sostenibilidad Dow Jones. Fue el primer ejercicio de este tipo y se recibió poca información de las UENs¹. Para el futuro se precisa mejorar su adaptación a las tipologías consideradas por el Índice. Sin embargo, creemos que es importante seguir repitiendo este levantamiento todos los años.

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

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

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

We began collecting workforce information by ethnicity in 2022, as requested by the Dow Jones Sustainability Index. It was the first exercise of its kind and we received information from only a few SBUs¹. This needs to be adapted to the categories used by the Index in future. However, we believe it is important to repeat this survey every year.

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

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

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



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

GRI 2-7 Empleados / Employees

DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral por género / Breakdown of the labor force by gender

GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados / Workers who are not employees

DJSI 3.2.3 Desglose de la fuerza laboral por etnia y nacionalidad / Breakdown of the labor force by ethnicity and nationality

DJSI: 3.2.4 "Otras minorías" / "Other minorities"

PROPIO 7 % de mujeres por tipo de cargo / % of women by type of position.

DJSI: 1.1.4 "Diversidad de género en el Directorio" / "Gender diversity in the Board of Directors"

GRI 202-2 Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local / Proportion of senior management hired from the local community



Reclutamiento y Selección

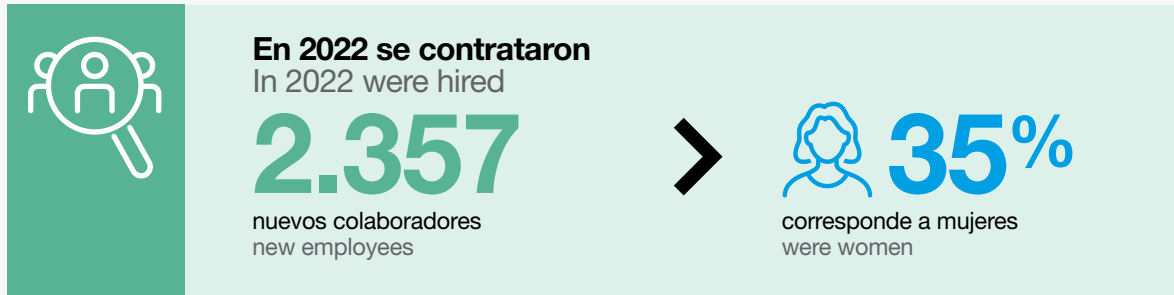
Recruitment and Selection

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

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

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

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



Nuevas Contrataciones por Línea de Negocio

New Recruits by Business Line

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

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



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

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

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



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

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

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

Durante 2022
During 2022

1.898

colaboradores salieron de la compañía
employees left the company





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

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

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





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

12,5%

>

1,5%

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

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



Rotación por Línea de Negocio / Staff Turnover by Business Line

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

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

Rotación por Familia de Cargos² / Staff Turnover by Position²

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

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

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



Movilidad Interna Internal Mobility

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROPIO 4 Movilidad interna y rotaciones / Internal mobility and promotions



Evaluación de Desempeño Performance Evaluation

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

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

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

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

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

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



Se realizaron
We conducted
6.229
evaluaciones de desempeño
performance evaluations
=
57,1%
del personal en tierra (10.895)
of on-shore staff (10,895)

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

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

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



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

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

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

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

DJSI: 3.4.2 "Programas para el desarrollo de los empleados" / "Employee Development Programs"

GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado / Average hours of training per year per employee

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

DJSI: 3.5.4 "Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño" / "Type and Employee Coverage of Individual Performance appraisals Used for Performance-Related Compensation"

GRI 2-19 Políticas de remuneración / Remuneration policies



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

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

Diversidad e Inclusión en Ultramar

Diversity and Inclusion in Ultramar

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

Un elemento central en nuestra visión de la sostenibilidad es el respeto a las personas en todas sus dimensiones, aceptando la diversidad de género, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, cultura, religión, situación socioeconómica, ideología, apariencia, idioma, situación de discapacidad, salud, educación y lugar de origen, entre otros atributos.

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

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

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



Equidad de género / Gender equity:

En Ultramar buscamos promover una equidad de género que se manifieste en igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, reclutamos personas en base a sus competencias, impulsando la contratación equitativa de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.

At Ultramar we promote gender equity, which is evidenced in equal responsibilities, salaries and opportunities for men and women. Therefore, we recruit people based on their skills and strive to recruit equal numbers of women and men for those positions and departments that require them.



Multiculturalidad / Multiculturalism:

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

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



Diversidad generacional Generational diversity:

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

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



Personas en situación de discapacidad People with disabilities:

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

Ultramar promotes a inclusive culture where everyone can develop to their full potential. Each SBU is responsible for implementing inclusive processes and incorporating physical and cultural adaptations so that people can perform optimally.



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

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

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

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

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





Dotación por País y Género / Workforce by Country and Gender

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

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

Dotación por País Workforce by Country





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

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



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

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

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

Familias de Cargo Positions	2022	
	% de PeSD Percentage of people with disabilities	Tipo de Discapacidad Disability description
Alta Gerencia / Senior Executives	0,00%	Auditiva / Auditory
Gerentes de Líneas / Line Managers	1,12%	Física / Physical
Subgerentes - Jefes Senior Deputy Managers - Department Heads	0,00%	Intelectual / Intellectual
Jefaturas / Supervisors	0,22%	Psiquiátrica / Psychiatric
Mandos Medios / Middle Managers	0,79%	Visceral / Visceral
Profesionales Especialistas Professionals and Specialists	0,43%	Visual / Visual
Administrativos / Administrative staff	0,85%	Física - Psiquiátrica / Physical - Psychiatric
Operativos / Operators	0,85%	Física - Visual / Physical - Visual
		Física - Auditiva - Visceral Physical - Auditory - Visceral
		Sensorial Auditiva / Auditory
		Sensorial Visual / Visual
		Total
		78

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

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



Capacitaciones Training

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

Capacitaciones por competencias:

Su objetivo consiste en impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de las realizadas en 2022 son:

- 7 hábitos de las personas altamente efectivas.
- La gestión del tiempo y adaptación al Cambio.
- Gestión del feedback (Metodología GROW).
- Servicio al cliente.
- Desarrollo de equipos.
- Liderazgo y gestión de capital humano.
- Cultura en Seguridad y Medio Ambiente.
- Salud psicolaboral y gestión emocional.
- Manejo de crisis y conflictos.
- Técnicas de Comunicación.
- Negociación.
- Productividad y gestión del tiempo.
- Diversidad.
- Ética y valores.

Capacitaciones de herramientas:

Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2022 se llevaron a cabo las siguientes:

- Actualización de Reformas Tributarias.
- Contabilidad y Finanzas Básicas.
- ISO 14001 & ISO 45001.
- Idiomas.
- Curso de metodología e-learning de “Principios Básicos de Seguridad Eléctrica en Lugares de Trabajo: Aplicación de NFPA 70E”.
- Power BI.
- Excel.
- Curso técnico en liquidación de sueldos.

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

Competencies-based training:

Its objective is to develop skills, attitudes and practices aligned with the organizational culture. Some examples of training courses in 2022 were:

- Seven habits of highly effective people.
- Time management and adapting to change.
- Feedback management (GROW method).
- Customer service.
- Team development.
- Human capital management and leadership.
- Safety and environmental awareness culture.
- Psycho-occupational health and emotional management.
- Crisis and conflict management.
- Communications techniques.
- Negotiating skills.
- Productivity and time management.
- Diversity.
- Ethics and values.

Tools-based training:

Its objective is to provide universal skills to efficiently organize work. The following courses were arranged in 2022:

- Update on tax reforms.
- Basic accounting and finance.
- ISO 14001 & ISO 45001.
- Languages:
- E-learning course on “Basic Principles of Electrical Safety in the Workplace: Application of NFPA 70E”.
- Power BI.
- Excel.
- Technical course on salary calculations.



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

Capacitaciones técnicas:

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

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

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

Technical training:

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

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



En el 2022 se dedicaron
During 2022 were dedicated

81.739

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

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

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

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

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



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

* Nota: el consolidado no incluye a las siguientes UEN: TPR, TGU, Río Estiba y Ontur

* Note: the following SBUs were not consolidated: TPR, TGU, Río Estiba and Ontur

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

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



DAIS

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

Agenciamiento Uruguay: Co-construcción de nuestro “Great Place to Work” Uruguay Agencies: Joint construction of our “Great Place to Work”

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

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

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

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

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

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

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

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





>
DAIS

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

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

AMI: International Occupational Health and Safety Day

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

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

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

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

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

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

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

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





KAPTAN

+20

colaboradores forman parte de esta iniciativa
employees joined this initiative

UASL, Depocargo y Teisa: Nuevo Centro de Formación Logística Aérea UASL, Depocargo & Teisa: New Air Logistics Training Center

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

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

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

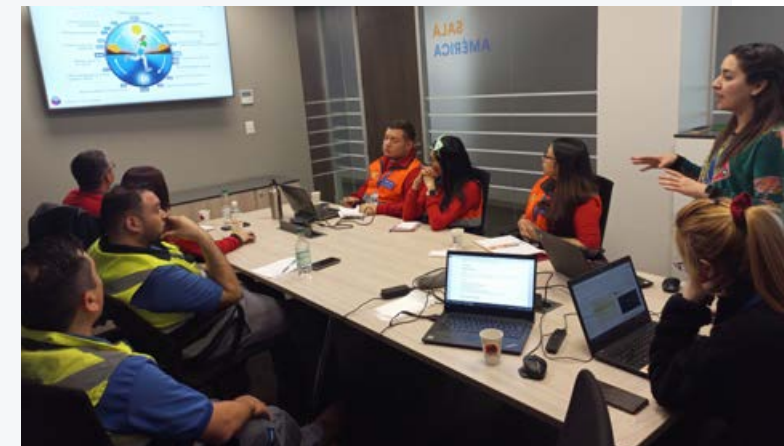
Este proyecto tiene también como objetivo estratégico asegurar una dotación capacitada al momento de su incorporación y, además, capacitar a más mujeres en temas de logística aérea para promover la equidad de género en nuestras empresas. Para el año 2023, la meta es alcanzar un 30% de dotación femenina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

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

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

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

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





NELTUME PORTS

16%

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

ULTRAPORT: Campaña por la Equidad de Género ULTRAPORT: Gender Equity Campaign

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

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

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

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

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

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

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

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

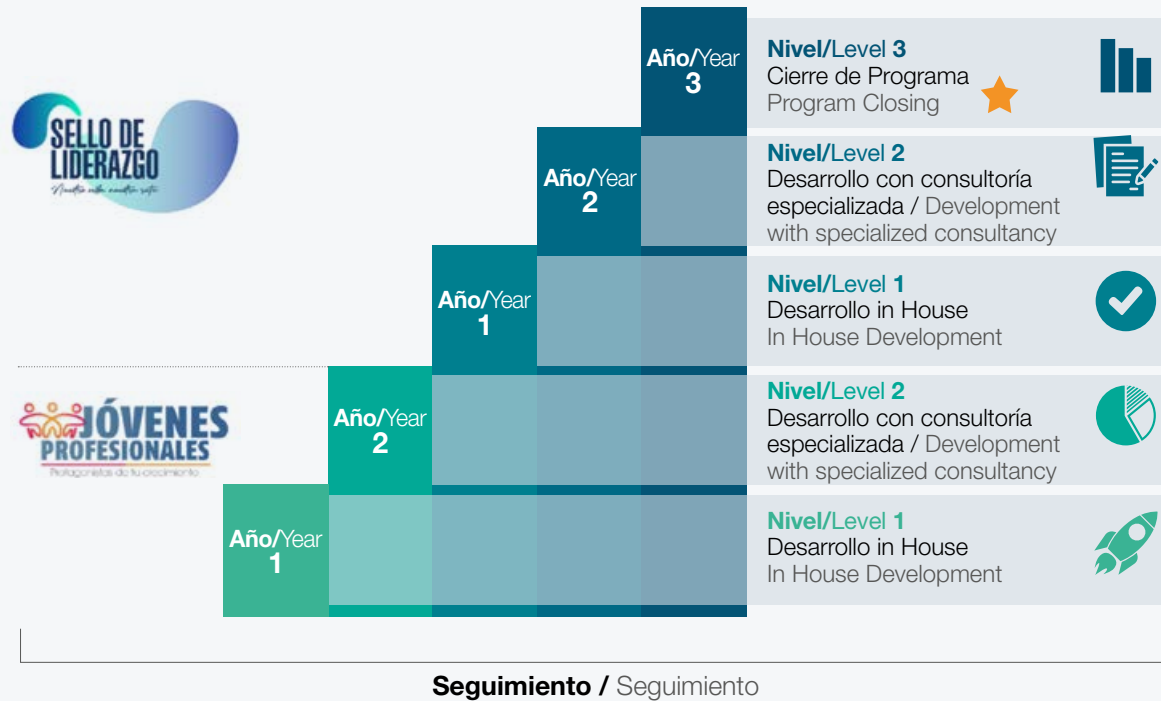




Programa de Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo

Young Professionals Program Leadership Seal

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

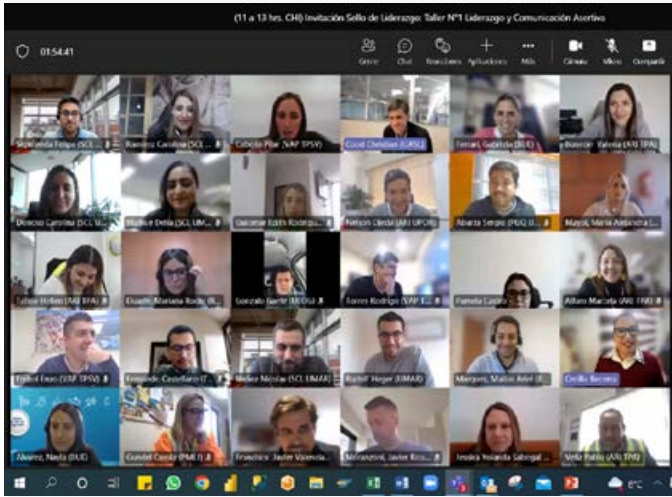


El Sello de Liderazgo Ultramar es la vinculación de los colaboradores con la cultura organizacional de la compañía. Está destinado a líderes que ocupan cargos estratégicos y busca que éstos adquieran herramientas y competencias específicas para seguir encabezando sus equipos exitosamente, de acuerdo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

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

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

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



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

Primer Año

- Comunicación Asertiva y Liderazgo Comunicacional.
- Gestión del Cambio para la Transformación.
- Trust Building: Fortaleciendo Relaciones.

Segundo Año (consultoras externas)

- Liderazgo con Visión Estratégica.
- Creación de Cultura de Cambio.
- Resolución de Problemas Complejos y Feedback y Conversaciones Difíciles.

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

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

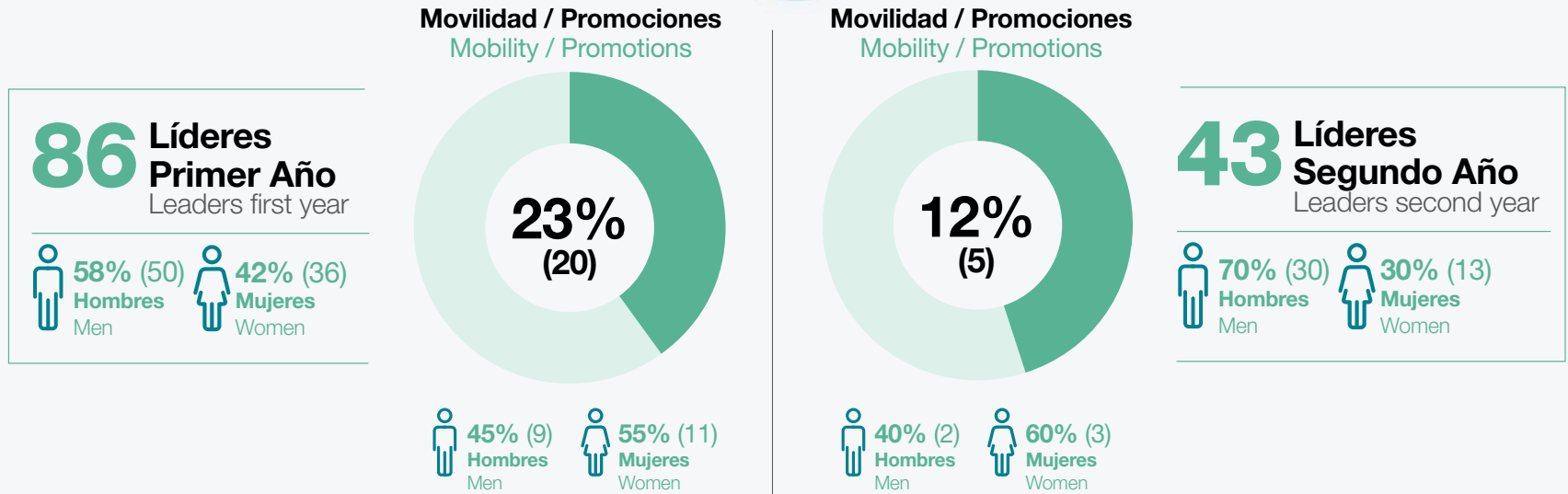
First Year

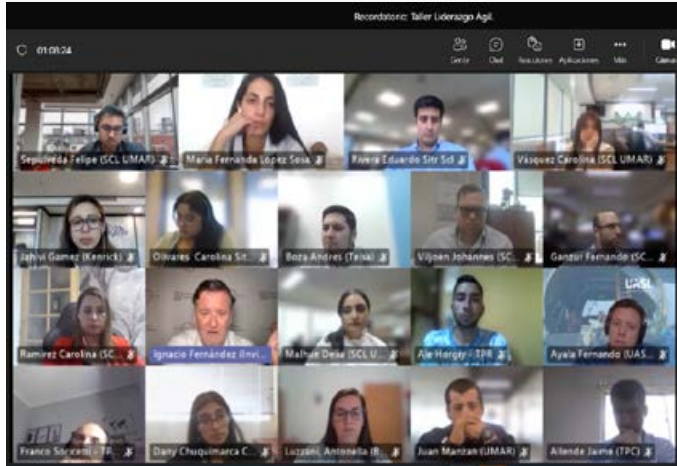
- Assertive communication and communicational leadership.
- Change management for transformation
- Building trust: Strengthening relationships

Second Year (external consultants)

- Leadership with strategic vision.
- Creating a change culture.
- Complex problem solving, giving feedback and difficult conversations.

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





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

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

Primer Año

- Introducción al Liderazgo y Management.
- Manejo del Tiempo y Comunicación Efectiva.
- Habilidades Emocionales para la Vida.

Segundo Año (consultoras externas)

- Liderazgo en Tiempos de Cambios.
- Herramientas Ágiles para la Gestión de Equipos.
- Reuniones de Trabajo Remoto Efectivas.
- Herramientas para el Manejo de Conflictos.

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

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

First Year

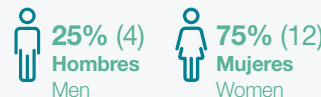
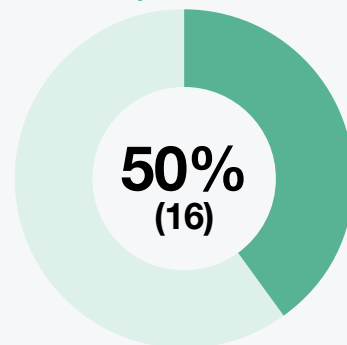
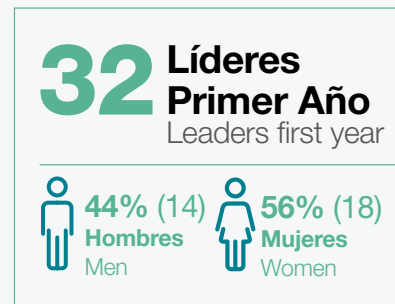
- Introduction to leadership and management.
- Time management and effective communication.
- Emotional skills for life.

Second Year (external consultants)

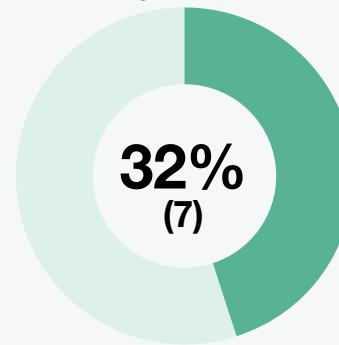
- Leadership in times of change.
- Agile techniques to manage teams.
- Effective virtual working meetings.
- Techniques for handling conflicts.



Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



Movilidad / Promociones
Mobility / Promotions



GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado
Average hours of training per year per employee

PROPIO 10 Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado / Number of collaborators awarded scholarships by ULTRAMAR to continue pre- and postgraduate studies

PROPIO 11 Iniciativas del Sello de Liderazgo / Leadership Seal Initiatives

PROPIO 12 Programa de Jóvenes profesionales / Young Professionals Program

DJSI: 3.5.5 "Incentivos de largo plazo para los empleados"
"Long-term incentives for employees"



Cumplir con los Más Altos Estándares de Seguridad

Comply with the Highest Occupational Safety Standards

¿Por qué es un tema material relevante?

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

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

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

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

Why is this a significant material issue?

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

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

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

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



Indicadores de Salud y Seguridad / Health and Safety Indicators

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

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

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

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



Indicadores corporativos / Corporate Indicators

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Indicadores IF e IG* / IF and SI Indicators*

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



*Notas: IF (Índice de Frecuencia), N° de incidentes x 1.000.000 /HH. *IF (Incident Frequency), Number of incidents x 1,000,000 / Total manhours

*IG (Índice de Gravedad), N° días perdidos x 1.000.000 /HH.*SI (Severity Index), Number of days lost x 1,000,000 / Total manhours

*CTP (con tiempo perdido), incidentes laborales que impiden retomar actividades por uno o más días, por indicación médica. *LTI (Lost Time Incident), Occupational incident that prevents the resumption of work for one or more days, on medical grounds

*STP (Incidentes sin tiempo perdido), incidente laboral donde el trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales. *NLTI (No Lost Time Incident), Occupational incident where an employee is injured, but can continue working.

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



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

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

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

Tasa de Accidentabilidad / Accident rate

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

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



Prevención de Riesgos

Risk Prevention

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

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

	Tienen un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo Occupational health and safety management system	Nº de Comités Existentes Number of committees	Cantidad de colaboradores representados Number of employees represented	Frecuencia de reuniones Frequency of meetings	% cobertura Percentage coverage
DAIS	16	24	1394	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	97%
KAPTAN	8	26	2570	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	100%
NELTUME	8	26	2570	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	100%
Consolidado Global Consolidated total	32	76	6534	Mensual o semestralmente Monthly or semi-annually	99%



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

76

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

➤

6.534

colaboradores beneficiados
employees benefited

➤

99%

de la dotación total
of the workforce



SITRANS



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

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

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

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



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



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

- 98% de las 82 UENs, consideradas en el proceso de reportabilidad, facilitan el acceso de los colaboradores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo; a través de beneficios, seguros, fondos de ayuda, convenios deportivos, entre otros.
- El 91% realiza capacitaciones y/o aplica medidas especiales para fomentar la salud y el bienestar de los colaboradores, tales como: horario de trabajo flexible, home office, opciones de trabajo a tiempo parcial, instalaciones o beneficios de guardería o lactancia/lactancia materna, entre otras.

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



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



Para la prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, contamos con planes anuales personalizados para las distintas UENs, los cuales son revisados exhaustivamente por el corporativo a través de un “Assesment HSE”, para el establecimiento de brechas y oportunidades de mejora para el siguiente período.

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

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

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

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

1 **Gestión de cumplimiento y revisión de protocolos y procedimientos**
Compliance Management and Review of Processes and Protocols

2 **Alineamiento Mandos Medios y Supervisores**
Alignment of Middle Managers and Supervisors

3 **Trabajo en Competencias**
Skills Development

4 **Liderazgo**
Leadership

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

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



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

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

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

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

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



Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados externamente

Employees covered by externally audited occupational health and safety systems

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

- PROPIO 13** Indicadores de seguridad propios / Own security indicators
- GRI 403-1** Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Occupational health and safety management system
- GRI 403-2** Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes / Hazard identification, risk assessment, and incident investigation
- GRI 403-3** Servicios de salud en el trabajo / Occupational health services
- GRI 403-4** Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety
- GRI 403-5** Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo / Worker training on occupational health and safety
- GRI 403-6** Promoción de la salud de los trabajadores / Promotion of worker health
- GRI 403-7** Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales / Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships
- GRI 403-8** Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo / Workers covered by an occupational health and safety management system
- DJSI: 3.7.4** "Muertes en el trabajo" / "Deaths on the Job"
- TR-AF-310a.2** "(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato" / "(1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for a) direct employees and b) contract employees"
- GRI 403-9** Lesiones por accidente laboral / Work-related injuries
- GRI 403-10** Las dolencias y enfermedades laborales / Work-related ill health



Clima Laboral

Workplace Environment

¿Por qué es un tema material relevante?

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

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

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

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

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

Why is this a significant material issue?

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

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

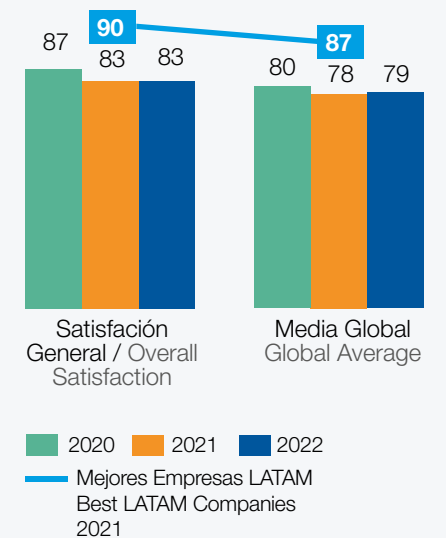
Ultramar has been measuring its working environment using the Great Place to Work (GPTW) survey every year since 2016. This survey examines credibility, respect, fairness, pride and camaraderie. The survey was carried out between October and December 2022. In total 8,056 employees were invited to respond,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

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

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

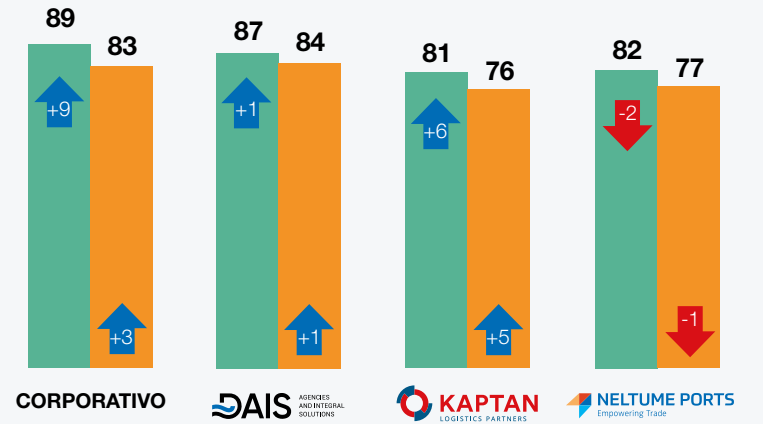
Resultados Ultramar

Ultramar Results





Resultados por Línea de Negocio / Results by Business Line



Satisfacción General,
Overall Satisfaction
2022

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

Media Global,
Global Average
2022

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

Principales Resultados GPTW / Main GPTW Results

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

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



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

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

Las 9 áreas de práctica del modelo “GiftWork”

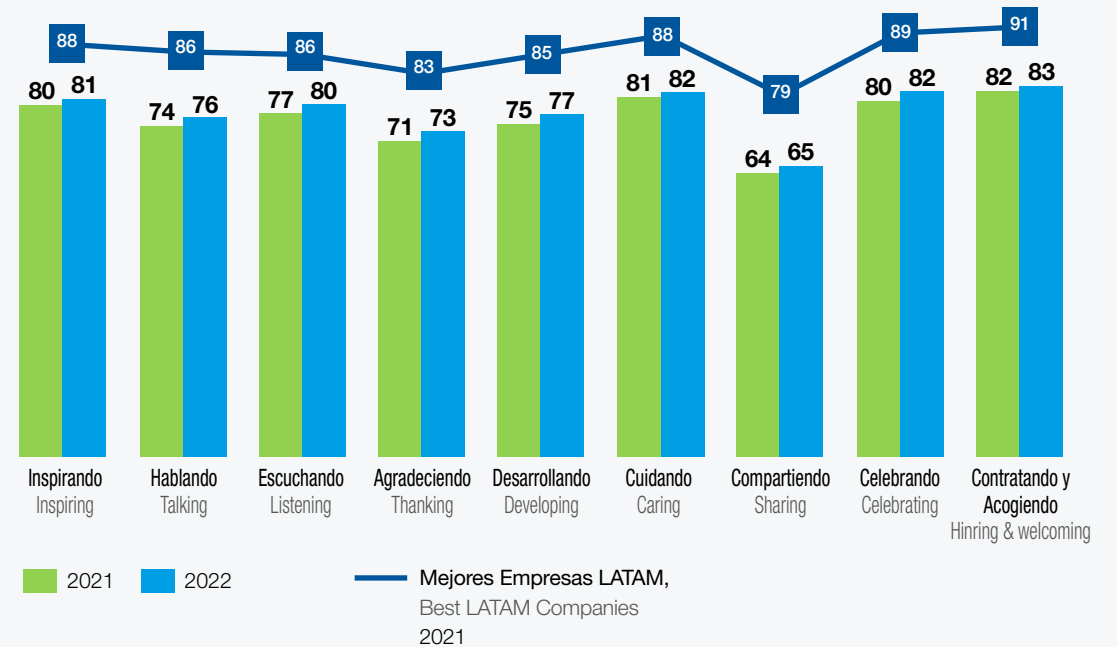
- **Inspirando:** Ayudar a las personas a comprender cómo contribuyen a mejorar la organización. Relaciona su trabajo cotidiano con la misión, la visión y los valores organizacionales.
- **Hablando:** Brindar información oportuna, honesta, clara y transparente en relación a las expectativas que se tiene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

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

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

The nine areas examined by the “GiftWork” model

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





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



- Convocar a voluntarios de la empresa para trabajar, según metodología Design Thinking, a partir de las oportunidades de mejoras en clima laboral. Se propusieron 15 iniciativas (de formación, integración y reconocimiento, entre otras), con presupuestos estimados y viabilidad de las propuestas (Agenciamiento Uruguay).
- Realizar un gran evento de final de año, después de tres años sin acontecimientos presenciales, para estrechar vínculos personales y forjar mejores relaciones (AMI).
- Acomodar el equipamiento de las oficinas y cocinas para mejorar los espacios, para así compartir de manera más amigable (Automobile).
- Profundizar en acciones de comunicación interna y liderazgo visible en las operaciones (Axinntus).
- Efectuar talleres experienciales y de trabajo en desarrollo de habilidades de liderazgo para supervisores, buscando mejorar factores como conocimientos de las regulaciones laborales, comunicación, conversaciones difíciles, manejo de crisis, formación y desarrollo de equipos de trabajo eficientes (CB Fenton).
- Conformar Comités de Clima para, en conjunto con el área de Personas, trabajar por lo menos un plan de acción de alguna dimensión de la Encuesta de Clima (Medlog Chile).
- Formar un Departamento de Comunicaciones, tanto internas como externas, para generar nuevos canales con mayor alcance para todos los colaboradores (Montencon).
- Efectuar jornadas trimestrales de alineamiento organizacional con todos los colaboradores (Naves).
- Implementar un Programa de Intervención, con apoyo de un coach externo, que incluye: 1) diagnóstico; 2) coaching con las jefaturas y 3) reunión grupal para compartir iniciativas estratégicas y actividades diseñadas (Puerto Angamos).
- Definir un esquema de trabajo híbrido (Remar).
- Generar una cultura del reconocimiento hacia los colaboradores destacados dentro de la Gerencia y las áreas, especialmente para cuando se solicite un esfuerzo adicional del equipo en ciertas actividades (TPA).
- Dar un día libre para el cumpleaños (TPR).
- Invite employee volunteers to use the Design Thinking method for their duties, based on opportunities for improvement in their working environment. Fifteen initiatives were proposed covering training, integration, recognition and other aspects, with estimated budgets and the feasibility of their proposal (Agenciamiento Uruguay).
- Hold a major year-end event after three years without physical events, to strengthen personal ties and forge better relationships (AMI).
- Adapt equipment in offices and kitchens to improve these areas, in order to share them in a friendly way (Automobile).
- Improve internal communication and visible leadership within operations (Axinntus).
- Conduct experiential workshops on leadership skills for supervisors, to improve issues such as knowledge of labor regulations, communication, difficult conversations, crisis management, training and development of efficient work teams (CB Fenton).
- Form Employee Satisfaction Committees and work together with the HR department on at least one action plan from the Employee Satisfaction Survey (Medlog Chile).
- Form a Communications Department for both internal and external communications to create channels that reach out to all employees (Montencon).
- Conduct quarterly organizational alignment workshops for all employees (Naves).
- Implement an Intervention Program with the support of an external coach, which includes: 1) diagnosis; 2) coaching for supervisors; and 3) group meetings to share strategic initiatives and activities (Puerto Angamos).
- Develop a hybrid working regime (Remar).
- Build a recognition culture for outstanding employees within departments, especially when additional effort is requested from the team for specific tasks (TPA).
- Grant a day off for birthdays (TPR).

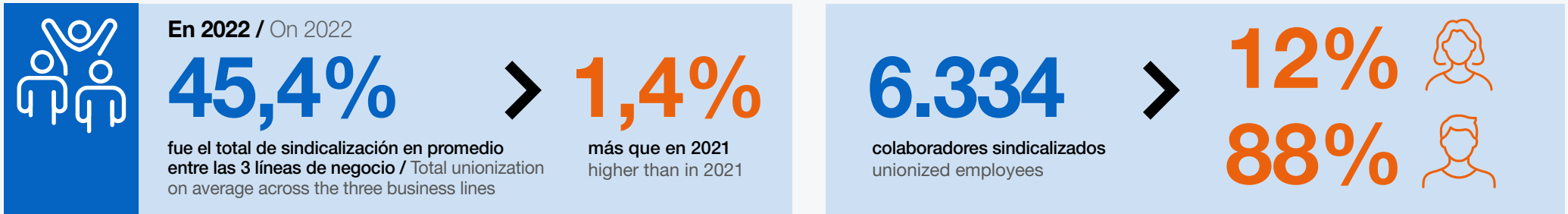


Relaciones Laborales

Employment Relationships

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

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



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

N° de Sindicatos
Number of Unions

2019	2020	2021	2022
57	69	84	82

Colaboradores Sindicalizados
Unionized Employees

2019	2020	2021	2022
3.601	5.275	5.675	6.334

Mesas de Negociación
Collective Bargaining

2019	2020	2021	2022
180	124	189	166



En 2022 / On 2022

11

Unidades Estratégicas de Negocios de Ultramar / Ultramar SBUs



13%

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



Unidad de Negocio Business Unit	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas	Main Collective Bargaining Results
AMI	Se resolvió ajuste del 105% sobre los básicos del convenio: 20% en junio, 20% en septiembre, 25% en diciembre, 20% en febrero y 20% en abril. A su vez, se definió una suma fija en marzo de ARS \$15.000 y una canasta navideña de ARS \$30.000.	An adjustment of 105% over base rates was agreed, comprised of 20% in June, 20% in September, 25% in December, 20% in February and 20% in April. A fixed amount in March of ARS 15,000 and a Christmas gift of ARS 30,000 were added.
Axinntus	Se realizó la negociación del sindicato de la empresa, la cual se cerró en tiempo después de tres iteraciones de propuestas y negociación. Se incrementaron los rangos de beneficios de UF para ciertas bonificaciones y hubo aumentos de la asignación de movilización.	Negotiations with the company's trade union closed on time after three iterations of proposals and discussion. The UF benefit ranges for specific bonuses were increased and the commuting allowance was increased.
Montecon	Se renegociaron convenios colectivos con los sectores de Herramientas y Control Room. Se acordaron nuevos jornales asegurados acorde a la nueva operativa que tiene Montecon.	Collective bargaining agreements were renegotiated with the Tooling and Control Room sectors. New wages were agreed in accordance with Montecon's new operating conditions.
Río Estiba	Se firmó un convenio colectivo con la parte interesada de Puerto Nueva Palmira.	A collective bargaining agreement was signed with the interested party at Puerto Nueva Palmira.
Sagres Operaciones Portuarias	<p>Sindicato de los Trabajadores del Transporte por Carretera en Pelotas</p> <ol style="list-style-type: none"> Hubo una actualización salarial del 12,47% para el período comprendido entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023. Se hizo una bonificación del 12,47% sobre los salarios pagados el 30 de abril de 2022, sin impuestos. El valor unitario de la tarjeta de alimentos percibido por los trabajadores, se definió en un valor de R\$ 627,00 a partir del 01/05/2022. <p>Sindicato de los Trabajadores del Transporte en Guaíba</p> <ol style="list-style-type: none"> Se acordó la actualización salarial para el período comprendido entre el 1 de mayo de 2022 y el 30 de abril de 2023 al 11,73%, a ser gravado sobre los salarios vencidos en el mes de enero de 2023, a pagarse a partir de enero de 2023, sin retroactividad. De mayo a diciembre de 2022, se acordó que la empresa pagará única y exclusivamente a los trabajadores, una bonificación con carácter de indemnización legal que no deberá ser incluida en la remuneración a ningún efecto. Se estableció que el valor unitario de la Tarjeta de Alimentos será de R\$ 460,00, por mes efectivamente trabajado. 	<p>Highway Transport Workers' Union in Pelotas</p> <ol style="list-style-type: none"> There was a 12.47% wage increase for the year from May 1, 2022 to April 30, 2023. A 12.47% bonus on salaries was paid on April 30, 2022, excluding taxes. The food card unit value for employees was set at BRL 627.00 as of May 1, 2022. <p>Transport Workers Union in Guaíba</p> <ol style="list-style-type: none"> There was a 11.73% wage increase for the year from May 1, 2022 to April 30, 2023, which came into effect in January 2023 and will not be retroactively applied. It was agreed that the company will only pay workers a bonus from May to December 2022 as a legal indemnity, which will not be included in their remuneration. The food card unit value for employees was set at BRL 460.00 per month worked.
TEP	Se negoció el contrato colectivo en enero 2022. Es el primero en su tipo, ya que la empresa se creó este año.	The collective bargaining agreement was negotiated in January 2022. It is the first of its kind, as the company was created this year.
TGU	Se está en proceso de negociación colectiva en relación al convenio actual de TGU.	Collective bargaining regarding the current TGU agreement is still in progress.



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

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

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

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

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

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

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

GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva / Collective bargaining agreements

DJSI: 3.2.6 "Libertad de Asociación" / "Freedom of Association"

DJSI: 3.3.1 "Compromiso con los Derechos Humanos" / "Commitment to Human Rights"

DJSI: 3.3.2 "Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos" / "Due diligence process in Human Rights"

DJSI: 3.3.3 "Evaluación en Derechos Humanos" / "Evaluation in Human Rights"

DJSI: 3.3.4 "Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos" / "Report on mitigation and remediation actions in the field of Human Rights"

PROPIO 8 Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación / Unions, unionized workers and bargaining tables

GRI 407-1 Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo / Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk

GRI 408-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil / Operations and suppliers at significant risk for incidents of child

GRI 409-1 Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio / Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor