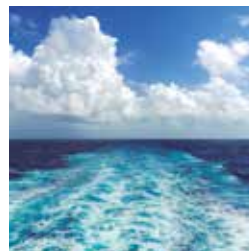
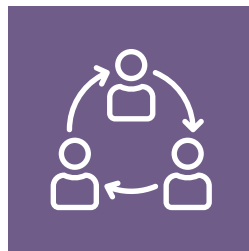


Reporte de Sustentabilidad

Sustainability Report
2017



COORDINACIÓN Y EDICIÓN / *COORDINATION AND EDITING*
Subgerencia de Asuntos Corporativos- Grupo Ultramar
Daniela Muñoz
Bárbara Barros

ASISTENCIA METODOLÓGICA Y REDACCIÓN / *METHODOLOGICAL ASSISTANCE AND REDACTION*
Organika

DISEÑO / *DESIGN*
Dos Líneas

IMPRESIÓN / *PRINTING*
Maval

AGRADECEMOS LA COLABORACIÓN DE / *WE THANK THE COOPERATION OF*
Pedro Spoerer - ULTRANAV
Alfonso Miranda - ULTRANAV
Francisca Fajuri - ULTRANAV
Sergio Vial - ULTRANAV
Carsten Manniche - ULTRASHIP
Francisco Larraín - ULTRABULK
Rikke Bunk Nielsen - ULTRABULK
Bernd von Malapert - TRANSMARES
Felipe Chamas - TRANSMARES
Gonzalo Alonso - ANTARES
Alberto Mendiola - NAVITRANSO
Napoleón Sotomayor - JAPINA
Gustavo Adolfo González - COLTUGS
Catalina Arias - COLTUGS
Paola Oddone - GRUPO SCHANDY
Federico Maiz - TPS
Ingrid Lanas - TPC
Camila Quezada - PUERTO MEJILLONES
Nicolás Mihovilovic - PUERTO ANGAMOS Y TGN
Romina Marino - PUERTO ANGAMOS Y TGN
Carolina Chandía - TPA
Mario Pujol - TPR
Germán Duppa - TPR
María Graciela Breiding - SITRANS
Daniela Harrington - SITRANS
Jenny Letelier - ATCO-SABINCO
Marcela Arnaboldi - AIRLINE SERVICES AND LOGISTICS, DEPOCARGO Y TEISA
Isaura Riveros - AIRLINE SERVICES AND LOGISTICS, DEPOCARGO Y TEISA
Fernanda Rehbein - ULTRAPORT
Paula Espinoza - ULTRAPORT
Carolina Marín - ULTRAPORT
Gerardo Neustadt - ULTRAMAR AGENCIA CHILE
Vanessa Farrugía - ULTRAMAR AGENCIA CHILE

Cristóbal Baeza - ULTRAMAR AGENCIA CHILE
Natalia Mesa - ULTRAMAR AGENCIA CHILE
Carlos Chaparro - ULTRAMAR AGENCIA CHILE
Rosana Compagnoni - ULTRAMAR ARGENTINA
Nayla Álvarez - ULTRAMAR ARGENTINA
Gino Gambini - TRANSTOTAL
Lourdes Palomino - TRANSTOTAL
Patricia Bellido - TRANSTOTAL
Jose Dávila - REMAR
Fernando Olalla - REMAR
Andrés Hurel - REMAR
Erika Barahona - CB FENTON
Maribel Mujica - NAVES
Rocío Fernández - NAVES
Pedro Kuster - ROCHAMAR
Raúl Moreira - ROCHAMAR
Thais Soler - SAGRES
Lillian Carrion - SAGRES
Javiera Avendaño - CONTRALORÍA - SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA
Mauricio Sepúlveda - CONTRALORÍA - SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA
Katherine Mayne-Nicholls - NELTUME PORTS - SEGURIDAD
Victor Duarte - AUDITORÍA
Matías Donoso - PHP
Juan Ramón Samaniego - PHP
Jose Manuel Jaramillo - FUNDACIÓN CHOSHUENCO

PARA OBTENER MAYOR INFORMACIÓN, CONTACTAR A / *FOR MORE INFORMATION, CONTACT:*
dmunoz@ultramar.cl
bbarros@ultramar.cl

Santiago, Chile, mayo 2017



Reporte de Sustentabilidad

Sustainability Report

2017

Contenidos

Contents



1

SOMOS GRUPO ULTRAMAR

WE ARE ULTRAMAR GROUP

Carta de los Presidentes
Chairmen's Letter

1952-2017: Nuestra Historia
1952-2017: Our History

Grupo Ultramar Hoy
Ultramar Group Today

Gobierno Corporativo
Corporate Governance

Gestión Ética y Prácticas
Anticorrupción
*Ethical Management and Anti-
Corruption Practices*

Vinculación con nuestros
Stakeholders
Relation with Stakeholders



2

NUESTRAS PERSONAS

OUR PEOPLE

Los Valores de Grupo Ultramar
Ultramar Group Values

Dotación 2017
2017 Headcount

Desarrollo Organizacional
Organizational Development

Comprometidos con la Seguridad
Committed to Safety



3

SOMOS SOCIOS ESTRATÉGICOS

WE ARE STRATEGIC PARTNERS

Aportando al Desarrollo de los 5
Continentes
Contributing to Development of 5 Continents

Al Servicio de Nuestros Clientes
Serving our Clients

Comprometidos con Nuestros
Proveedores
Committed to our Suppliers



4

TRABAJANDO INSERTOS EN LA COMUNIDAD

WORKING INSERTED INTO THE
COMMUNITY

Inversión Social en las Comunidades
Social Investment

Gestión Comunitaria
Community Management

Labor Filantrópica del Grupo
Ultramar
Ultramar Group Philanthropic Work



5

GESTIÓN AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL
MANAGEMENT

Gestión de Residuos
Waste Management

Gestión del Agua
Water Management

Respeto por el Entorno
Respect for the Environment

Huella de Carbono
Carbon Footprint



6

MATERIALIDAD DEL REPORTE

MATERIALITY OF THE REPORT

Alcance del Reporte 2017
Scope of the Report 2017

Reportando lo Relevante
Reporting the important issues

Reportabilidad e Indicadores
Report Process and Indicators



1

SOMOS GRUPO ULTRAMAR

WE ARE ULTRAMAR GROUP

Carta de los Presidentes

Chairmen's Letter

1952-2017: Nuestra Historia

1952-2017: Our History

Grupo Ultramar Hoy

Ultramar Group Today

Gobierno Corporativo

Corporate Governance

Gestión Ética y Prácticas Anticorrupción

Ethical Management and Anti-Corruption Practices

Vinculación con nuestros Stakeholders

Relation with Stakeholders

Carta de los Presidentes

Chairmen's Letter



Aportando a la Calidad de Vida de las Personas y las Comunidades donde Operamos

Grupo Ultramar ha buscado, en sus más de 65 años de historia, ser un actor relevante en las regiones y países donde opera, entregando servicios de transporte marítimo, portuarios y de logística industrial de excelencia. Nuestro compromiso es con el desarrollo de nuestros clientes, colaboradores, proveedores y comunidades. Hoy más conscientes que nunca, apostamos por el desarrollo sustentable bajo la mirada del triple impacto: económico, social y ambiental.

Estamos presentes en 17 países con servicios y vínculos comerciales que nos llevan a los 5 continentes. Desde esa mirada global, nuestra responsabilidad con las personas es aún mayor. Grupo Ultramar hoy no sólo aporta al desarrollo de las economías locales y del comercio exterior, sino que también a través de la operación de sus 55 unidades de negocio creamos empleo, generamos oportunidades de desarrollo, promovemos la innovación, articulamos proyectos e impulsamos obras sociales que, en definitiva, esperamos cambien la calidad de vida de miles de personas.

En esta octava versión de nuestro Reporte de Sustentabilidad levantamos indicadores que respaldan nuestro accionar y además, por primera vez, quisimos ponerle rostro y nombre a nuestro compromiso con el desarrollo sustentable. Recabamos decenas de testimonios e iniciativas de nuestras empresas que se destacan por su aporte desde distintas aristas: la promoción de una gestión ética y transparente; la capacitación, liderazgo, inclusión y seguridad al interior de nuestras operaciones y en nuestros equipos de trabajo; el compromiso de largo plazo con nuestros clientes y proveedores; el trabajo mano a mano con nuestras comunidades y fundaciones y, por último, el desarrollo de iniciativas bajo la mirada de una gestión ambiental responsable.

El resultado de nuestra gestión nos motiva, pues son las voces de nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidades las que nos reafirman que vamos en la senda correcta, entregándole un sentido y un propósito a cada uno de los proyectos que impulsamos desde Grupo Ultramar.

¡Bienvenidos a nuestro Reporte de Sustentabilidad 2017!

Cordialmente,

Richard von Appen

Dag von Appen

Contributing to the Quality of Life of Persons and Communities where we Operate

In its more than 65 years of history, Ultramar Group has sought to be a relevant player in the regions and countries where it operates, by providing excellent port, maritime transport, and industrial logistics services. Our commitment is to the development of our clients, employees, suppliers and communities. Today with greater awareness than ever, we are committed to sustainable development focusing on three key impacts: economic, social and environmental.

We have a presence in 17 countries and offer services and business relationships in 5 continents. This global perspective reveals that we have an even greater responsibility to people. Ultramar Group not only contributes to local economies and foreign trade, but also through the operation of our 55 business units, we create new jobs, generate development opportunities, promote innovation, support community projects and promote social work. In the end, we expect this social work to change the quality of life of thousands of people.

In this eighth edition of the Sustainability Report we introduced indicators to support our actions, and for the first time, we wanted to give our commitment to sustainability the faces and names of people. We gathered dozens of remarkable testimonies and initiatives from within our companies because of their outstanding contribution in many different ways: a platform promoting ethics and transparency, training, leadership, inclusion and safety within our operations and work teams; long-term commitment to our clients and suppliers; side-by side work with our communities and charitable organizations, and lastly, the development of initiatives with the view of responsible environmental management.

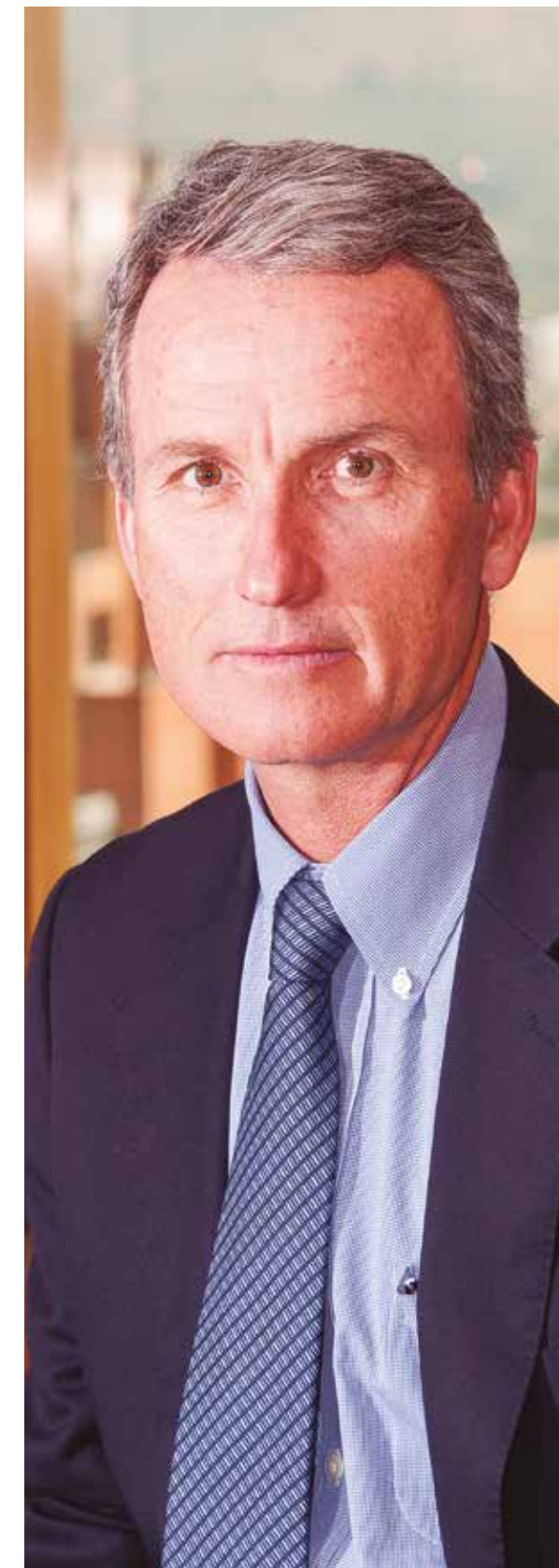
We pride ourselves in the result of our management, based on what our employees, clients, suppliers and communities are saying. These voices confirm that we are on the right track, providing a sense of purpose to every project developed by Ultramar Group.

Welcome to our 2017 Sustainability Report!

Best regards,

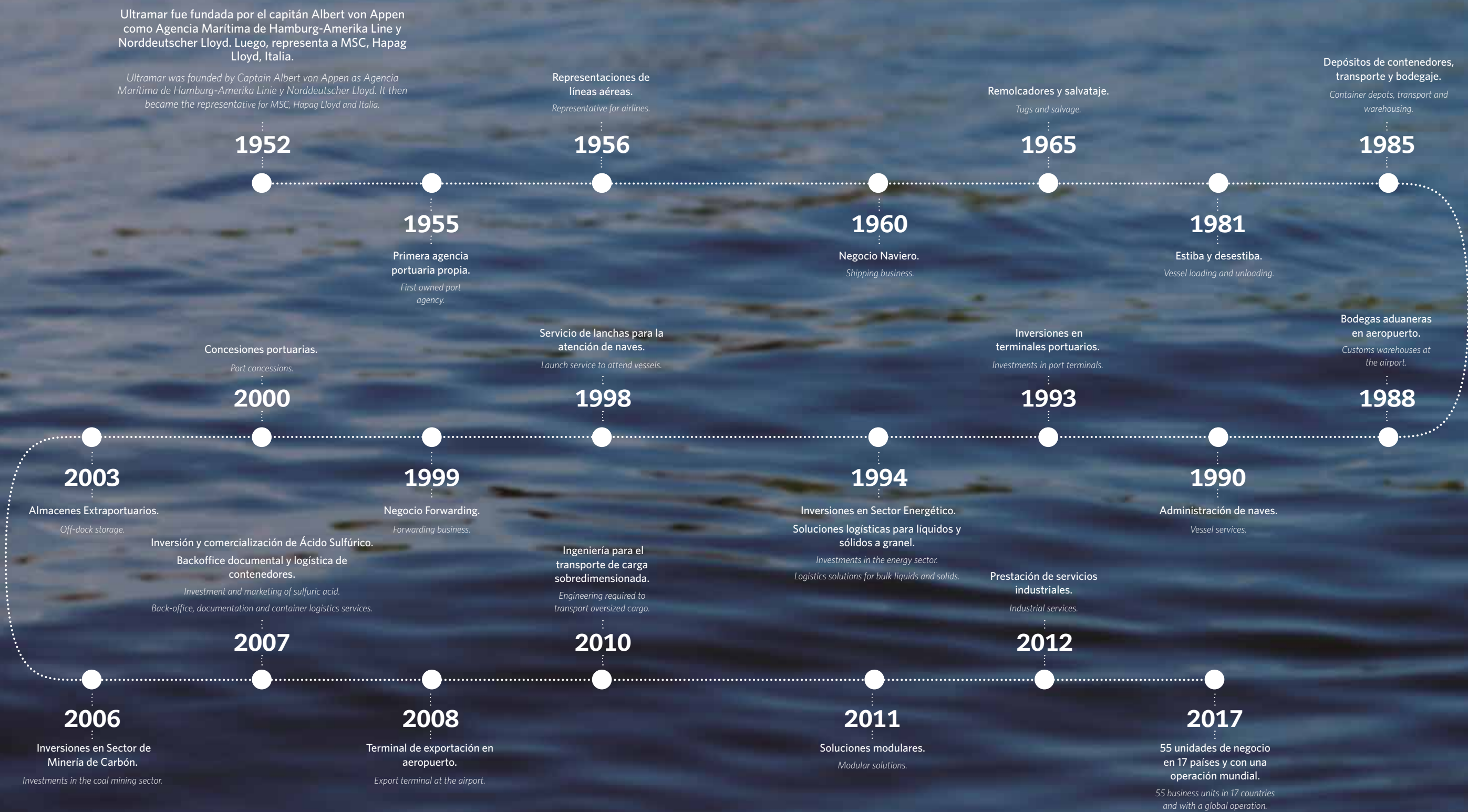
Richard von Appen

Dag von Appen



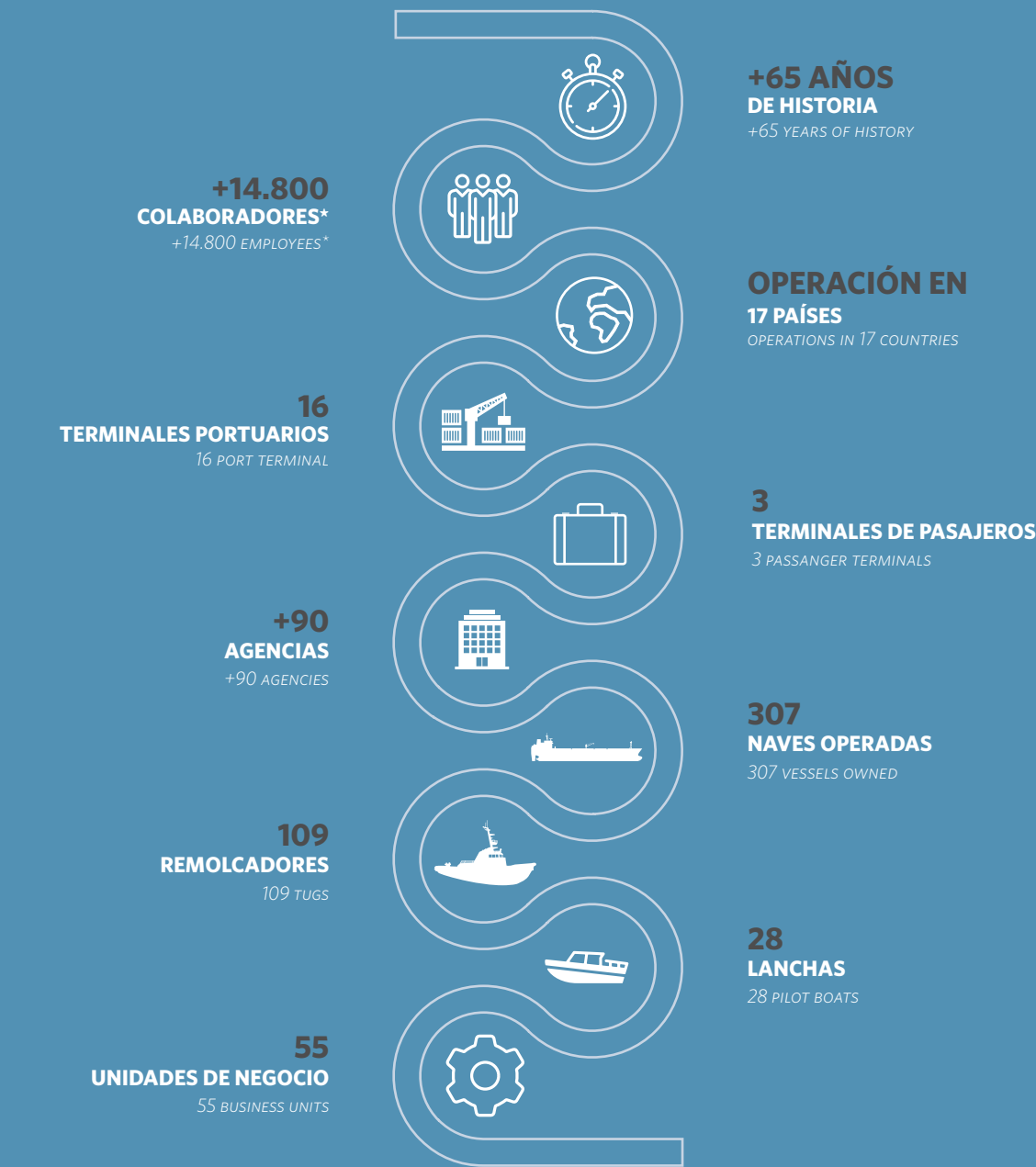
1952-2017: Nuestra Historia

1952-2017: Our History



Grupo Ultramar Hoy

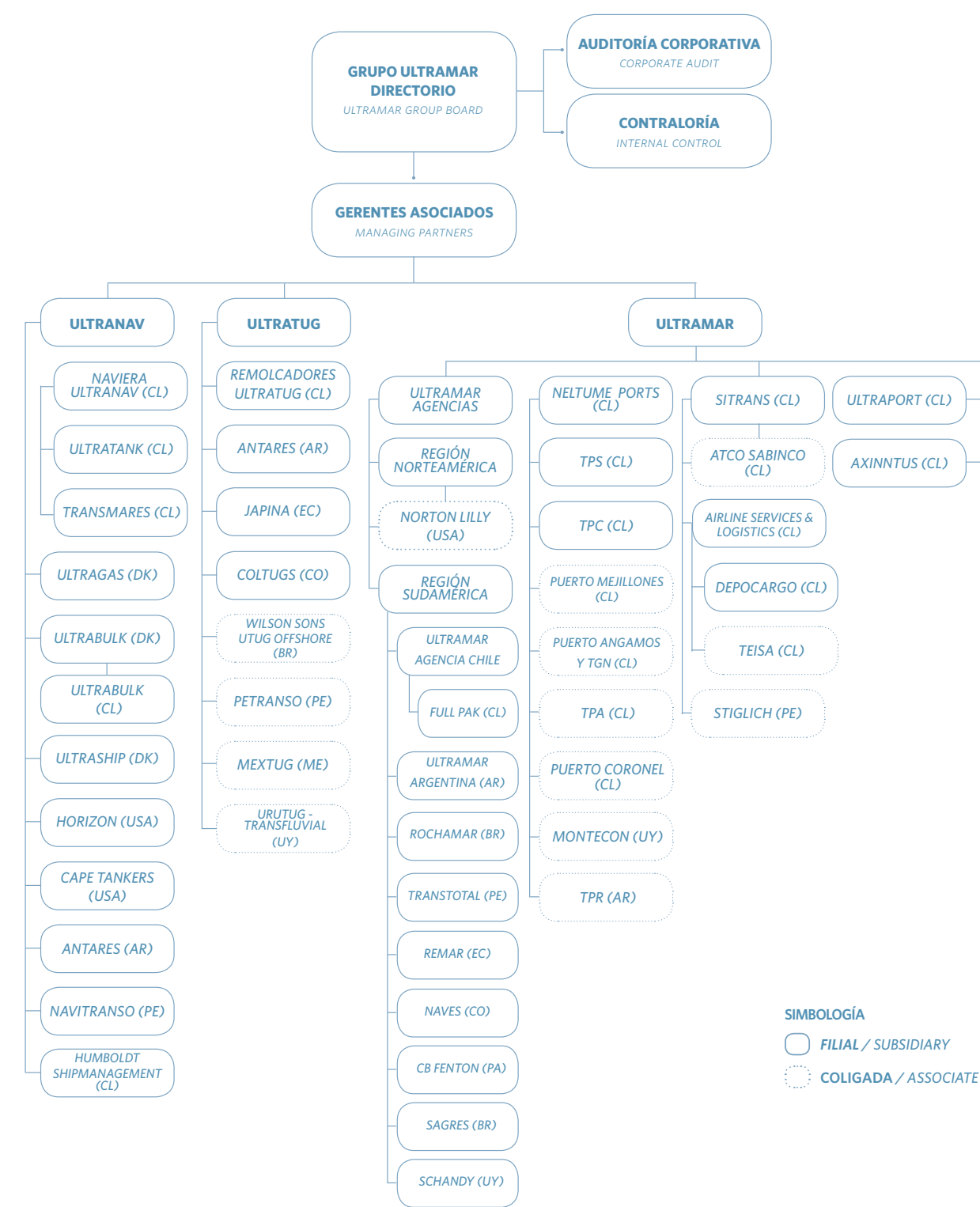
Ultramar Group Today



(*) Considera dotación con contrato indefinido y a plazo fijo.
(*) Included indefinite contract, fixed term and eventual contract.

Estructura Organizacional del Grupo Ultramar

Ultramar Group Structure



SIMBOLOGÍA

FILIAL / SUBSIDIARY

COLIGADA / ASSOCIATE

Gobierno Corporativo

Corporate Governance

Grupo Ultramar cuenta con 3 directorios que representan a cada Holding, así como también al gobierno central de la organización. Por su parte, cada unidad de negocio cuenta con un directorio autónomo.

El principio rector en la dirección y administración de las empresas del Grupo Ultramar es que las actuaciones y acuerdos de todos quienes participen en ellas busquen el interés social del Grupo, el cual es independiente del interés del controlador, de los demás accionistas y de otros actores que puedan intervenir en las decisiones de las empresas.

Ultramar Group has 3 boards of directors, representing each Holding, together with the organization central governance. On the other hand, each business unit has an independent board of directors.

The guiding principle when directing and managing Group companies is that the proceedings and agreements reached by all those involved are centered on the Group's business interests and must be independent of the interests of the person in control, other shareholders and other stakeholders who may try to influence business decisions.

Responsabilidades del Directorio:

- Resguardar y fortalecer la cultura y valores del Grupo Ultramar.
- Determinar la estructura del gobierno corporativo.
- Definir, validar y supervisar la ejecución de los planes estratégicos de cada empresa.
- Asegurar la transparencia y calidad de la información para la toma de decisiones.
- Apoyar a las administraciones, aportando puntos de vista respecto al desarrollo general de la empresa y en materia de inversiones.
- Velar por el cumplimiento de normas legales y comportamiento ético.
- Entender los riesgos asociados a las decisiones de la administración y las fórmulas de mitigación.
- Estar informado sobre los asuntos públicos y posturas de los grupos de interés relevantes, entre otras funciones.

Board of Directors Responsibilities:

- Protect and strengthen Ultramar Group culture and values.
- Establish the corporate governance structure, such as committees, managers, advisors or others.
- Define, validate and monitor the execution of each company's strategic plans.
- Protect the processes that ensure that the information used for decision making is transparent and good quality.
- Support management and provide opinions on overall company performance and on investment decisions.
- Ensure compliance with legal standards and ethical behavior.
- Understand the risks associated with management decisions and mitigation formulas.
- Be aware of public affairs and the positions of significant stakeholders, among other functions.



Directorios Holding - Composición 2017

Directors of Holding

Nominaciones

Las nominaciones de los directores se realizan por un período de dos años, sin perjuicio que cada director participa anualmente del proceso de autoevaluación y evaluación por parte del presidente del directorio con el objeto de desarrollar una cultura abierta, respetuosa y de mejora continua.

Nominations

Directors are appointed for a period of two years, nevertheless each Director participates in an annual self-assessment process and an evaluation by the Chairman, in order to promote an open and respectful culture that strives for continuous improvement.



PERIODICIDAD: sesiona 1 vez al mes.
FREQUENCY: meets monthly

PRESIDENTE / PRESIDENT

Richard von Appen Lahres

Dag von Appen Burose

Felipe Vial Claro

Francisco Courbis Grez

Pablo Ihnen de la Fuente

Mauricio Larraín Garcés



PERIODICIDAD: sesiona 4 veces al año.
FREQUENCY: meets quarterly

PRESIDENTE / PRESIDENT

Dag von Appen Burose

Richard von Appen Lahres

Enrique Ide Valenzuela

Peter Stokes

Carsten Haagensen



PERIODICIDAD: sesiona 1 vez al mes.
FREQUENCY: meets monthly

PRESIDENTE / PRESIDENT

Dag von Appen Burose

Richard von Appen Lahres

Nils Engdahl Plass

Felipe Vial Claro

Francisco Courbis Grez

Comités de Directores

Committees of Directors

Los directorios de cada Holding cuentan con 2 Comités que tienen como objeto asegurar una gestión de excelencia y resguardar la transparencia de la operación. Estos son el comité de Auditoría y el Comité de Ética*.

The Boards at each holding company are supported by two Committees, which are designed to ensure management excellence and to safeguard business transparency. These are the Audit Committee and the Ethics Committee*.

(*) El desempeño de los distintos Comités de Ética se encuentran detallados en el subtítulo Gestión Ética y Anticorrupción.
(*) Performance of ethics committees are detailed under Ethics and Anti-Corruption management item.

Comités de Auditoría

Estos comités, existentes en los Holdings Ultrana, Ultratug y Ultramar tienen como objetivo apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a la gestión, calidad y seguridad de la información financiera, contable, tributaria y de gestión de las distintas empresas del Grupo. Además deben velar por la protección del patrimonio de los accionistas, la mitigación de riesgos y el buen ambiente de control interno. Para estos fines, el Comité de Auditoría se apoya en auditores externos, integrantes de las administraciones de las unidades de negocios y la Dirección de Auditoría Interna Corporativa, quien a través de un plan anual de revisiones, ejecuta estas últimas e informa periódicamente a este comité de las observaciones encontradas, riesgos, recomendaciones y los comentarios y/o compromisos de cada administración auditada.

Los principales tema tratados son:

- a) Planificación anual de auditoría externa y auditorías internas.
- b) Resultados de auditorías internas y mejoras propuestas.
- c) Resultados de auditoría externa de estados financieros.

Auditing Committes

The Ultramar, Ultratug and Ultrana holding each have such a Committee, whose aim is to support the Board in fulfilling its responsibilities with regard to the management, quality and security of financial, accounting, tax and management.

information at the Group's companies. Furthermore, they must protect shareholder's equity, mitigate risks, and achieve a good internal control environment. The Audit Committee is supported by external auditors, business unit management, and the Corporate Internal Audit Department. The latter defines annual auditing plans, executes them and regularly reports its observations, risks, recommendations and comments to this committee, together with the corresponding management responses.

The main topics addressed are:

- a) Annual external and internal audit plans.
- b) Findings and proposed improvements arising from internal audits.
- c) Findings from the external audit of the financial statements covering.

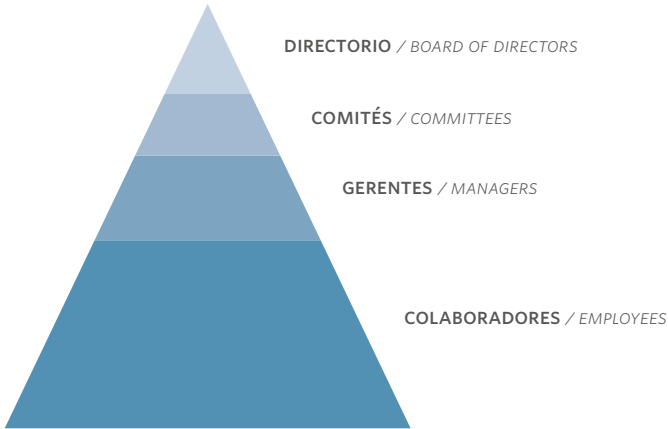


Estructura del Gobierno Corporativo en cada Unidad de Negocio

Corporate Governance Structure in Each Business Unit

Cada unidad de negocio del Grupo Ultramar cuenta con una estructura que asegura su gobernabilidad y que está conformada por un directorio autónomo, sus correspondientes comités asesores, las gerencias y todos los colaboradores.

Each business unit in Ultramar Group has a structure that ensures it can be governed. This is an autonomous Board, their corresponding advisory committees, senior management and all the employees.



Principales Cambios Organizacionales Realizados en 2017

A partir de 1 de octubre de 2017 se realizaron algunos cambios organizacionales significativos para el gobierno corporativo del Grupo.

- Jan Vermeij, dejó su cargo de Gerente General del Holding Ultramar y se integró al Holding Ultrana.
- Richard von Appen asumió la presidencia de los directorios de Ultramar Chile, Ultramar Regional, Ultraport y Sitrans en reemplazo de Jan Vermeij.

Además se realizaron una serie de cambios a nivel ejecutivo tanto en cargos corporativos como en gerencias generales de distintas unidades de negocios.

Main Organizational Changes Carried out in 2017

As of October 1, 2017 some significant organizational changes were carried out by the Group corporate governance.

- Jan Vermeij, left his General Manager post in Ultramar Holding and joined Ultrana Holding.
- Richard von Appen assumed the presidency of the board of directors in Ultramar Chile, Ultramar Regional, Ultraport and Sitrans, replacing Jan Vermeij.

A number of changes in the executive level were made, in corporate and general manager positions in different business unit.

Gestión Ética y Prácticas Anticorrupción

Ethical Management and Anti-Corruption Practices

La Gestión Ética de Grupo Ultramar tiene el desafío de establecer normas y acciones que aseguren una gestión ética intachable con todos los grupos de interés, además de impulsar una cultura de transparencia tanto al interior de las empresas como en los mercados e industrias donde opera.

Ultramar Group ethics management has the challenge of establishing standards and actions, which assure flawless ethics management with all groups of interests. Additionally, ethics management should boost a transparency culture within companies, markets and industries where the Group operates.

Avance Implementación Sistema de Gestión Ética

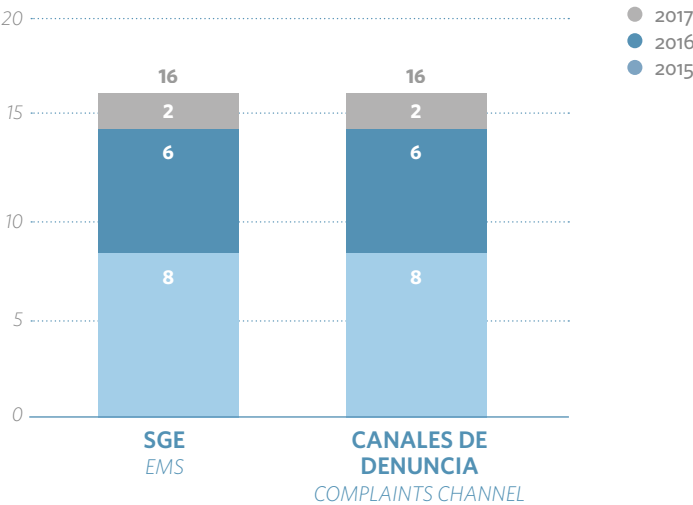
Ethical Management System Implementation Progress

El Sistema de Gestión Ética (SGE) permite establecer un marco regulatorio transparente y eficaz para la gestión de denuncias y consultas relacionadas al actuar ético tanto al interior de la compañía como en su relación con los distintos stakeholders.

Ethical Management System (EMS) establishes a transparent and effective regulatory framework to manage complains and consultations. This relate to acting ethically within the company and relationship with various stakeholders.

Durante el 2017, 2 empresas avanzaron en la implementación de un Sistema de Gestión Ética y de un canal de denuncia.

During 2017, 2 business units made progress in the implementation of Ethical Management System.



Gestión de Denuncias y Consultas 2017

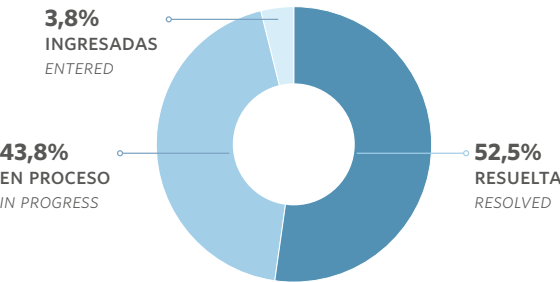
2017 Complaint Management and Enquiries

Los Comités de Ética implementados en cada unidad de negocio tienen como misión acoger las denuncias y consultas realizadas y resolverlas de acuerdo a la Guía de Ética de cada empresa. Es así como durante 2017 el 52,5% de las denuncias fueron resueltas y el 83,3% de las consultas también tuvieron respuesta.

The ethics committees implemented in each business units are focused in receiving complaints, enquiries held and resolution, following the Ethics Guidelines of each company. That is how during 2017, 52,5% of complaints were resolved and 83,3% of enquiries were also responded.

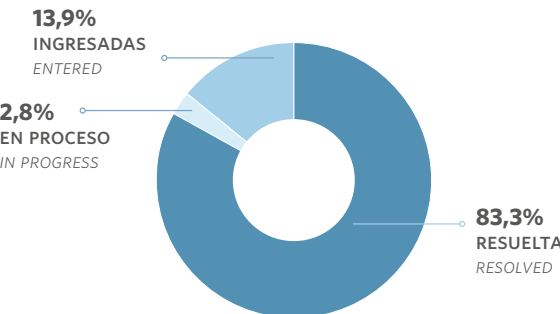
Gestión de Denuncias SGE 2017

Complaints- EMS Management 2017



Gestión de Consultas SGE 2017

Enquiries- EMS Management 2017





ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA CHILE

Recibe Certificación Internacional de Transparencia*

En octubre de 2017 Ultramar Agencia Marítima Chile obtuvo la certificación internacional TRACE, que acredita su transparencia en las buenas prácticas de sus negocios. Principios básicos como la ética, el respeto a las personas, el profesionalismo y la honestidad son los pilares con los que Ultramar Chile realiza sus negocios y esta certificación anual valida el trabajo bien hecho que caracteriza la labor de esta empresa.

La realidad nacional e internacional requiere cada vez más de este tipo de certificaciones, pues le permite a las empresas dar a conocer la calidad y transparencia de su actuar.

“Esta certificación demuestra el compromiso que tiene Ultramar Agencia Marítima por cumplir con los más altos estándares de transparencia en los distintos negocios en los que participamos.”

“This certification shows Ultramar Agencia Marítima commitment for complying with quality standards of transparency in the different business in which we participate.”

JORGE SAN MARTÍN, SUBGERENTE DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE GESTIÓN DE ULTRAMAR CHILE, QUIEN ENCABEZÓ EL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

PLANNING AND MANAGEMENT CONTROL DEPUTY MANAGER OF ULTRAMAR CHILE, LEAD THE CERTIFICATION PROCESS.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

(*) Naves de Colombia y Sagres de Brasil, también se certificaron con TRACE durante 2017.

(*) Ships from Colombia and Sagres from Brazil were also certified by TRACE during 2017.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

HOLDING ULTRANAV

Nueva Plataforma Web para Denuncias y Consultas Éticas

A partir de 2017 Holding UltranaV cuenta con un nuevo canal de denuncias y consultas éticas disponible en su sitio web www.ultranaV.cl y abierto a colaboradores, proveedores, clientes y comunidad.

Esta nueva plataforma opera con el apoyo de la consultora independiente Corporate Integrity, que garantiza confidencialidad del proceso y se encarga de hacer llegar al Comité de Ética la consulta o denuncia y hacer el seguimiento adecuado para proporcionar una respuesta al denunciante. Esta nueva plataforma permite, además hacer seguimiento a la denuncia a través de un número de identificación personal.

New web platform for complaints and ethical enquiries

Since 2017, UltranaV Holding has a new complaint and ethical enquiries portal available in its www.ultranaV.cl website. A platform open to collaborators, suppliers, clients and the community.

This new platform operates with the support of Corporate Integrity, an independent consultant that guarantees the process confidentiality. Corporate Integrity is responsible for bringing queries or complaints to the Ethical Committee. Here accurate monitoring is offered, providing feedback to complainants. Furthermore, this platform allows the monitoring of complaints through a personal identification number.

Vinculación con Nuestros Stakeholders

Relation with Our Stakeholders

Ser socios estratégicos de nuestros clientes; entregar puestos de trabajo seguro y de calidad; aportar al desarrollo de las economías locales y nacionales a través de proveedores y comunidades; mantener relaciones transparentes y constructivas con las autoridades, son algunos de los compromisos que adoptamos con el Desarrollo Sostenible.

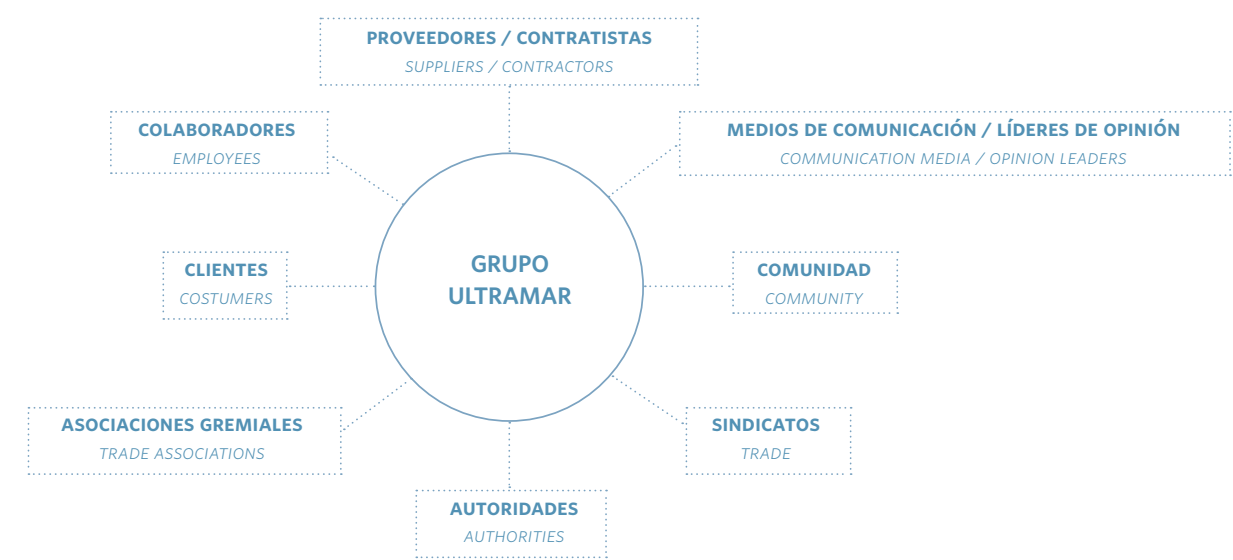
Como parte de la misión de Grupo Ultramar, sus unidades de negocio gestionan proactivamente los vínculos con los distintos stakeholders considerados relevantes para el desempeño de la operación.

Some commitments adopted by Sustainable Development included: being strategic partners with our clients, offering secure and quality jobs, contributing to the development of local and national economies through suppliers and communities, maintaining transparent and constructive relations with authorities.

As part of Ultramar Group's mission, their business units proactively manage relationships with various stakeholders. They are considered relevant to operation performance.

Los principales stakeholders de Grupo Ultramar son:

Ultramar Group Main Stakeholders are:



La gestión estratégica de stakeholders en Grupo Ultramar se trabaja a través de los siguientes 4 pilares de acción:

Stakeholder strategic management in Ultramar Group involved the action of 4 pillars, as detailed below:



Cada unidad de negocio es autónoma en la implementación de las distintas estrategias de relacionamiento, teniendo como norte los valores que sustentan la cultura del Grupo Ultramar.

Each business unit can implement its relationship strategies in an autonomous manner, provided these are aligned with the values that underpin Ultramar Group's culture.



2

NUESTRAS PERSONAS

OUR PEOPLE

Los Valores de Grupo Ultramar

Ultramar Group Values

Dotación 2017

2017 Headcount

Desarrollo Organizacional

Organizational Development

Comprometidos con la Seguridad

Committed to Safety

Valores del Grupo Ultramar

Ultramar Group Values

Nuestros valores hoy constituyen una guía para que cada uno de los que conforman Grupo Ultramar, porque el futuro se plantea con desafíos constantes que nos obligan a ser una organización dinámica que crece y se adapta.

Our values conform a guideline for each member of Ultramar Group. Continuing challenges are addressed in the future, forcing us to be a dynamic organization, constantly growing and rapidly adapting.



INTEGRIDAD
INTEGRITY

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

Serving our values, showing profound convictions and consistency between what is done and what is said.



EXCELENCIA
EXCELLENCE

Es buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos.

Constant improvement of what we do.



PASIÓN
PASSION

Es la energía que nos anima a hacer lo que hacemos con alegría y creatividad, asumiendo cada problema como un desafío y una oportunidad; se alimenta en la convicción de que lo que hacemos es valioso y contribuye a nuestro bienestar y al de los demás.

An energy encouraging us to do what we do, with joy and creativity. Assuming problems as challenges and opportunities, nourished by the conviction that what we do is valuable, contributing to our own welfare and that of others.



SEGURIDAD
SAFETY

La persona da sentido a todo lo que hacemos. Proteger la vida y el medio ambiente en todas las acciones que realizamos ha de ser siempre una preocupación prioritaria.

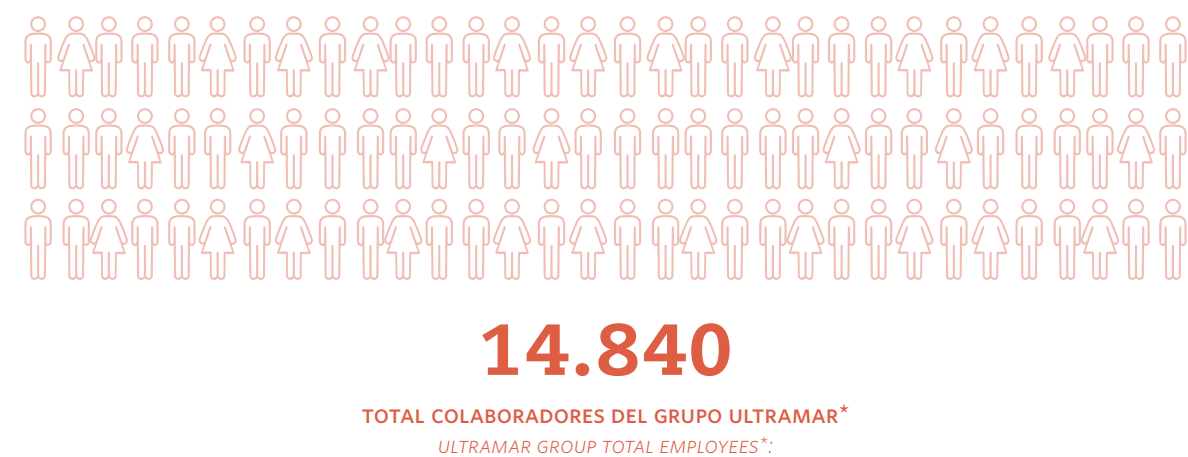
Persons give meaning to what we do. Protecting life and environment in all actions taken, a key priority concern.



Dotación 2017

Headcount 2017

GRUPO ULTRAMAR



(*) Considera trabajadores con contrato indefinido, plazo fijo y eventuales al 31 de diciembre de 2017.

(*) Included indefinite contract, fixed term and eventual contract by december 31, 2017.



EN TIERRA
ONSHORE

9.062
61%



EMBARCADOS
ON BOARD

3.219
21,7%



EVENTUALES
EVENTUAL

2.559
17,3%



2.323

COLABORADORES TOTALES AL
31 DE DICIEMBRE DE 2017

TOTAL EMPLOYEES BY DECEMBER
31, 2017



EN TIERRA
ONSHORE

532
22,9%



EMBARCADOS
ON BOARD

1.791
77,1%



EVENTUALES
EVENTUAL

0



1.549

COLABORADORES TOTALES AL
31 DE DICIEMBRE DE 2017

TOTAL EMPLOYEES BY DECEMBER
31, 2017



EN TIERRA
ONSHORE

266
17,2%



EMBARCADOS
ON BOARD

1.283
82,8%



EVENTUALES
EVENTUAL

0



10.968

COLABORADORES TOTALES AL
31 DE DICIEMBRE DE 2017

TOTAL EMPLOYEES BY DECEMBER
31, 2017



EN TIERRA
ONSHORE

8.264
75,3%



EMBARCADOS
ON BOARD

145
1,3%



EVENTUALES
EVENTUAL

2.559
23,4%

Dotación Holding Ultramar
Headcount Ultramar Holding

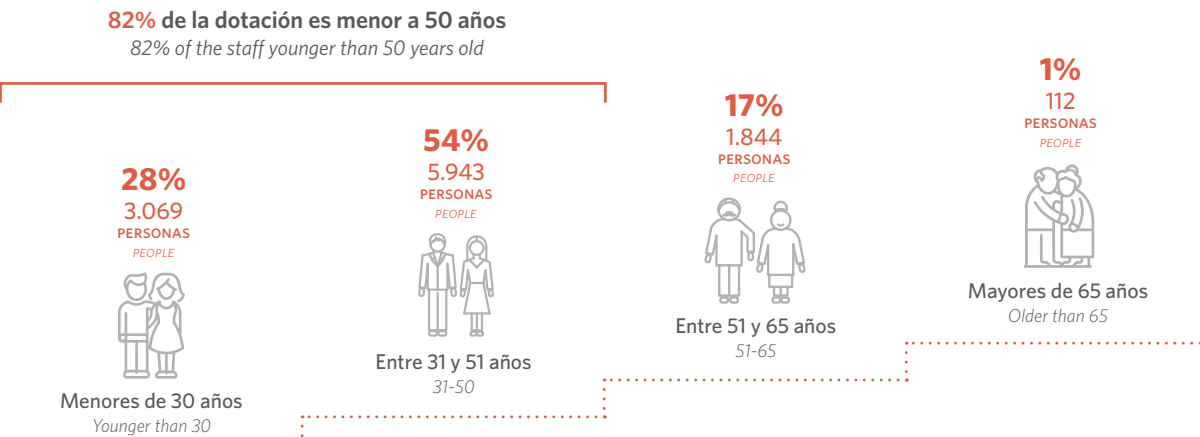


GÉNERO / GENDER*



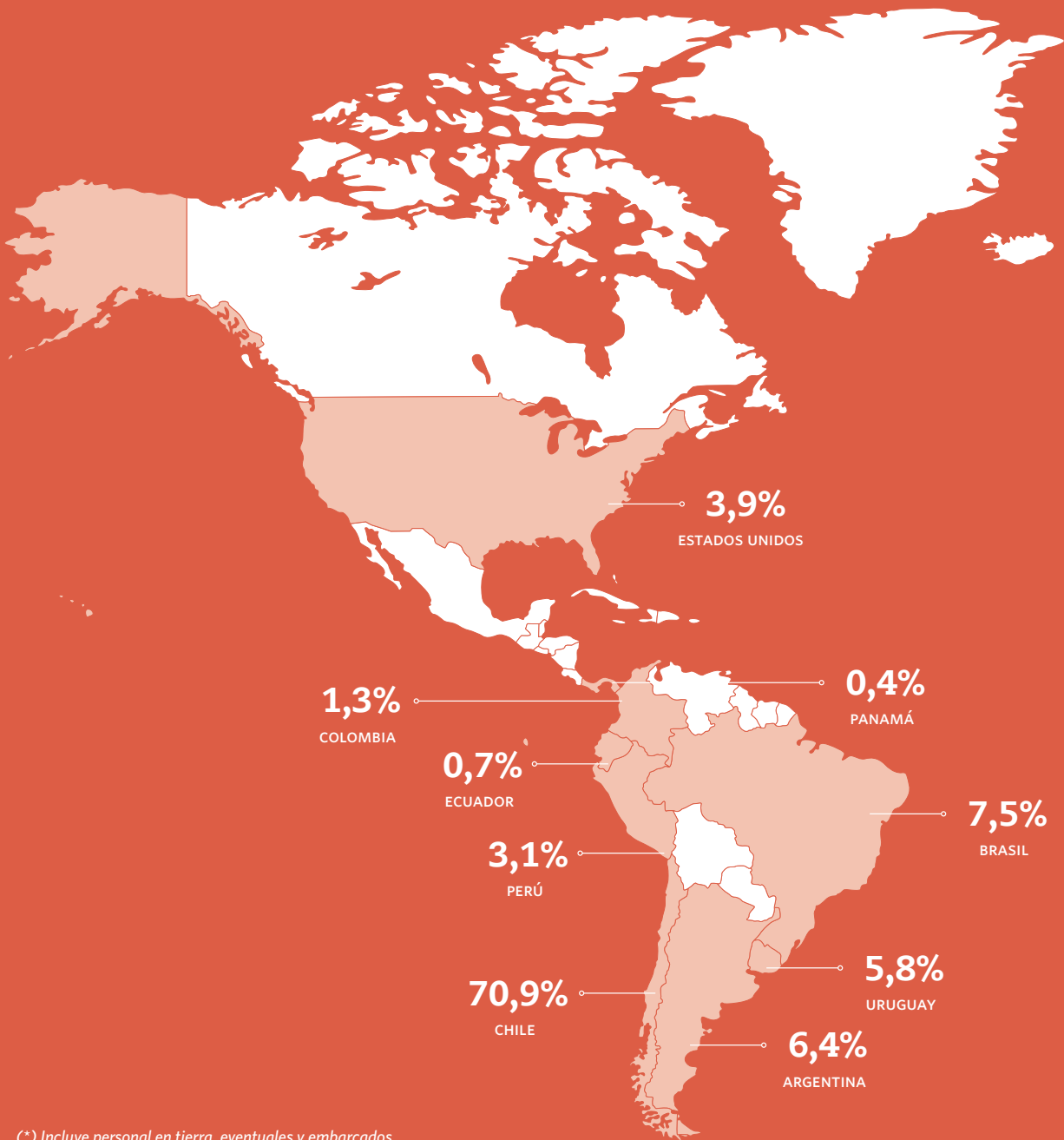
(*) No considera trabajadores eventuales.
(*) Eventual employees are not considered.

RANGO ETARIO / AGE RANGE**



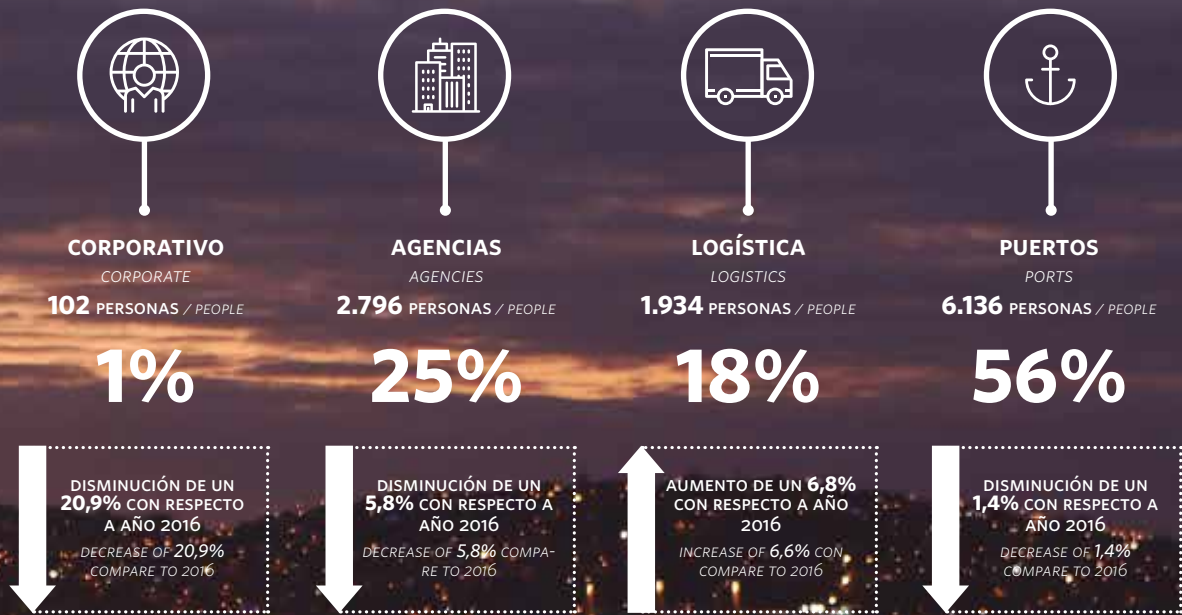
(**) Incluye personal en tierra, eventuales y embarcados.
(*) Onshore, eventual and on board personnel included.

ULTRAMAR
Distribución Geográfica de la Dotación*
Geographic distribution of headcount*



(*) Incluye personal en tierra, eventuales y embarcados.
(*) Onshore, eventual and on board personnel included

DOTACIÓN POR LÍNEA DE NEGOCIO* / HEADCOUNT BUSINESS LINE*



(**) Incluye personal en tierra, eventuales y embarcados.
(**) Eventual employees are not considered



SINDICATOS / TRADE UNIONS



39% de los sindicatos pertenece a Ultraport
101 mesas negociadoras se constituyeron durante 2017
39% of trade unions are from Ultraport
101 negotiating table were formed during, 2017

PRINCIPALES NACIONALIDADES / MAIN HOME COUNTRIES IN OUR HEADCOUNT



El 69% de la dotación de Holding Ultramar es de nacionalidad chilena, seguidos por brasileños (7,4%) y argentinos (6,4%).
69% Ultramar Holding staff are chilean, followed by (7,4%) brazilian and (6,4%) argentinian.

Desarrollo Organizacional

Organizational Development

El desarrollo integral de nuestros colaboradores supone una mirada multidisciplinaria que hoy nos permite articular diversas culturas internas, destacar a los talentos, potenciar las habilidades técnicas y humanas de las personas, así como también entregar oportunidades sin distinción de género, raza o capacidades físicas.

The human development of our employees suppose an interdisciplinary insight, providing us with an internal diversity of cultures, distinguishing talents, fostering technical and soft competencies of persons, providing meaningful opportunities irrespective of gender, race or physical abilities.

Las principales áreas del desarrollo organizacional que destacamos en este reporte son:

- Evaluación de Desempeño
- Movilidad Interna y Promoción
- Capacitación
- Clima en el Trabajo
- Inclusión Laboral
- Voluntariado Corporativo

Main areas of organizational development included in this report are:

- *Performance evaluation*
- *Career progress and promotion*
- *Training*
- *Workplace environment*
- *Labor inclusion*
- *Corporate volunteers*



HOLDING ULTRAMAR

Evaluación de Desempeño

Performance Evaluation

El 35% de los colaborados del Holding Ultramar recibieron evaluación de desempeño al 31 de diciembre de 2017.

35% Ultramar Holding employees received annual performance evaluation by december 31, 2017

3.820

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO
PERFORMANCE EVALUATION

Movilidad Interna y Promoción 2017

Career Progress and Promotion 2017

147

MOVILIDADES INTERNAS FUERON REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2017

A TOTAL OF 147 INTERNAL MOBILITY DONE IN 2017

543

PROMOCIONES FUERON REALIZADAS DURANTE EL AÑO 2017

A TOTAL OF 543 PROMOTIONS DONE IN 2017

CAPACITACIÓN / TRAINING

Las áreas de capacitación de cada una de las unidades de negocio de Grupo Ultramar trabaja para crear una oferta de cursos y capacitaciones que les permitan a todos los colaboradores adquirir o fortalecer competencias técnicas-profesionales y habilidades personales que repercutan positivamente en su desempeño laboral.

Training departments of business units in Ultramar Group prepare a set of courses and training that should develop and reinforce employees technical and professional skills, offering positive influence in their work performance.

25 unidades de negocio del Holding Ultramar reportaron un total de 440.231 horas de capacitación durante 2017.*

*25 business units of Ultramar Holding reported a total of 440, 231 training hours during 2017.**

Principales Temáticas de Capacitación
Training Main Topics

7.618 iniciativas de capacitación durante 2017, donde las principales temáticas fueron:

A total of 7,918 training initiatives during 2017. Topics addressed were:



IDIOMA
LANGUAGES



HABILIDADES BLANDAS
SOFT ABILITIES



COMPETENCIAS TÉCNICAS
TECHNICAL COMPETENCIES



MEDIO AMBIENTE
ENVIRONMENT



SEGURIDAD
SAFETY

(*) TPS, TPC, Puerto Mejillones, TPA, Puerto Coronel, TPR, Puerto Angamos y TGN, Ultraport, Ultramar Agencia Marítima Chile, Ultramar Argentina, Naves Sagres, Norton Lilly, Inversiones Neltume, Inversiones Ultramar, Sitrans, ATCO-Sabinco, Airline Services & Logistics, Depocargo, Teisa, Stiglich, Grupo Schandy, Transtotal, Remar, CB Fenton.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

TEISA

Clases de Español para Colaboradores Haitianos: Derribando las Barreras del Idioma

Durante los últimos años, Teisa ha aumentado la diversidad en las nacionalidades de sus colaboradores, debido al aumento de la migración a Chile, donde opera la compañía, desde otros países del continente en la búsqueda de nuevas oportunidades.

En 2017 el 23% de los colaboradores de Teisa es extranjero, destacándose la creciente comunidad haitiana, con 15 colaboradores.

La barrera idiomática es uno de los principales obstáculos que enfrentan los colaboradores haitianos y sus familias para lograr una genuina integración a la sociedad chilena. Es por esto que durante 2017 Teisa impulsó un Programa de Clases de Español para sus colaboradores haitianos y miembros de sus familias.

Al cabo del programa 14 personas se graduaron, logrando un nivel de español que les permite integrarse de mejor forma a la vida en Chile.

Spanish classes for Haitian employees:
Overcoming Language Barriers

During the last years, Teisa has increased the diversity in its employees nationality, due to the increase in migration to Chile from other countries in the continent, in the search of new opportunities.

In 2017, 23% of Teisa employees were foreigners. The growing Haitian community stands out with 15 employees.

The language barrier is one of the main obstacles faced by Haitians and their families, trying to achieve a real integration in Chilean society. For this reason, in 2017 Teisa launched a Spanish Class Program for their Haitian employees and family members. By the end of the program, 14 graduates had achieved a Spanish level which enabled their insertion to Chilean life.





“ Si queremos tener un alto estándar de servicio, debemos tener a nuestro personal calificado y capacitado ”

ULTRAPORT

MARCO CAQUISANE
SUPERVISOR

“Nuestra operación es dinámica y a veces se da en condiciones riesgosas, es por eso que capacitarnos es fundamental, sobre todo en materia de seguridad. Se trata de un valor dentro de la compañía y se refuerza constantemente a través de cursos y capacitaciones. Es ahí donde le enseñamos a los trabajadores cómo identificar todos los riesgos a los cuales están expuestos.

Si queremos tener un alto estándar de servicio, debemos tener a nuestro personal calificado, y motivarlos a adquirir nuevas técnicas para desarrollar su trabajo.

La tecnología también nos obliga a una constante actualización, siempre aprendiendo y desarrollando nuevas formas para dar con una mejor operación.

Sin lugar a dudas, que la capacitación y el perfeccionamiento, va generando nuevos hábitos y actitudes frente a las problemáticas propias del trabajo, porque se entiende técnicamente porqué ocurren las cosas. En cada capacitación, buscamos empoderar al colaborador en su rol, enseñándole los procesos y conocimientos, para que sean protagonistas de sus acciones.

Bajo esa mentalidad es que nace el Centro de Formación Interno (CFI) que busca generar capacitaciones de calidad, con altos estándares y con contenidos que impacten a las necesidades de aprendizajes.

Como compañía, contamos con más de 35 años de experiencia en el rubro portuario, eso nos hace expertos en nuestra área, desde Arica a Punta Arenas. Nuestros colaboradores se han formado en el puerto y muchos de ellos han formalizado sus estudios con educación superior o más. Entonces, ante el requerimiento de formar nuevos trabajadores, decidimos conservar y potenciar el conocimiento interno y gestionarlo, de tal forma, que nos asegure la transferencia de conocimientos en cada actividad de capacitación, bajo nuestro sello y valores.

Es muy gratificante entregar toda la experiencia y poder formar a otro trabajador. Se nota la diferencia cuando el relator es interno y tiene una clase diseñada bajo la realidad operativa en la cual se mueve.

Con el CFI, hoy contamos con manuales enfocados en nuestras realidades y procedimientos y tenemos a relatores internos acreditados para ser facilitadores. También hay relatores que viajan a las diversas sucursales para entregar estas herramientas técnicas para que los colaboradores acorten sus brechas de conocimiento y competencias, lo que también favorece compartir buenas prácticas entre las distintas unidades.”

“If we want to have high service standards, our staff should be qualified and trained”

MARCO CAQUISANE
SUPERVISOR

“Our operations are dynamic and sometimes take place in unsafe conditions. therefore, training activities are critical, especially in terms of safety. A key value within the company, constantly reinforced by means of training courses. Instances where employees are taught to manage risks involved.

If we want to have high service standards, our staff should be qualified and encouraged in acquiring new technical skills to undertake work.

Technology also compels us to permanently be abreast, learning and developing new techniques to achieve the desired results.

Clearly training and development generate new habits and attitudes to face issues at work, by understanding grounds of issues. Each training course aims to empower employees in their roles, by teaching processes and knowledge so they can be aware of their actions.

Responding to this direction, Internal Training Center (ITC) was born pursuing quality training courses of higher technical standards, offering contents that have a fundamental effect on learning needs.

Ultraport as an organization, has more than 35 years of expertise, in the shipping business, which makes us experts in our discipline from Arica to Punta Arenas. Some of our employees were trained at the port, concluding later their studies in higher education institutions or others. Later, when formation of new employees was necessary, ultraport decided to manage, conserve and promote the knowledge available, so skills would be transferred to each training activity, following our hallmark and values.

The transfer of experience is extremely rewarding when new employees can be formed. You may notice the difference when the course facilitator was formed in the organization and his training course has been designed based on the operational reality of the organization.

Thanks to ITC, our manuals today are based on the organization reality and procedures. Our course facilitators have been credited to fulfill their roles. Some travel to other offices with the purpose of providing their technical knowledge, so gaps in knowledge and competences may be reduced among employees. This then favors sharing best practices among business units.”



TESTIMONIO
TESTIMONY



“No se busca líderes perfectos, sino liderazgo en potenciar las características de nuestro sello, de nuestra cultura Ultramar”

CHRISTIAN COOD
GERENTE GENERAL

AIRLINE SERVICES & LOGISTICS

“El 2017 fue el año del despliegue del “Plan de Sello de Liderazgo”, que busca hacer viva la cultura de Ultramar a través de sus líderes, mediante un círculo virtuoso. No se trata de ser líderes perfectos, sino de potenciar las 6 dimensiones características de nuestro sello: velar por la sustentabilidad del negocio, sostener una mirada estratégica de gestión, ser protagonista, respetar al otro, desarrollar a las personas y gestionar colaborativamente. La iniciativa busca, además, apoyar la adopción de metodologías para la gestión diaria, generar redes, gestión de conocimiento y sinergia entre los líderes de las distintas unidades de negocio.

Como parte de los 6 embajadores, asumimos el rol de construir cultura Ultramar, con una serie de elementos adicionales al liderazgo. Esta cultura de Ultramar -que no es fácil de entender porque son empresas distintas y no sólo en Chile-, se va a ir transformando en una forma de ejercer el liderazgo.

Todo esto nos va a obligar a poner los temas sobre la mesa; por otra, los colaboradores se sentirán habilitados para ver si un líder refleja los valores, ya que no se pueden obviar, sino que pasan a ser parte de la cultura. El sello no debe quedar como algo aislado ni sólo como un nombre, debe conectarse con los valores, con todo el plan que está atrás... se debe “hacer vivo”.

Nuestra idea como embajadores difusores de este sello es invitar a compartir buenas prácticas dentro de nuestras empresas, tener apertura y ser personas que motiven la reflexión, que es lo que más tiene valor.

Queremos instaurar la cultura del liderazgo, a todo nivel, que no pase por las personas, sino por los equipos que actúan de una determinada manera.”

“We don´t look for perfect leaders, but leadership that strengthen characteristics of this Seal and Ultramar’s culture”

CHRISTIAN COOD
GENERAL MANAGER

Las Cifras del 2017 Programa Sello de Liderazgo

- 14 talleres
- 11 en Chile
 - 1 en Colombia
 - 1 en Perú
 - 1 en Argentina
- 250 participantes
- 59% perteneciente al Equipo de Liderazgo (gerentes y sus primeras líneas)
 - 41% cargos de Gerentes, Subgerentes y Mandos Medios

Numbers of Leadership Seal Program

- 14 workshop
- 11 in Chile
 - 1 in Colombia
 - 1 in Perú
 - 1 in Argentina
- 250 participants
- 59% representing leadership team (managers and supervisory line)
 - 41% manager, deputy manager and mid-level management



TESTIMONIO
TESTIMONY

“2017 was the year of the deployment of the Leadership Seal Plan. This plan intended to keep Ultramar’s culture alive through their leaders, by sustaining a virtuous circle. This is not a matter of being perfect leaders, but to leverage the 6 specific dimensions of our seal. Ensuring business sustainability, holding a strategic management view, playing a leading role in the business, respecting others, developing person capacities and working collaboratively toward management. The initiative focuses on adopting methods for daily management, while generating networks, knowledge management and synergies among leaders for the different business units.

As part of the 6 ambassadors, we assume the role of constructing Ultramar culture, by adding a series of elements additional to leadership. Therefore, Ultramar’s culture will gradually transform in a form of providing leadership. The above is a difficult concept to understand, due the different companies involved in the group, including branches located outside of Chile.

Key topics will be addressed through this process. Employees will feel confident enough to verify that leaders are reflecting values described. An issue that cannot be ignored but should be part of the Group’s culture. This seal should not be isolated, neither be only a brand, it should connect to values, by using the plan underpinning this culture we will nourish the life of the company.

Our main purpose as ambassadors promoting this Seal is inviting others to share best practices within our companies. Being open persons, by encouraging reflection and adding more value to the process.

We would like to promote a leadership culture at all levels in the organization, bearing in mind that the key resources are teams performing properly, instead of individuals.”

Clima en el Trabajo
Workplace Environment

Relaciones laborales de confianza, espacios laborales constructivos son muy importantes a la hora de entregar un servicio de excelencia. Para ello la evaluación y gestión del clima laboral, pasa a ser una herramienta estratégica.

Reliable working relations, constructive spaces at work are quite important when providing a service of excellence. The evaluation and management of workplace environments become a strategic tool.

20 unidades de negocio del Holding Ultramar reportaron haber realizado durante 2017 la Encuesta de Clima Laboral. De ellas un 90% utilizó la métrica internacional Great Place To Work*.

20 business units of Ultramar Holding reported that in 2017 they carried out employee satisfaction surveys. Out of which 90% used the international tool Great Place To Work metrics*.

(*)GPTW: TPS, TPC, Puerto Mejillones, Puerto Angamos y TGN, Sitrans, Depocargo, Teisa, Ultraport, Ultramar Agencia Chile, Ultramar Argentina, Transtotal, Remar, CB Fenton, Naves, Sagres, Airline Services & Logistics, Inversiones Neltume, Inversiones Ultramar. Otras Encuesta de Clima: TPA, Stiglich. / Other Survey: TPA, Stiglich.

CB FENTON

Se Certifica como una de las Mejores Empresas para Trabajar en Centroamérica y el Caribe

Certified as one of the Best Company to Work for in Central America and Caribbean Region

Cada año Great Place to Work (GPTW), realiza una medición de clima organizacional en más de 50 países del mundo para determinar cuáles son las mejores empresas para trabajar. En su ejercicio 2017 CB Fenton se midió por segundo año consecutivo, logrando la certificación de GPTW de Centroamérica y el Caribe.

Si bien no participó en el ranking público logró una destacada participación. Con iniciativas de fortalecimiento del compañerismo, mejoras de procesos y metodologías de trabajo, CB Fenton sigue avanzando en el camino para consolidar un lugar como uno de las mejores empresas para trabajar en Panamá y en el resto de Centroamérica.

Each year Great Place To Work (GPTW), performs surveys on workplace environment in more than 50 countries in the world, to determine who are the best companies to work for. In 2017, CB Fenton obtained the best results for a second consecutive year, achieving gptw certification for Central America and the Caribbean Region.

Although cb fenton did not participate in the ranking published, the company achieved outstanding participation. CB Fenton continues progress, by fostering strong fellowship process improvement and work method. all this, in consolidating their market position as one of the best companies to work for in Panama and in the rest of Latin-America.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE



Inclusión Laboral
Labor Inclusion

Entregar oportunidades a todos por igual, donde lo relevante sean las competencias profesionales y personales, es parte del compromiso que Grupo Ultramar ha tomado con cada uno de sus colaboradores. En esa línea, durante 2017 el énfasis estuvo en la concreción de programas de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad. Este es un tema presente al interior del Grupo hace varios años, pero la entrada en vigencia en Chile de la ley N° 21.015 el 1 de abril de 2018, hace que este compromiso se acelere, impulsando nuevas iniciativas en las unidades de negocio, especialmente las que operan en Chile.

Opportunities given to all equally, with an emphasis on professional and personal competences. This is part of the commitment taken by Ultramar Group with each employee. Accordingly, during 2017 emphasis was placed on setting up labor inclusion programs for disabled people. A cross-cutting issue within the grupo for many years now. The entry into force of Chilean law no. 21.015 on april 1, 2018, not only accelerates this commitment, but fosters new initiatives in the business units, especially those in Chile.

13 unidades de negocio del Holding Ultramar reportaron contar con programas de inclusión laboral para personas con discapacidad vigentes al 31 de diciembre de 2017.*

*13 business units of Ultramar Holding reported that in 2017 they had labor inclusion programs for disabled people applicable by december 31, 2017.**

Estos programas suman un total de 25 colaboradores.

These programs totalize 25 employees.

(*)TPS, Puerto Mejillones, TPA, Puerto Coronel, TPR, ATCO-Sabinco, Depocargo, Teisa, Transtotal, Remar, Sagres, Airline Services & Logistics, Sitrans.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

HOLDING ULTRAMAR

Comprometidos con la Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad en todo Chile

Con la llegada de la nueva Ley de Inclusión laboral, Chile da un paso hacia el desarrollo corporativo. En Ultramar el espíritu y la práctica de esta ley ya era una realidad.

La finalidad de esta ley es promover la inclusión laboral eficaz de las personas en situación de discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado. Para lograrlo establece entre sus medidas, una cuota de reserva del 1% de empleos, en empresas públicas y privadas de 100 o más trabajadores, y permite a las personas con discapacidad mental o intelectual acceder una remuneración digna con base al sueldo mínimo.

Actualmente todas las empresas del grupo, especialmente TPA, TPS, Ultraport, Ultramar Chile, Airline Services & Logistics, Depocargo, Teisa, Sitrans y Atco Sabinco, están trabajando en el fortalecimiento de una cultura diversa e inclusiva, ajustando sus procesos internos, sensibilizando a sus colaboradores y entregando información a los equipos.

Committed to Labor Inclusion of People with Disabilities in Chile

Law of Labor Inclusion of people with disabilities (PESD) in Chile takes a step towards corporate development. In Ultramar, the spirit and practice of this law was already a reality.

The purpose of this law was promoting efficient inclusion of disabled people in labor, both in private and public markets. To achieve this, set up measures of 1% employments in public and private businesses with a workforce of 100 or more, allowing people to have dignified salaries based on minimum wage.

Today, Chilean Companies, especially TPA, TPS, Ultraport, Ultramar Chile, Airline Services & Logistics, Depocargo, Teisa, Sitrans and Atco Sabinco, are working in strengthening diverse and inclusive cultures, by adjusting their internal processes, sensitizing their employees and providing information to teams. sus colaboradores y entregando información a los equipos.



**“No miren el bastón,
miren el perfil laboral
las competencias y
calidad humana ”**

WLADIMIR RIVEROS
ANALISTA DE AUDITORÍA

SITRANS

“Ingresé a Sitrans hace 3 años, cuando el tema de la inclusión no estaba en la palestra ni era incorporado por las empresas para hacer cumplir la ley. Lo hice como cualquier colaborador más, a través de un proceso de selección.

El tema de mi discapacidad, que es más que nada motriz y con algunas dificultades de traslado, viene desde el año 2013 cuando tuve polineuropatía y debí aprender nuevamente a caminar para rehabilitarme, por lo que ese año lo concentré exclusivamente en salir adelante.

Cuando sentí que ya estaba en condiciones de volver a trabajar fui en búsqueda de oportunidades. Me reuní con mucha gente vinculada con la inclusión laboral, pero ninguna de esas reuniones dio resultados.

Hasta que me llamaron de Sitrans y he sido testigo de cómo mi presencia y mi trabajo han ido cambiando poco a poco la percepción de la discapacidad. Veo cómo están abiertos a generar opciones laborales, hoy soy parte de un equipo que creyó en mí.

Creo que es importante destacar que no sólo hay discapacidades, hay distintas historias, todos tenemos algún tema que puede ser importante para nosotros. Lo que importa a mi juicio es generar procesos de selecciones correctos, que integren lo más posible, pero que tengan en consideración nuestras competencias y habilidades, sin mirar aparentes limitaciones externas..”

**“Don´t focus on my
walking cane, focus on my
professional profile, my
abilities and human quality”**

WLADIMIR RIVEROS
AUDIT ANNALISTS

“I joined sitrans 3 years ago, when labor inclusion was not an issue, neither was considered by companies as a key element for enforcing law. i took part of a personnel selection process as a regular applicant.

My disability, which included muscle skills and difficulties with walking and movement, dates back to 2013. In that year, i was affected by polyneuropathy and had to learn how to walk again, for rehabilitation purposes, therefore, i was only focused in moving forward.

After i felt i could go back to work, i went in search of job opportunities. i had meetings with many people involved in labor inclusion, although none of the meetings had positive results.

I was then called by sitrans and i have seen how my presence and work have changed the way disability is viewed. Companies are open to generate labor alternatives.

Particularly, worth mentioning also is that not only disabilities matter, but stories of people, we all have major issues. In my opinion, what matters is the development of accurate personnel selection processes, integrating everyone and considering our competences and skills, without looking apparent external restriction ..”



TESTIMONIO
TESTIMONY



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

Voluntariado Corporativo

Corporate Volunteer

Acercar la responsabilidad social a nuestros colaboradores, es parte del programa de Voluntariado Corporativo que se desarrolla en Santiago de Chile.

Reconnecting social responsibilities to our employees is part of the Volunteer Corporate Program developed in Santiago de Chile.

Por séptimo año consecutivo se desarrolló el programa de Voluntariado Corporativo en alianza con la Fundación Trascender. En este caso en proyectos ligados a la educación y formación de jóvenes de la Red de Colegios SIP.

For the seventh consecutive year, the Corporate Volunteer program was developed in partnership with Trascender Foundation. In this case, in projects linked to education and formation of youngsters of SIP High School Network.

Alumnos de I, III y IV Medio

Colegios beneficiados:

- José Joaquín Prieto (La Pintana)
- Rosa Elvira Matte (Lo Espejo)
- Claudio Matte (La Granja)

Ninth, Tenth and Twelfth Grade Students

Schools beneficiaries:

- José Joaquín Prieto (La Pintana)
- Rosa Elvira Matte (Lo Espejo)
- Claudio Matte (La Granja)

5 programas con voluntarios:

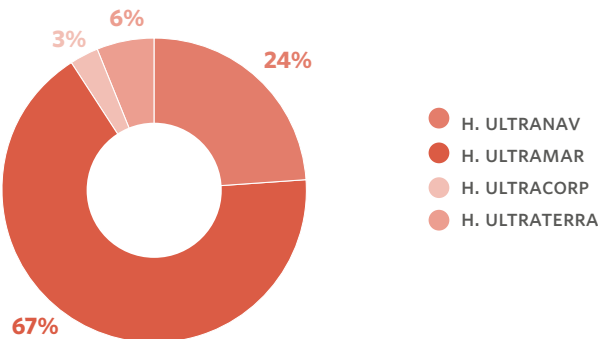
- Tutorías PSU (Prueba Selección Universitaria)
- Taller de Inglés
- Proyecto Sombra (mentorías)
- Charlas
- Asesorías Pro Bono

5 volunteer program:

- PSU tutorial
- English Workshop
- Shade Project (mentoring)
- Lectures
- Pro Bono Consultancies

Distribución de Voluntarios por Holding

Holding Volunteer Distribution



Voluntariado Familiar

Por segundo año consecutivo el Programa de Voluntariado incorporó una actividad con Fundación Choshuenco.

El 4 de noviembre 17 colaboradores de del Edificio Corporativo, más sus familias, trabajaron como voluntarios en mejorar las condiciones del entorno e infraestructura de la Sala Cuna y Jardín Ángel de la Guarda, centro educativo que recibe a diario a 120 niños ubicado en la comuna de Colina, Santiago de Chile.

Gracias a la labor de los voluntarios, se logró concretar el arreglo de la huerta, la terraza y el patio del recinto, además de la pintura de las murallas de los pasillos interiores, entre otros detalles.

Family Corporate Volunteer

For the second consecutive year, the Volunteer Program added an activity with Choshuenco Foundation.

On november 4 , 17 employees of the Corporate Building and their families worked as volunteers in improving environmental conditions and infrastructure of the nursery school and Jardín Ángel de la Guarda kindergarten. an educational establishment located in Colina, Santiago, Chile, providing daily assistance to 120 kids.

Thanks to the work of volunteers, the facility orchard, terrace, backyard and the interior walls of inside corridors were painted, among others.



Comprometidos con la Seguridad

Committed to Safety

Desde 2016 la Seguridad fue incorporada como un Valor Corporativo de Grupo Ultramar. Desde entonces se han desarrollado diversas iniciativas para avanzar en la transformación cultural y velar por el comportamiento seguro de todos quienes participan en las distintas etapas de la operación: colaboradores, contratistas, clientes y proveedores.

In 2016, Safety was included as a Corporate Value in Ultramar Group. Several initiatives have been developed since then, to make progress in cultural transformation and ensure safe behavior of all involved in the different stages of operations, employees, contractors, clients and suppliers.

Indicadores de Seguridad 2017

2017 Safety Indicators



Índice de Frecuencia

Frequency Rate

N° de accidentes incapacitantes x 1.000.000/HHT

No. of lost-time accidents x 1.000.000/hht

Accidentes con tiempo perdido por millón de horas trabajadas.

Lost time accidents per one million hours worked.



Índice de Gravedad

Severity Rate

N° días perdidos x 1.000.000/HHT

No. days lost x 1.000.000 /hht

Días perdidos por millón de horas trabajadas.

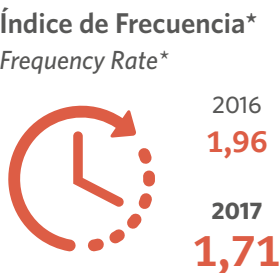
Days lost per one million hours worked.

Durante 2017 los principales indicadores de seguridad por cada uno de los Holdings fue el siguiente:

In 2017, the main safety indicators per Holdings were:



COMPARATIVO 2016-2017
COMPARISON 2016-2017



*Indicador IF sobre la base de 1.000.000 y considera a Humboldt, Navitranso, Antares, Ultraship.

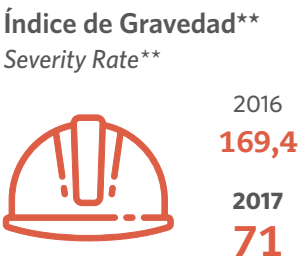
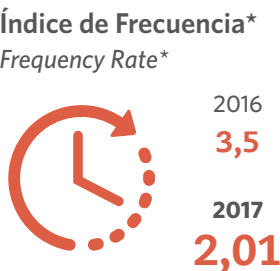
**Indicador IG sobre la base de 1.000.000 y considera a Humboldt, Navitranso y Antares. Ultraship no contabiliza días perdidos.

*IF indicator, based on 1.000.000, including Humboldt, Navitranso, Antares and Ultraship.

**IG indicator, based on 1.000.000, including Humboldt, Navitranso and Antares. Ultraship does not register days loss.



COMPARATIVO 2016-2017
COMPARISON 2016-2017



*Indicador IF sobre la base de 1.000.000. No considera a Mextug.

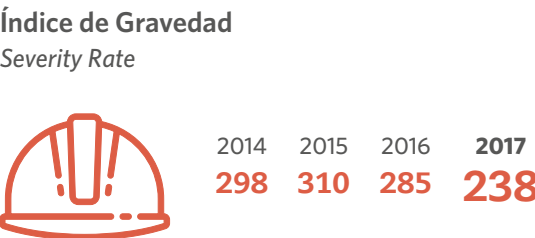
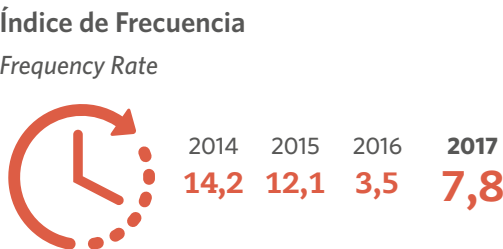
**Indicador IG sobre la base de 1.000.000. No considera a Mextug y a Antares.

* IF indicator, based on 1.000.000. mextug not included.

**IG indicator, based on 1.000.000. Mextug and Antares not included.



COMPARATIVO 2014-2017
COMPARISON 2014-2017





“Instalamos la seguridad como uno de los valores más importantes dentro de la compañía”

FERNANDO REVECO
GERENTE DE DESARROLLO

ULTRAMAR

Queremos ser reconocidos como una empresa modelo en materia de seguridad, por lo que establecimos una agenda de acá a 5 años para lograr un cambio cultural dentro de Ultramar, donde se incorpore la seguridad a nivel estructural como parte de los valores que nos caracterizan.

Un trabajo seguro, es un trabajo bien hecho. Al aplicarlo, no sólo se cuida la vida e integridad de las personas, sino también se sustenta el negocio, ya que se trata de un trabajo eficiente.

La base para lograr nuestro objetivo es que cada área de negocio sea responsable de la seguridad, y que pueda intercambiar y compartir información respecto a nuevas y exitosas prácticas, así como el incorporar herramientas de capacitación en esta materia.

Además, solicitamos que cada empresa elabore su propio plan de trabajo anual donde se trabaja en las áreas de mejoras y aquellas más débiles. Luego, a nivel central gestionamos a finales de año auditorías donde corroboramos cómo se ha avanzado en este plan y emitimos las mejoras necesarias y áreas de refuerzos para el plan del próximo año. Así nos aseguramos que realmente estamos avanzando en este cambio cultural.

Hemos visto grandes avances, y si bien existen indicadores duros, sí se está dando este cambio cultural al que aspiramos. De hecho, se trata como un tema clave en los directorios, donde pasó de ser algo higiénico a algo primordial dentro de la empresa. Lo clave está en el liderazgo por parte de la gerencia y no desde la visión tradicional de los expertos.

“Safety is settled as a key value within the company”

FERNANDO REVECO
DEVELOPMENT MANAGER

We would like to be acknowledged as a model in terms of safety. Therefore, we scheduled a 5 year agenda to achieve cultural changes in Ultramar. Here, safety will be a fundamental structure for our core values.

Safe works are well-done jobs and when this concept is applied, not only people's life and their integrity matter, but the business is nourished by efficient work done.

Basis for achieving this goal lies in the fact that each business area is responsible for safety. Business areas should exchange and share information, relating to new and successful practices. Training tools would add visible benefit to this matter.

For Ultramar Group, companies are required to implement their own annual work plan, developing areas of improvement and weaker areas. By the end of the year, companies are audited, verifying achievements observed in the plan and issuing necessary improvements. Areas that need to be strengthened are also considered in next year's plan. We thus ensure, we are certainly making progress in terms of cultural changes.

Further progress has been observed and despite hard indicators, a move towards the cultural change expected has occurred. In fact, this is a key issue addressed in board of director meetings. This subject transitioned from being merely medicinal to a major issue within the company. Leadership demonstrated by managers is particularly important, instead of the traditional vision of experts.



TESTIMONIO
TESTIMONY



“Construir altos estándares de seguridad es un viaje permanente”

JOHN TALA ARENAS
GERENTE DE HSE, FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO

ULTRAPORT

“La cultura de excelencia en materia de seguridad es un viaje permanente sin destino final. Cuando crees que estás cerca, este se vuelve a alejar y te desafía a buscar nuevos horizontes. Nos movemos en una industria cada vez más exigente y se ha ido generando una idea común de que la seguridad es el resultado de un negocio muy bien administrado.

En el caso de Ultraport, el viaje comenzó hace varios años atrás donde cada líder de la organización se ha preocupado de construir una empresa con valor, tanto para sus accionistas como para sus colaboradores, a través de operaciones de alto estándar.

La seguridad genera sentido de pertenencia. De esta forma, el rol de nuestros ejecutivos, sindicatos, comité paritarios y colaboradores termina siendo trascendental, porque nos moviliza a un nivel superior, a compararnos con los mejores. Hay que procurar eso sí, no caer en modas, y en eso aún tenemos mucho que aprender.

Para ser una empresa segura no existen recetas, sólo caminos que deben enfocarse en trabajar fuertemente en los aprendizajes que la organización va teniendo y aprovechar los espacios que la organización tiene disponibles.

El error está en buscar recetas, cuando lo más probable es que la solución esté dentro de la misma organización y solo se requiere un reenfoque y de un trabajo integrador y colaborativo entre todos los que somos parte de ella.

Finalmente, en seguridad se requiere de uno de los valores principales del Holding Ultramar y de Ultraport, esto es trabajar con Pasión, sabiendo que lo que hacemos tiene un fin muy noble.”

“Building high safety standards is a permanent journey”

JOHN TALA ARENAS
HSE, FORMATION AND TRAINING MANAGER

“A culture of excellence in terms of safety is a never-ending journey. when you thought you were almost there, the target is moved away, challenging you to find new horizons. We work in an increasingly demanding industry; therefore, we share a common idea that safety is the result of a well-managed business.

In the case of Ultraport, the journey started many years ago, where each organization leader showed great interest for building a company of added value, for stakeholders and employees, by using high standard operations.

Security generates a sense of ownership. This is how roles of our executives, unions, safety committees and employees remain being major, as we are extremely challenged and must measure ourselves to the very best professionals. We must avoid falling victim to fads, we still have a long way to go.

There are no magic recipes for becoming a safe company, only pathways showing focus in hard work, learning obtained by the company and use of resources and opportunities available within the organization.

The mistake lies in trying to find a recipe, while probably solutions are within the organization and only serious refocusing is required. An inclusive and collaborative approach should be used by all company members.

Finally, safety requires Ultramar Holding and Ultraport main values in working passionately, knowing that everything we do has a noble end.”



TESTIMONIO
TESTIMONY



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

HUMBOLDT, ANTARES, ULTRASHIP, ULTRANAV, NAVITRANSO Y ULTRATUG

Implementando Programa Ultrasafe

El programa UltraSafe ha estado avanzando como la piedra angular para reforzar el Valor de Seguridad en las actividades diarias y volverlo parte de la mentalidad de las empresas de Ultrana.

Representantes de Humboldt, Antares Naviera, Ultraship, Ultrana, Navitranso y Ultratug se reunieron el 9 de octubre de 2017 en Lima para una actualización en la implementación en curso y del plan de acción de 2018 para el concepto y la plataforma de la Cultura de Seguridad.

El proyecto está siendo dirigido por cada CEO y sus expertos designados, y Green-Jakobsen AS, la empresa consultora danesa apoyando la implementación.

Cada una de las Unidades de Negocio pudo compartir sus experiencias, aprendizajes, resumir las actividades realizadas, identificar los próximos pasos, ubicar su situación actual y determinar el Plan de Acción 2018, para establecer en su organización una Cultura de Seguridad sólida.

Las diferentes herramientas, cursos y materiales se están implementando en todas las compañías referidas, no solo en la flota propia, sino también a lo largo de todas las organizaciones de gestión relacionadas.

Ultrasafe y TransoSafe en Navitranso entrarán en su etapa final en 2018.

Implementation of Ultrasafe Program

UltraSafe program has made progress as a cornerstone to bring Value of Safety to daily activities and become part of Ultrana companies culture.

Representatives of Humboldt, Antares Naviera, Ultraship, Ultrana, Navitranso and Ultratug met in October 9, 2017, Lima to update the ongoing implementation and the 2018 action plan for the Safety Culture concept and platform.

The project is led by each CEO together with the designated experts and Green-Jakobsen AS, the Danish consulting company, supporting this implementation.

Each Business Unit was able to share their experiences and learning, by reporting activities carried out and identifying future steps to be taken. They understood their current situation and determined the 2018 Action Plan for establishing a Solid Safety Culture within the organization.

The implementation of different tools, courses and materials applied in all the abovementioned companies. Not only in the fleet owned but along all management organizations.

Ultrasafe and TransoSafe will complete their final stage to be part of Navitranso by 2018.





3

SOMOS SOCIOS ESTRATÉGICOS

WE ARE STRATEGIC PARTNERS

Aportando al Desarrollo de los 5 Continentes
Contributing to Development of 5 Continents

Al Servicio de Nuestros Clientes
Serving our Clients

Comprometidos con Nuestros Proveedores
Committed to our Suppliers



Aportando al Desarrollo de los 5 Continentes

Contributing to Development of 5 Continents

Grupo Ultramar entrega servicios marítimos, portuarios y logísticos, entre otros, a industrias y compañías que operan en los mercados más exigentes del mundo.

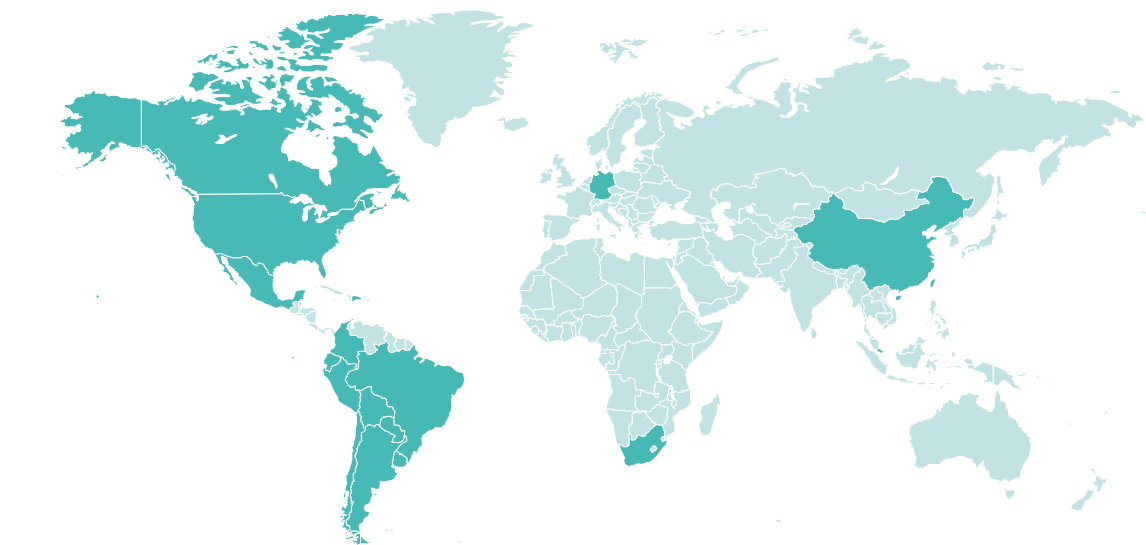
Trabajamos todos los días para ser un socio estratégico para nuestros clientes, proveedores y para los mercados donde operamos, aportando al dinamismo económico y al desarrollo de los países.

Ultramar Group offers maritime, port and logistic services, among others, to industries and companies operating in the most demanding market of the world.

We work every day to be a strategic partner to our clients, suppliers and markets in which we operate, by making contribution and economic dynamism and development of countries.

Grupo Ultramar está presente en 17 países.

Ultramar Group has presence in 17 countries



- ALEMANIA

ARGENTINA

BOLIVIA

BRASIL
- CANADÁ

CHINA

COLOMBIA

DINAMARCA
- ECUADOR

ESTADOS UNIDOS

MÉXICO

PANAMÁ
- PARAGUAY

PERÚ

SINGAPUR

SUDÁFRICA

URUGUAY

Nuestros vínculos comerciales alcanzan a más de 50 países en los 5 continentes.

Our trade links reach over 50 countries in 5 continents.

Nuestros Puertos

Our Ports



16
TERMINALES
PORTUARIOS EN TODO
SUDAMÉRICA
PORT TERMINALS IN SOUTH
AMERICA

3
TERMINALES PASAJEROS
PASSENGER TERMINALS

50,8
MILLONES DE TONELADAS
DE CARGA TRANSFERIDA
DURANTE 2017
MILLION TONS OF CARGO
TRANSFERRED DURING 2017

2,5
MILLONES DE TEUS
TRANSFERIDOS
MILLION TEUS TRANSFERRED

Servicios Logísticos

Logistics Services



49.600
TONELADAS DE CARGA
AEROPORTUARIA*
TONS OF AIRPORT CARGO*

1,1
MILLÓN DE TEUS EN DEPÓSITO**
MILLION DEPOT TEUS**

55.526
VIAJES TERRESTRES**
TERRESTRIAL TRIPS**

(*) Reportado por Depocargo y Teisa.
(**)Reportado por Sitrans. Equivalentes a rampas
de 28 toneladas cada una.
(*) Reported by Depocargo and Teisa.
(**)Reported by Sitrans. Equivalent to 28 ton ramp.

Nuestras Naves

Our Vessels



307
NAVES EN OPERACIÓN EN
TODO EL MUNDO
OPERATING VESSELS
WORLDWIDE

72
NAVES PROPIAS
OWNED VESSELS

109
REMOLCADORES
TUGS

28
LANCHAS
PILOT BOATS

99.190.974 TONELADAS MÉTRICAS TRANSPORTADAS EN 2017*

METRIC TONS TRANSPORTED IN 2017*

(*)Incluye a Ultrana, Ultrabulk, Ultragas, Navitranso
(*)Ultrana, Ultrabulk, Ultragas, Navitranso included



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

TERMINAL PACÍFICO SUR (TPS)

Importante Inversión en Infraestructura para Asumir los Desafíos del Comercio Exterior

Con una inversión aproximada de 25 millones de dólares, Terminal Pacífico Sur (TPS) anunció este 2017 la adquisición de 3 nuevas grúas para aumentar la competitividad y capacidad de transferencia de carga. Dos de las nuevas unidades son grúas pórtico de muelle (Ship To Shore), y la tercera, una grúa móvil, todas fabricadas en Europa por la empresa alemana Liebherr, especialista en este tipo de equipos.

TPS totalizará con esta adquisición 8 grúas pórtico, de las cuales 5 serán megamax de última generación, logrando atender naves súper post-panamax. Estas grúas cuentan con una altura máxima de spreader de 43 metros, alcance máximo de 62 metros y una capacidad de levante de 100 toneladas bajo gancho y 65 toneladas con spreader, siendo las grúas más grandes de Chile.

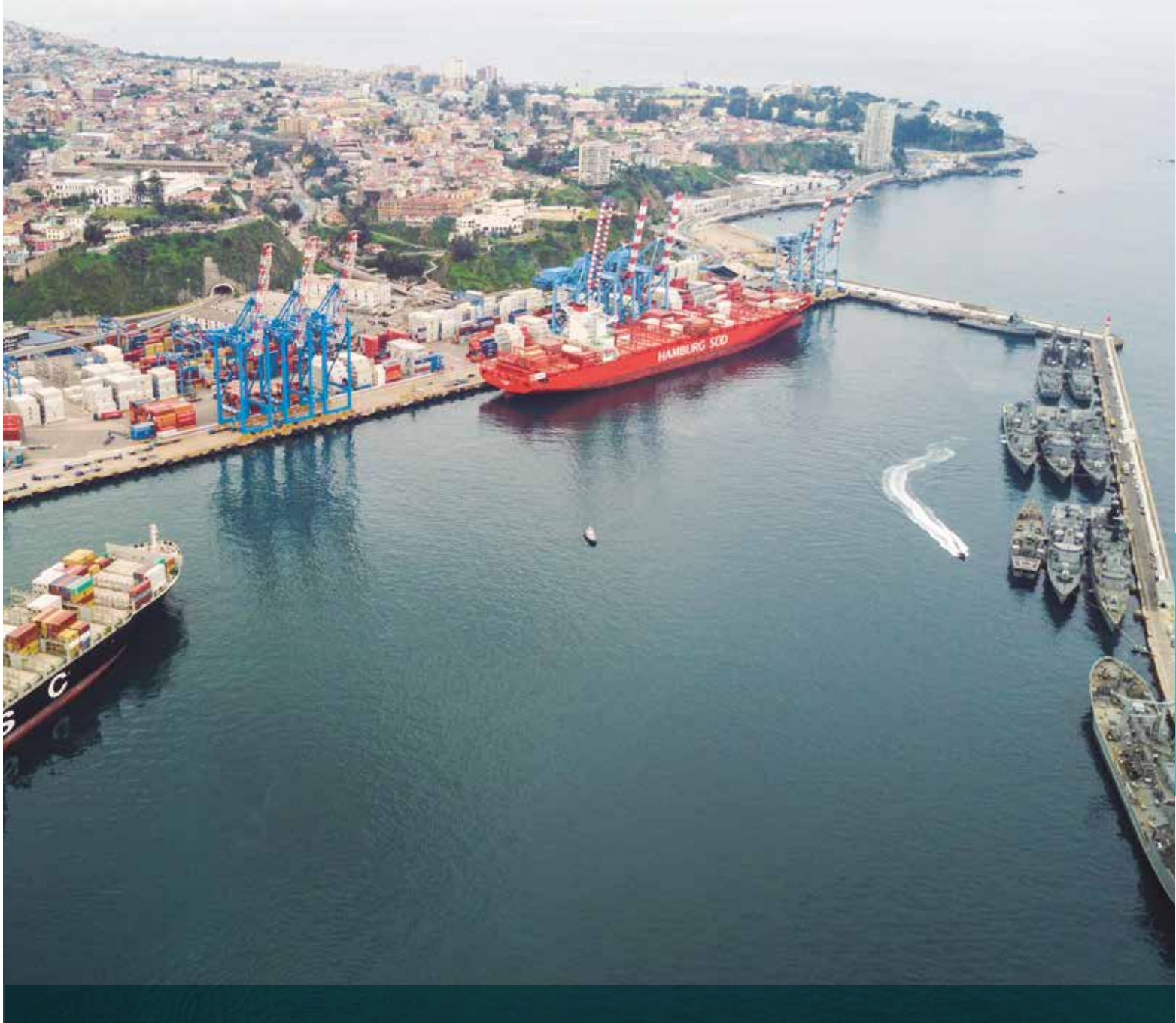
Además, TPS adquirirá una nueva grúa móvil con capacidad de levantar 63 toneladas y atender estas naves, equipo que también se encuentra en construcción. Su modelo es el más grande que ofrece el mercado y de las cuales solamente hay otras 2 en Sudamérica.

Significant Investment in Infrastructure to Assume Challenges of External Trade

With an investment of approximately 25 million dollars, Terminal Pacifico Sur (TPS) announced in 2017 the purchase of 3 new cranes to increase competitiveness and capacity of cargo transfer. Two of the new units are shipped to shore cranes (Ship to Shore), and the third unit is a mobile crane, all fabricated in Europe by Liebherr, specialized in this equipment.

Through this purchase, TPS will total 8 ship to shore cranes, out of which 5 will be the latest generation of Megamax, managing to service super post-panamax vessels. These cranes have a maximum spreader height of 43 meters, a maximum range of 62 meters and a lifting capacity of 100 tons hook height and 65 tons with spreader, which remain as the largest cranes in Chile.

Furthermore, TPS will purchase a new mobile crane with capacity of lifting 63 tons and service these vessels, equipment currently under fabrication. The unit model is the largest in the market and only 2 units are currently available in South America.



Récord Histórico de Carga Transferida

Un récord histórico de transferencia de carga logró Terminal Pacífico Sur, TPS, al superar un millón de TEUs (medida equivalente a un contenedor de 20 pies) movilizados hasta el 12 de diciembre de 2017. La cifra corresponde a un 23% de aumento en transferencia de carga contenedorizada con respecto al año pasado, y fue posible gracias a las inversiones en infraestructura y equipamiento que ha hecho el concesionario del Terminal 1.

“Este hito es muy relevante para nosotros y se cumple solo una vez. Todos los años hemos ido aumentando y estábamos cerca del millón de TEUs, pero no lo habíamos logrado. Este año, con los nuevos servicios que llegaron y el esfuerzo de nuestros trabajadores, lo alcanzamos. Estamos muy orgullosos de llegar a ese número y mantenerlo para adelante.”

Oliver Weinreich, Gerente General TPS

Transfer Cargo Historical Record

A cargo transfer historical record was reached by Terminal Pacifico Sur, TPS, by exceeding one million TEUs (unit of measurement equivalent to one 20-foot container) mobilized to December 12, 2017. This number corresponded to 23% increase in container cargo transfer compared to last year. These results were possible because of the investments in infrastructure and equipment undertaken by the concession holder of Terminal 1.

“This milestone is highly relevant and occurred only once. We have continued to improve every year and we were quite close to one million TEUs but had not succeeded. This year, thanks to the new services offered and the efforts made by our employees, we succeeded. We are very proud of the accomplishment achieved and wish to maintain this success in the future.”

Oliver Weinreich, General Manager of TPS



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

TERMINAL PUERTO COQUIMBO (TPC)

Avanzando en la Consolidación del Corredor Bioceánico Central

En el contexto de este proyecto binacional durante 2017 comenzó la iniciativa “Fortalecimiento Económico del Corredor Bioceánico Coquimbo-Porto Alegre”, financiada por el Gobierno Regional a través de su Fondo de Innovación para la Competitividad, dirigido y ejecutado por la Escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica del Norte. El objetivo es determinar las oportunidades que traerá esta mega obra para el país y la región, a qué mercados del Asia Pacífico llegar y con qué productos.

La construcción del Túnel Agua Negra implicará grandes desafíos en la infraestructura portuaria de la región, ya que TPC será la puerta de ingreso y salida de los productos provenientes de los países que componen el Corredor Bioceánico Central.

TPC hoy cuenta con una capacidad para mover hasta 1,5 millones de toneladas de carga al año, y se espera que pueda incrementar su movimiento a 3,5 millones de toneladas anuales, respondiendo a las necesidades portuarias internacionales, fomentando la exportación de productores locales mediante contenedores y aportando al desarrollo local.

Improvements in the Consolidation of the Central Bioceanic Corridor

In the context of this binational project during 2017, commenced the initiative of “Strengthening the Bioceanic Coquimbo-Porto Alegre Corridor”, financed by the regional government through the Innovation Fund for Competiveness. This initiative was directed and executed by Science in Business School at Catholic University of the North (UCN). The objective is to determine the opportunities brought by this huge development for the country and the region, and to which markets of Asia Pacific will be reached and with which products.

The construction of Agua Negra Tunnel will imply great challenges in the port infrastructure of the region, since TPC will be the access and exit door of products coming from the countries which make up the Central Bioceanic Corridor.

TPC nowadays has the capacity of moving 1,5 million tons of load per year. This annual ton movement is expected to be increased to 3,5 million, addressing the international port needs, encouraging exports by local producers by means of containers and contributing to local development.

El proyecto Túnel de Agua Negra implica la construcción de dos túneles unidireccionales de dos carriles cada uno a mediana altura y con una extensión de 13.9 kilómetros, con una inversión de US\$ 1.500 millones financiados a través del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

La consolidación del Corredor Bioceánico Central implica 247 kilómetros de conexiones por carreteras, 21.2 millones de consumidores, 38 puertos y 16 aeropuertos relacionados, uniendo a Coquimbo, San Juan y Porto Alegre a través de la integración física, productiva y cultural.

The project Agua Negra Tunnel implies the construction of two unidirectional tunnels of two lanes each, mid height, involving an extension of 13,9 kilometers and an investment of USD\$1,500 million financed through the Inter-American Development Bank (IDB).

The consolidation of the Central Bioceanic Corridor implies 247 kilometers of road connections, 21,2 million consumers, 38 ports and 16 interconnected airports, linking Coquimbo, San Juan and Porto Alegre by means of the physical, productive and cultural integration.

ATCO-SABINCO

Programa Construye 2025: Contribuyendo al Progreso de Chile

ATCO-Sabinco participa en Construye 2025, un programa impulsado por Chile Transforma, dependiente del Ministerio de Economía y la Cámara Chilena de la Construcción, que tiene el objetivo transformar la forma de construir edificaciones en Chile. Aportando desde su experiencia en la construcción modular para la industrialización de viviendas prefabricadas, ATCO-Sabinco quiere contribuir a esta estrategia nacional que busca mejorar la productividad de la industria de construcción en toda su cadena de valor y generar un cambio cultural en torno al valor de la sustentabilidad, considerando el impacto del ciclo de vida del inmueble y el bienestar de las personas.

El Programa Construye 2025 considera todas las etapas del ciclo de vida de un proyecto, desde el suministro de materiales hasta el fin de la vida útil de la edificación. De esta manera se genera valor a partir de una mayor eficiencia en los procesos, desarrollo tecnológico, industrialización, estandarización, plataformas de gestión de proyectos, fortalecimiento del capital humano y educación de clientes.

Construct 2025 Program: Contributing to the Progress of Chile

ATCO-Sabinco is involved in Construct 2025, a program driven by Chile Transforma, under the Ministry of Economy and the Chilean Construction Chamber. The program purpose is to transform the manner of designing and executing buildings in Chile. ATCO-Sabinco brings its own expertise in modular construction for the industrialization of pre-fabricated houses. The company would like to contribute to the national strategy, aiming to improve the productivity of the construction industry in all its value chain and generating a cultural change around the value of sustainability, by considering the impact of the property lifespan and the well-being of people.

Construct 2025 Program considers all the stages of a project lifespan, from material procurement to the end of the property lifespan. This way, greater value is added using higher efficiency in processes, technological development, industrialization, standardization, project management platforms, human capital strengthening and client education.

Nueva Planta en la Comuna de Lampa

La nueva planta de ATCO-Sabinco, se ubica en Camino El Alfalfal, en la comuna de Lampa, en un terreno de 65.000 m2. Ésta aumentará la producción mensual de 2.500 m2 a 10.000 m2 de módulos al mes. La planta tendrá estrictos controles de calidad y sistemas de trazabilidad. A sus líneas de producción, dos naves para bodegas y otra para talleres se sumarán 2.300 m2 de oficinas, camarines, comedores y garitas, y otros 30.000 m2 de terreno para depósitos y contenedores para venta y arriendo de módulos. Gracias a ello, su dotación actual de 70 personas podrá ascender a un máximo de 350. Esta unidad productiva es una réplica a la que ATCO posee en la ciudad de Perth, Australia.

New Plant in Lampa

The new ATCO-Sabinco plant is located in El Alfalfal Street, Lampa, in an area of 65,000m2. The plant monthly production of modules will be increased from 2,500m2 to 10,000m2 per month. The plant will have strict quality controls and traceability systems. The production line including two premises for warehousing buildings and another premise for workshops, will add 2,300m2 for offices, dressing rooms, canteen and cabins, and another 30,000m2 of land for deposits and containers for sale and module rental. Due to this, the current manpower of 70 persons will be increased to a maximum of 350. This production unit replicates ATCO's unit in Perth, Australia. “The plant in Perth, similarly to ours, was designed using the Lean process, aiming to minimize residues, reducing the production times, optimizing labor, costs and delivering quality product”, explains Matías Bauzá, General Manager of ATCO-Sabinco.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE



Al Servicio de Nuestros Clientes

Serving our Clients

Somos parte de importantes cadenas logísticas y productivas en todo el mundo. La eficiencia, excelencia y calidad de servicio son parte de nuestro sello sin importar el país donde operamos o la industria en que trabajemos.

Ser socios estratégicos de nuestros clientes es parte de nuestra misión y trabajamos día a día para cumplir con sus expectativas y con nuestro compromiso.

We are part of a major logistic and production chain in the world. Service efficiency, excellence and quality are part of our hallmark, regardless of the country in which we operate.

Being strategic partners of our clients is part of our mission and we work every day to meet their expectations and our commitment.

Principales Industrias a las que Prestamos Servicios

Main industries we provide services



MINERÍA
MINING



ENERGÍA
ENERGY



HIDROCARBUROS
HYDROCARBON

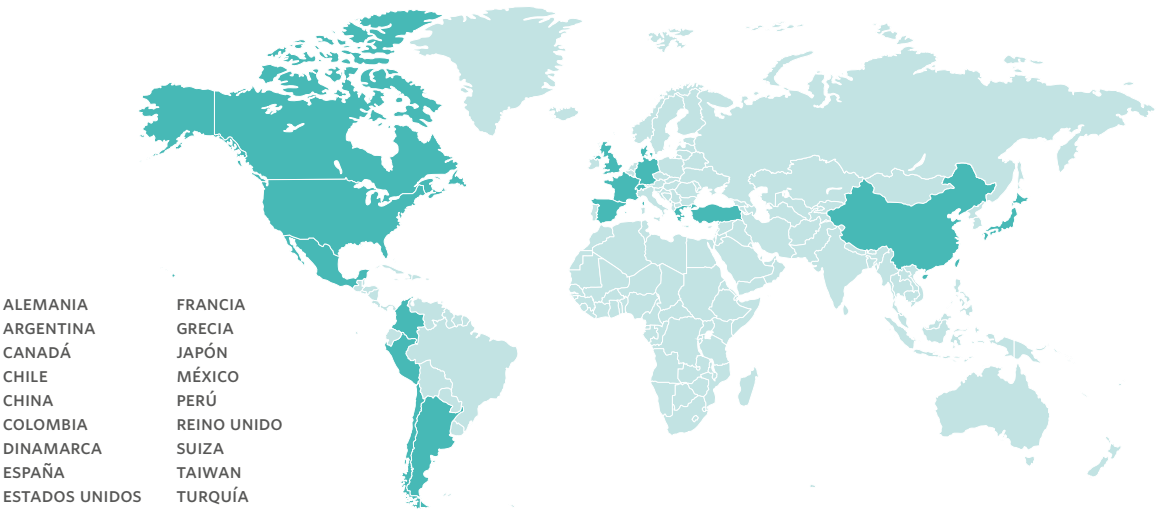


NAVIERAS
SHIPPING COMPANIES

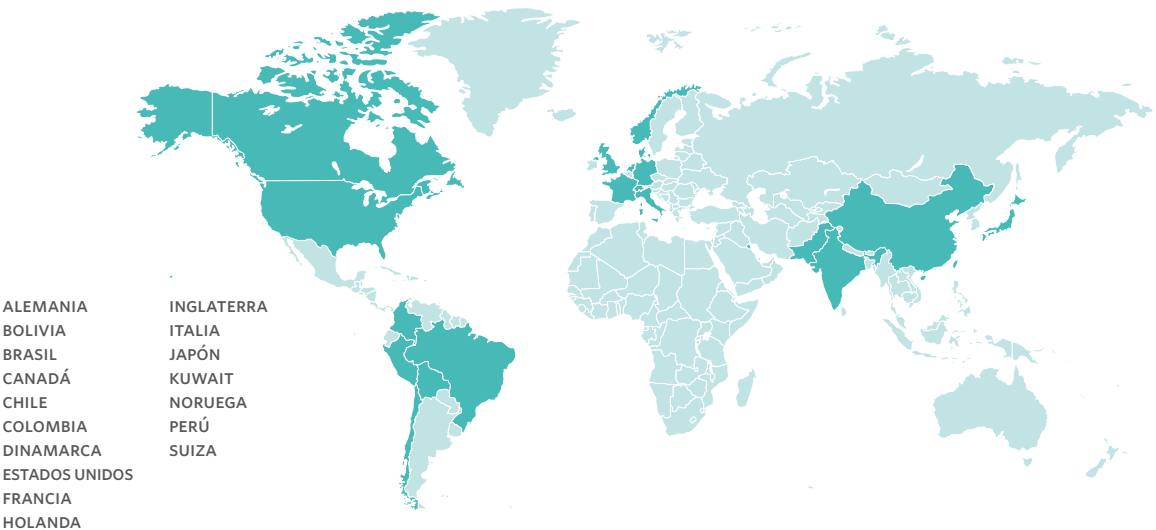
Países de Origen de Nuestros Principales Clientes

Our clients are all over the world

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG



HOLDING ULTRAMAR



Satisfacción al Cliente

Customer Satisfaction

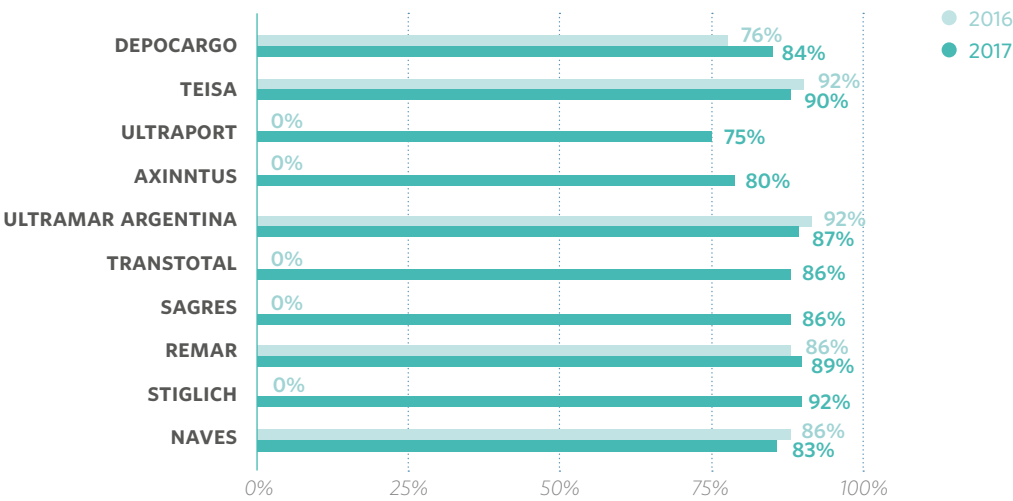
46% de las unidades de negocio de Holding Ultramar realizaron encuestas de satisfacción del cliente en el 2017.

46% of the business units of Ultramar Holding carried out customer satisfaction surveys in 2016 and/or 2017.

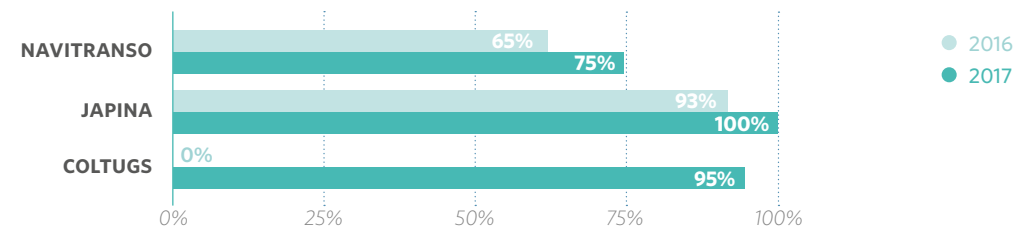
Resultados Satisfacción al Cliente

Customer Satisfaction Results

HOLDING ULTRAMAR



HOLDING ULTRANAV - ULTRATUG



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

REMAR

La Tecnología un Aliado para el Negocio

En un proyecto elaborado en conjunto con su cliente Farletza, una empresa de logística de Ecuador, Remar desarrolló una nueva interfaz entre su sistema de gestión y la operación del cliente. Este espacio virtual, que permite intercambiar datos de manera instantánea, permitió optimizar y agilizar el servicio prestado por Remar ya que ahora el cliente puede consultar en línea la información de embarque.

Technology, a Business Partner

Remar developed with his client Farletza, a logistics company from Ecuador, a new interface between its management system and the client operation. This virtual space, allowing the instant exchange of data, optimized and speed up the services provided by Remar. Now the client may consult the shipping information on line.





SAGRES

“La satisfacción de nuestros clientes trae la fidelización y confianza en nuestra empresa”

CLAUDIA DA SENHORA
GERENTE GENERAL DE LOGÍSTICA
INTERNACIONAL

“El cliente es fundamental en nuestra operación. Ahí está nuestro foco. Cuando establecemos una relación cercana y continua entendemos mejor sus necesidades y superamos sus expectativas. La satisfacción de nuestro cliente trae la fidelización y confianza en nuestra empresa.

Para lograr una óptima relación con nuestros clientes, compartimos conocimientos, y ofrecemos soluciones para hacer la operación más confiable y segura. Para eso, participamos constantemente de certificaciones en seguridad, medio ambiente y prácticas anticorrupción.

A eso hay que agregarle el contacto diario con ellos, y estando presentes cuando sea posible.

Para medir la satisfacción con nuestros clientes utilizamos varias herramientas como e-mails, feedback a través de reuniones formales y una evaluación del rendimiento, un cuestionario aplicado al comandante de cada buque operado por Sagres, para evaluar la escala del buque.

A eso hay que agregar que una vez al año realizamos una Encuesta de Satisfacción al Cliente, un cuestionario confidencial, donde los clientes reciben un enlace por correo electrónico y responden a varias preguntas. Durante 2017 un total de 130 clientes participaron en esta iniciativa.

También tenemos indicadores de desempeño que apuntan a nuestro foco: mantener un liderazgo visible en materia de atención al cliente. El monitoreo es fundamental, porque nos permite ver el nivel de satisfacción de nuestros clientes y la eficacia de nuestros procedimientos, procesos y el cumplimiento de los indicadores de desempeño.

Para ello tomamos acciones cuando recibimos un reclamo o evaluamos que el servicio no se está ejecutando de acuerdo a lo esperado. En esos casos realizamos un plan de acción para corregir y monitorear todas las etapas del proceso. Después de eso, realizamos un seguimiento para determinar la eficacia de nuestro plan.

A modo de ejemplo, el 2017 tuvimos varios errores en el control de carga embarcada de nuestro cliente Gerdau. Para resolver este problema implementamos un Plan de Acción que identificó en qué etapa de nuestra operación ocurría el error. A partir de esa identificación, invertimos en un software de lectura de datos, y hoy tenemos 100% de confiabilidad en los controles de cargas embarcadas. El resultado fue tan satisfactorio que el cliente solicitó que ese software fuera utilizado en otros puertos de embarque en Brasil y en el exterior.”

“Client satisfaction brings customer loyalty and trust in our company”

CLAUDIA DA SENHORA
GENERAL MANAGER OF LOGÍSTICA INTERNACIONAL



TESTIMONIO
TESTIMONIO

“Clients are fundamental in our operation. They are the focus of our attention. Once a close and continued partnership is established, we have better understanding of our client needs and exceed their expectations. Our client satisfaction brings loyalty and trust in the company.

In order to achieve an optimized relationship with our clients, we share knowledge and offer solutions to make the operation more reliable and safe. Consequently, we constantly participate in safety, environmental and anti-bribery practice certifications.

In addition, daily contact with clients is required, we put our effort in responding their needs as possible.

Several tools, such as e-mails, formal meeting feedback and performance evaluation are used in measuring client satisfaction. Each Sagres vessel commander completes a questionnaire, evaluating the allocation of vessels to segments.

Once a year a Customer Satisfaction Survey is conducted. A confidential questionnaire is issued by a mail link to clients, requesting their response to several questions. During 2017, 130 clients participated in this initiative.

Some performance indicators address Sagres target. Maintaining visible leadership, in terms of client support. Monitoring is fundamental, in measuring the level of satisfaction of our clients, procedure efficiency, processes and compliance of performance indicators.

Every time a claim is received, or a service evaluated as failing to meet expectations, actions are taken. An action plan is held to correct and monitor all process stages. Effective follow-up is provided to determine the efficiency of our action plan.

As an example, in 2017 several errors occurred while controlling the shipped cargo of our client Gerdau. To address this problem, an action plan was implemented, identifying the operation stage when error occurred. After this identification, the company invested in a data reading software, obtaining 100% reliability of controls of shipped cargo. Results obtained were highly satisfactory and the client requested their use in other shipping ports in Brazil and abroad.”

Comprometidos con Nuestros Proveedores

Committed with our Suppliers

El desarrollo sostenible de los territorios donde operamos y de las cadenas de suministros en las que somos partícipes nos impulsan a hacer un trabajo comprometido, cercano y transparente con nuestros proveedores.

Sustainable development of territory where we operate and supply chains, in which we participate drive us to continue working in a committed, personalized and transparent procurement process with our suppliers.

HOLDING ULTRAMAR

Cumplimiento de pago: 96,2% de los proveedores recibieron su pago en menos de 35 días*
Compliance with payments: **96,2%** suppliers received payment in less than 35 days*

(*) 24 unidades de negocio reportadas con un total de 19.542.
(*) Based on 19,542 suppliers reported for 24 business units.

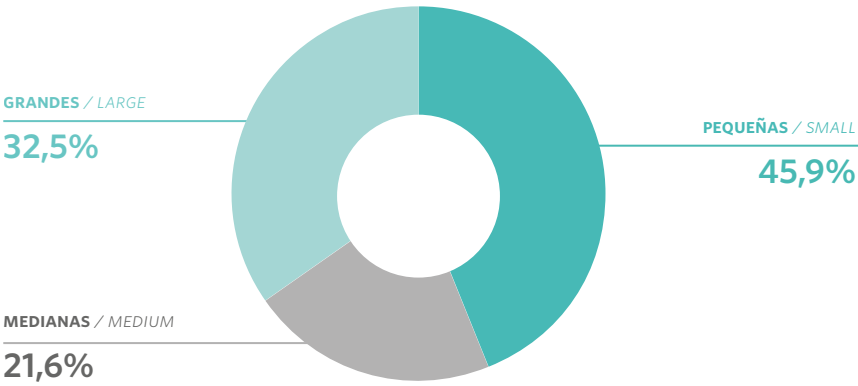
¿Quiénes son nuestros proveedores?

Who are our suppliers?

87,5% de las unidades de negocio cuentan con catastro de sus proveedores.
87,5% business units have a supplier's register.

Composición general Proveedores*

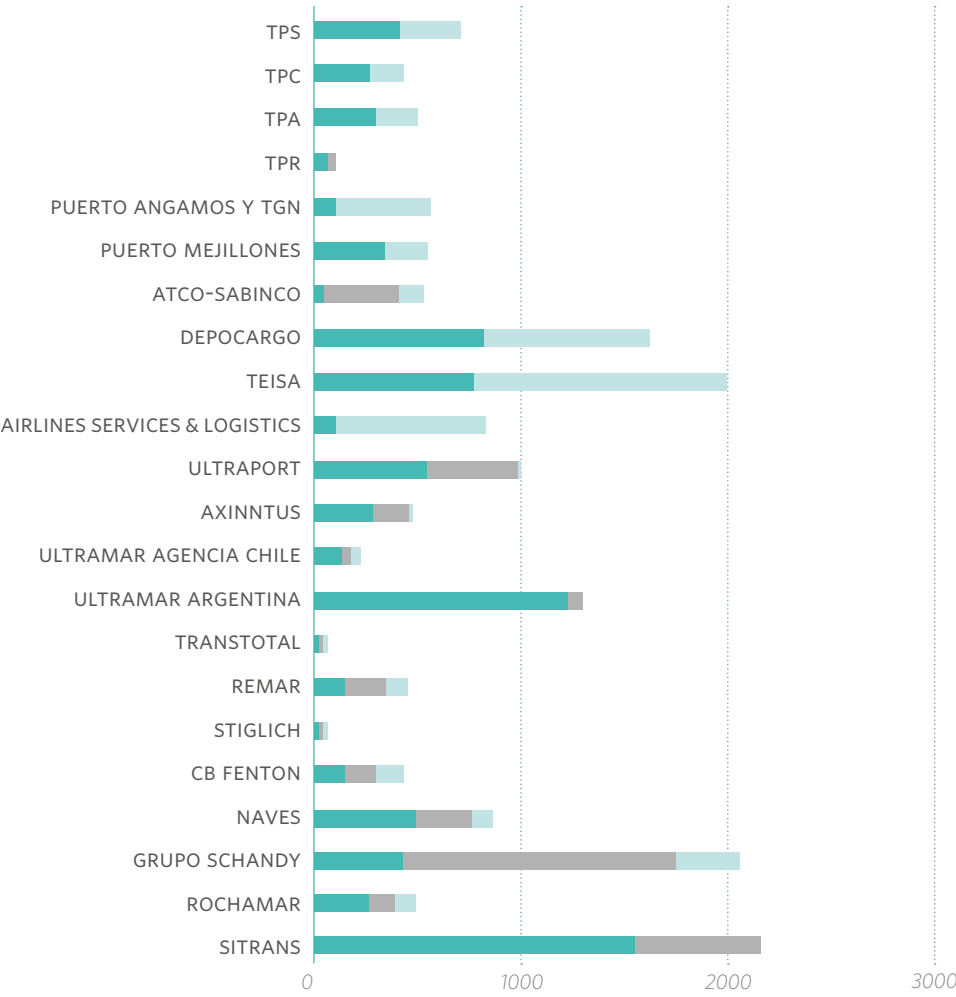
General Structure Suppliers*



(*) Este número excluye a Sagres y Norton Lilly que no reportaron este indicador.
(*) Sagres and Norton Lilly are excluded in this presentation, as no indicator was reported.

Tipo de Proveedores por Unidad de Negocio*

Type of Suppliers by Business Unit*

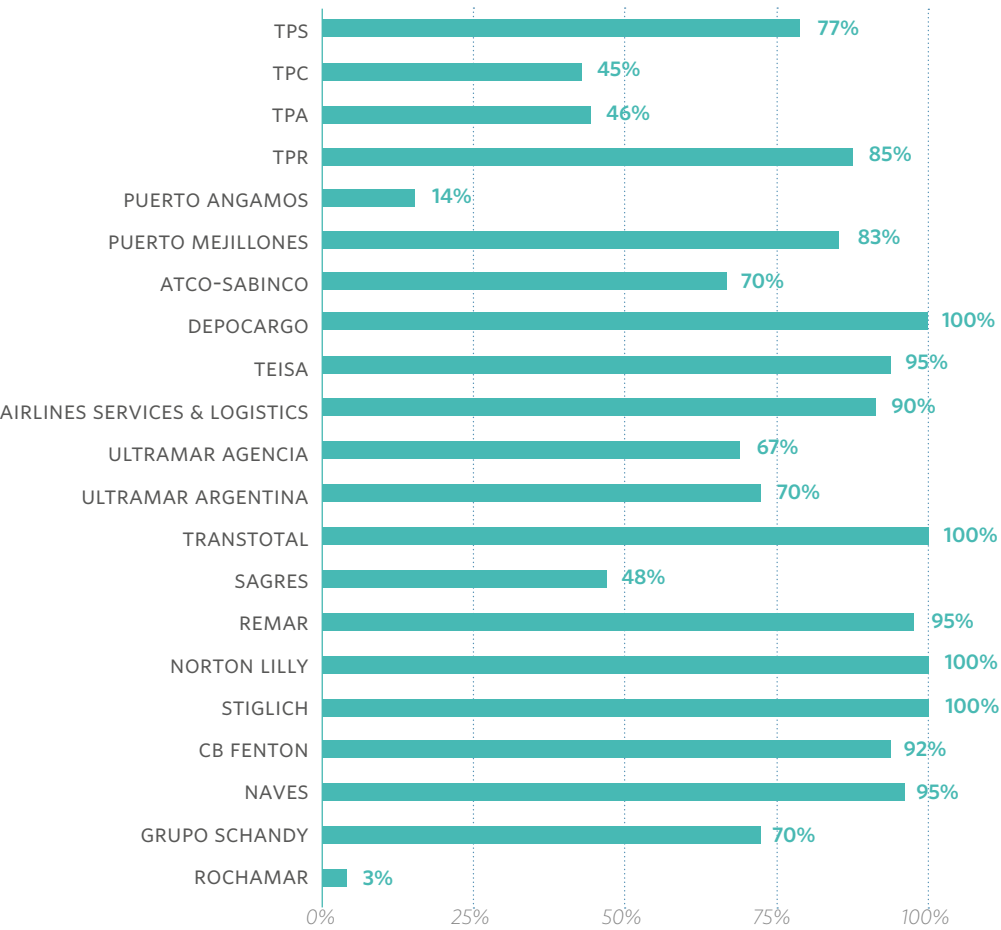


- Pequeñas Empresas: cuyas ventas anuales sean hasta UF 25.000 (100 mil dólares).
Small-Size Companies: annual sales up to 100 thousand dollars.
- Medianas Empresas: ventas anuales de UF 25.000 (100 mil dólares) hasta UF 100.000 (4 millones de dólares).
Medium-sized companies: annual sales of 100 thousand dollars up to 4 million dollars.
- Grandes Empresas: ventas anuales sobre UF 100.000 (4 millones de dólares).
Large-Size Companies: annual sales over 4 million dollars.

(*) Este número excluye a Sagres y Norton Lilly que no reportaron este indicador
(*) Sagres and Norton Lilly are excluded in this presentation, as no indicator was reported

Proveedores Locales por Unidad de Negocio**
Local Suppliers by Business Unit**

● ¿Qué porcentaje de sus proveedores pertenecen a la unidad administrativa (departamento, provincia, región, municipio) donde opera?
What percentage of your suppliers are in the same administrative unit as you (department, province, region, municipality)?



(**) Este número excluye a Sitrans, Ultraport y Axinntus que no reportaron este indicador.
(*) Ultraport and Axinntus are excluded in this presentation, as no indicator was reported.

NAVES

Categorización de Proveedores

Trabajar con los proveedores como socios estratégicos en los distintos eslabones de la operación de Naves y la identificación de riesgos sociales, ambientales y de servicio al cliente, fueron parte de los objetivos buscados en el proyecto de categorización de proveedores que trabajó la unidad de negocio durante 2017.

En primera instancia se realizó la identificación de los proveedores mediante categorización por tipo de servicio y el riesgo que agrega a las operaciones y servicios. Dicha categorización está dada por:

- Proveedores A (misionales)
- Proveedores B (de apoyo)
- Proveedores C (entidades)

Supplier Categorization

Some of the objectives sought in the supplier categorization project prepared by the business unit during 2017, included working with suppliers as strategic partners for the different stages of vessel operation; by identifying social and environmental risks and customer service.
First, suppliers were categorized by type of service and the risk added to operations and services. Categorization used is detailed below:

- A Suppliers (missionary)
- B Suppliers (supportive)
- C Suppliers (entities)

TYPE "A" suppliers are the most hazardous due to an occupational, environmental and customer service perspective.

Siendo TIPO "A" los más riesgosos desde el punto de vista ocupacional, ambiental y de servicio al cliente.

Comprometidos con el Desarrollo de Proveedores Locales
Committed to the Development of Local Suppliers

Para desarrollar a los proveedores locales, la iniciativa consiste en ofrecer a los proveedores de agencia tipo "A" (misionales) procesos de capacitación en temas relacionados con operación segura, control ambiental y servicio al cliente, con el fin de fortalecer las condiciones para la prestación de sus servicios y fidelización con la compañía.

The initiative considered to develop local suppliers consists of offering type "A" agency suppliers (missionary) training processes on matters relating to safe operation, environmental control and customer service. This will strengthen conditions while offering services and focus on fostering loyalty.



“**Nuestros proveedores nos perciben como un buen cliente**”

FRANCISCO MAYOL
GERENTE GENERAL

PUERTO MEJILLONES

“Hace más de 22 años que somos vecinos de Mejillones, por lo tanto, un foco importante de nuestra gestión es mantener una buena relación con los proveedores o contratistas locales. Tenemos un compromiso con Mejillones y su gente, pero no es fácil ya que no siempre encontramos lo que buscamos a través de proveedores locales.

Hace ya tres años estamos impulsando un plan de trabajo, que partió por la necesidad de ordenar el proceso de pago de la compañía. Nosotros compramos muchos servicios, y tenemos que cumplir con el pago de ellos, sin descuidar el control interno de la compañía.

Nuestro sistema financiero contable es SAP, el cual tiene un proceso de compras bien definido y que fuimos adoptando en la organización. Para realizar el pago de una factura, necesariamente el sistema solicita que se realice la recepción del bien o servicio que se compró con la emisión de una orden de compra y al realizar la recepción del servicio el sistema emite un código llamado HES (Hoja de Entrada Servicio). En este sentido incorporamos en nuestros procesos internos que para que los proveedores puedan facturar, deben solicitar previamente el código HES y de esta manera aseguramos que el bien o servicio fue recepcionado correctamente por la compañía y para el proveedor tiene el beneficio que la factura se pagará en los plazos acordados.

Adicionalmente, nos faltaba controlar que los contratistas cumplieran sus obligaciones laborales y en este contexto nace el portal web, que verá la luz en mayo del 2018. En un principio,

comenzamos todo manual, armamos un proceso que nos asegurara que nuestros proveedores fuesen buenos empleadores y que cumplieran con las leyes sociales. Luego, diseñamos el portal web para que integrara el proceso de compra en su conjunto.

A través del nuevo portal web, el proveedor podrá ver si su código HES está emitido y si no lo está solicitarlo por esta misma plataforma, y deberá subir la información y certificados laborales que nos aseguren que su cumplimiento laboral con sus empleados.

Sumado a lo anterior, hace 3 años decidimos avanzar con la certificación del Sello ProPyme que entrega el Ministerio de Economía, para demostrar nuestro compromiso de desarrollo de proveedores Pymes y cumplir con un plazo de pago de no más de 30 días.

Además, tenemos una alianza con BCI Confirming que es un sistema de pronto pago que les permite a los proveedores acceder a su pago antes de los 30 días comprometidos por la empresa. Por lo tanto, si un proveedor necesita el pago inmediato, puede recurrir a BCI Confirming a un costo financiero menor que un factoring, disminuyendo su costo de financiamiento para continuar con su operación.

Creo que todo el orden va en beneficio de la empresa y del proveedor. Hoy ellos nos perciben como un buen cliente, sobre todo porque saben que les pagaremos a tiempo, que cumpliremos el pago y que los ayudamos. Nos preocupamos de no dejarlos solos.”

“**Our suppliers perceive us as a good client**”

FRANCISCO MAYOL
GENERAL MANAGER

“We have been neighbors of Mejillones for more than 22 years, therefore, an important focus in our management is to maintain a good relationship with local suppliers and contractors. We have a strong commitment to Mejillones and its people, although not always is easy, as local suppliers not always have products or services available, as required.

For 3 years now, we have implemented a work plan that commenced as a response to the increasingly need to organize the company payment process. The company procures many services and payment obligations are to be complied, without neglecting the company internal control.

Our financial, accounting system is SAP. A software that has a very defined procurement process, adopted by the organization. To complete an invoice payment process, the system necessarily requests the reception of the item or service purchased, by means of a purchase order. When completing the reception of service, a HES (Service Entry Sheet) code is issued by the system. Here, our internal process states that suppliers may issue invoices once they have the HES code available. This is a confirmation that item or service was correctly receptioned by the company, and suppliers have the benefit that invoices will be paid by the agreed deadlines.

Additionally, we lacked a process to control that contractors would fulfill their labor obligations. Therefore, a web portal was born, which will be launched in May 2018. At first, all tasks were performed manually. We put together a process that ensured that our suppliers were good employers and fully complied with social legislation. Then, we design a web portal that could integrate the purchase process.

In this new web portal, suppliers can confirm if their service reception code SES (Service Entry Sheet) has been created and if not, request it in this platform. Also must upload information and employment certificates, ensuring their compliance with the social legislation standards.

Furthermore, 3 years ago, we decided to progress in obtaining ProPyme Sello (small and medium size company seal) granted by the Ministry of Economy of Chile, to demonstrate our compromise in the development of pyme supplier and enabled compliance with payments not exceeding 30 days.

In addition, Puerto Mejillones has a business alliance with BCI Confirming, a system of prompt payment that allows suppliers to access their payments before the 30-day payment period agreed with the company. Therefore, in case of a supplier requiring immediate payment, BCI Confirming may be contacted, offering lower financial costs than factoring, and enabling suppliers to continue with their operation.

The level of service we offer benefits the company and supplier. Nowadays, we are perceived us as good client, especially because suppliers understand they will receive timely payments, our commitment to payment obligations, and the support received. Suppliers are not left alone”.



TESTIMONIO
TESTIMONY



“El Programa de Desarrollo de Proveedores me permitió dar un salto y crecer con mi empresa”

VALERIA SOSA
DUEÑA DE UNA EMPRESA DE ASEO EN RÍO NEGRO, URUGUAY

GRUPO SCHANDY

“Mi empresa ofrece servicios de limpieza a distintas áreas como comercio, oficinas, etc. Soy una empresa pequeña, porque trabajo con 6 personas, pero antes de participar en las asesorías del Programa de Desarrollo de Proveedores* que realizó Grupo Schandy en conjunto con la Fundación Río Negro sólo éramos 3 personas.

No sabía cómo manejar mi empresa, ni tampoco pedir ayuda para poder crecer, pero con estas asesorías, donde conocí mis deberes como empleado, el cómo hacer un contrato de trabajos, logré dar un salto porque también aumenté mis clientes. De 12 hoy tengo 21.

Las asesorías me dieron herramientas, como enseñarme a crear una carpeta de ventas, mostrar cuál era mi trayectoria, hacer un manual del trabajador.

Ahora me gustaría aprender más del tema contable, para seguir creciendo, tener más empleados y aprender a delegar.”

(*) El Programa de Desarrollo de Proveedores de Grupo Schandy trabajó con 20 microempresarios de Río Negro durante 2017.

“The Supplier Development Program gave my business a leap and grow as a company”

VALERIA SOSA
OWNER OF A CLEANING BUSINESS IN RÍO NEGRO, URUGUAY

“My company offers cleaning services to a number of facilities such as stores and offices, among others. Nowadays, I have a small business and employ 6 persons. However, we used to be 3 persons before participating in the consulting services offered by the Supplier Development Program*. This is a program carried out by Schandy Group together with Fundación Río Negro.

Initially, I did not know how to run an effective business, neither found the necessary external assistance for healthy growth. These consulting services gave my company a leap, due to the significant client growth observed, which increased from 12 to 21. Here, I obtained a clearer knowledge of my duties as employee and was trained in preparing work contracts.

The consulting services offered me tools, they trained me in creating sale register folders, I could show my technical experience and was able to prepare an employee handbook.

Nowadays, I would like to be far more experienced in accounting issues, to move forward in the business process, grow to employ more people and delegate work to others”.

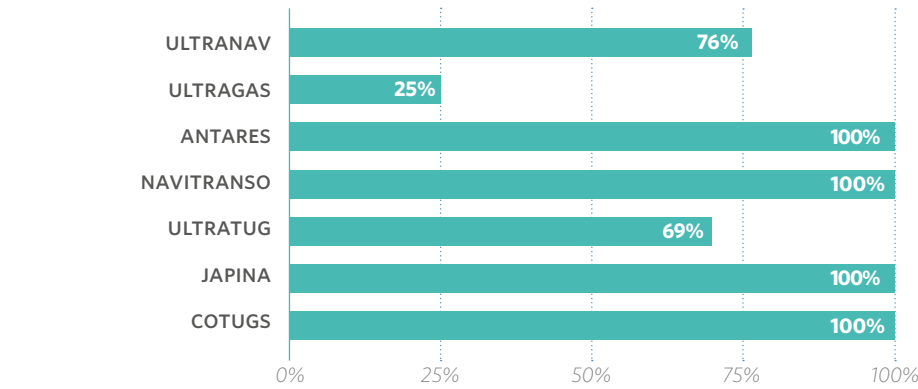
(*) In 2017, the Supplier Development Program by Schandy Group worked with 20 micro-entrepreneurs of Río Negro.



TESTIMONIO
TESTIMONY

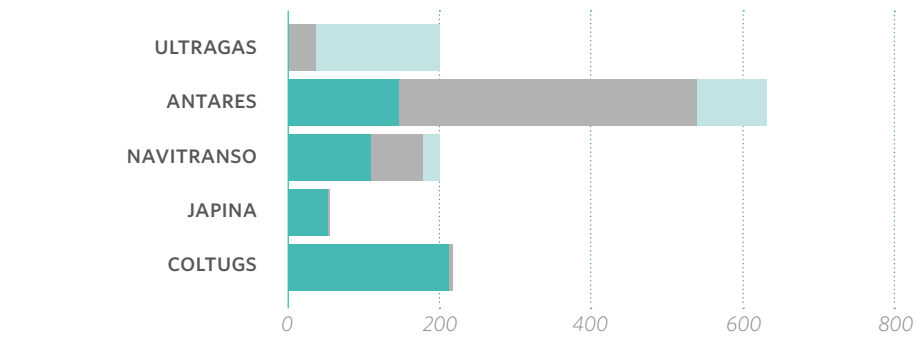
HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

Cumplimiento de Pago a Proveedores durante 2017
Compliance with Payments to Suppliers During 2017



● % Proveedores con cumplimiento de pago menor a 35 días.
% of suppliers paid within 35 days.

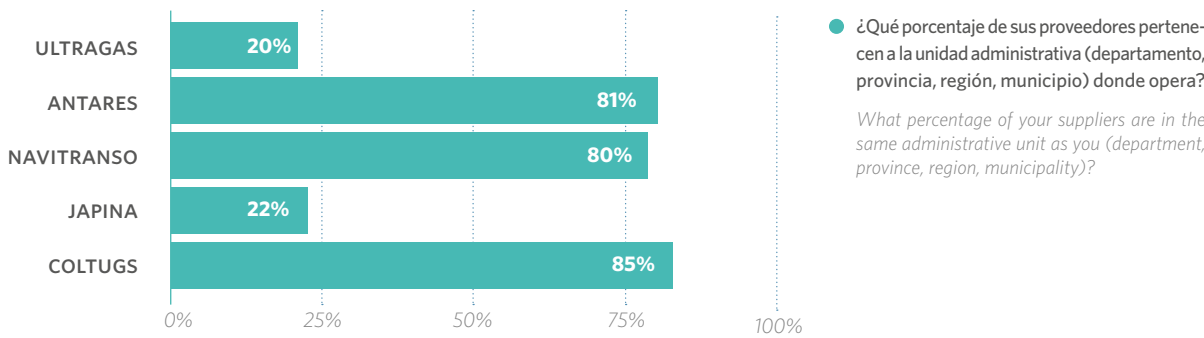
Tipo de Proveedores por Unidad de Negocio*
Supplier Breakdown per Business Unit*



- Pequeñas Empresas: cuyas ventas anuales sean hasta UF 25.000 (100 mil dólares).
Small-Size Companies: annual sales up to 100 thousand dollars.
- Medianas Empresas: ventas anuales de UF 25.000 (100 mil dólares) hasta UF 100.000 (4 millones de dólares).
Medium-sized companies: annual sales of 100 thousand dollars up to 4 million dollars.
- Grandes Empresas: ventas anuales sobre UF 100.000 (4 millones de dólares).
Large-Size Companies: annual sales over 4 million dollars.

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

Proveedores Locales
Local Suppliers





4

TRABAJANDO INSERTOS EN LA COMUNIDAD

WORKING INSERTED INTO THE
COMMUNITY

Inversión Social en las Comunidades
Social Investment

Gestión Comunitaria
Community Management

Labor Filantrópica del Grupo Ultramar
Ultramar Group Philanthropic Work

Inversión Social en las Comunidades

Social Investment

En Grupo Ultramar entendemos que cumplimos un importante rol social no sólo en los territorios donde operamos, sino también en grandes causas a las que apoyamos en todos los países en que estamos presentes.

Es así que hoy nuestro aporte a la comunidad está orientado en 2 grandes corrientes:

En primer, lugar la Gestión Comunitaria, aportando al desarrollo social de las comunidades aledañas a nuestra filiales y, en segundo lugar, a través de una consistente labor filantrópica estamos presentes en causas tan relevantes como el apoyo a la Educación.

In Ultramar Group we understand our important social role, not only in territories where Ultramar operates but also when supporting major causes in all countries in which we have presence.

Therefore, our support to community is oriented to two large trends:

Firstly, Community Management providing social development to neighboring communities of our subsidiaries offices, and secondly the consistent philanthropic work, we participate in relevant causes, such as Education.



US\$3.567.085 es la Inversión Social de Grupo Ultramar en 2017
In 2017, Ultramar Group Social Investment was US\$3,543,302



Gestión Comunitaria

Community Management

Grupo Ultramar desde sus inicios ha estado comprometido con el desarrollo de las comunidades aledañas a sus operaciones. Ser un vecino en quién confiar y un facilitador de desarrollo para lo territorios es parte de nuestra identidad.

From its beginnings, Ultramar Group has been committed to the development of communities close to its operations. To be a partner you can trust and a development facilitator for territories is part of our identity.

Inversión en Gestión Comunitaria 2017

2017 Community Management Investment

US\$ 1.671.656 fueron invertidos durante 2017 por Grupo Ultramar en iniciativas con sus comunidades cercanas.

During 2017, Ultramar Group invested US\$1,425,219 in initiatives for neighboring communities.



Fundación Junto al Barrio (JAB)

Junto al Barrio es una organización sin fines de lucro que nace en 2009 y cuya labor es fomentar la participación vecinal en sectores vulnerables en todo Chile. Busca que sean los propios vecinos quienes puedan concretar sus proyectos. Algunas de las iniciativas que abordan se relacionan con la construcción de áreas verdes, la remodelación de fachadas y otros problemas que impiden la vida en comunidad.

Organizar a los vecinos, unir, promover una iniciativa, responder a inquietudes, consolidar y dar ese gran paso a favor de la calidad de vida de las personas es la meta de JAB. Así, junto a los propios vecinos, convocan a socios estratégicos, colaboradores particulares o empresas, para materializar los programas y proyectos de su comunidad.

Junto al Barrio Foundation (JAB)

Junto al Barrio is a non-profitable organization, born in 2009. Their purpose is to promote neighbor participation in vulnerable areas all over Chile. The program aims to encourage neighbors to finalize their own projects. Some of the initiatives addressed are the construction of green areas, refurbishment of fronts, and treating issues preventing from life in community.

The objective of JAB is to organize neighbors, unite them, promote initiatives, respond concerns, offer consolidation and support their quality of life. Junto al Barrio Foundation and neighbors themselves convene strategic partners, organizations or private companies to put community programs and projects into practice.

TPS - JAB

Recuperando el Barrio Héroes del Mar de Valparaíso

Diversas iniciativas de mejora urbana y avance en infraestructura fue el foco del trabajo realizado por TPS y la Fundación Junto al Barrio (JAB), con las Juntas de Vecinos 143 y 143-A ubicadas en el barrio Héroes del Mar en la parte alta del Cerro Placeres de Valparaíso.

Micro intervención calle Guacolda

Con el fin de recuperar espacios para los niños y familias del barrio se habilitaron 60 m² en la calle Guacolda con bancas, jardineras, un mural y juegos de piso. TPS se involucró desde la etapa inicial de diseño y en la construcción del espacio a través de jornadas de voluntariado corporativo donde participaron colaboradores de TPS y vecinos.

60m² construidos

130 beneficiarios directos

410 beneficiarios indirectos

Trabajando todos juntos para construir el Centro Comunitario

Para las juntas de Vecinos 143- 143-A el anhelo de contar con un Centro Comunitario Héroes del Mar se va materializando a través del significativo avance logrado durante 2017, gracias al apoyo del Municipio de Valparaíso, JAB y TPS.

Con el apoyo económico de TPS finalizó el proyecto de arquitectura definitivo que incluye la ingeniería de detalle de electricidad, agua potable y alcantarillado del proyecto. Y así obtener la Recomendación Social, otorgada por el Ministerio de Desarrollo Social, condición que es necesaria para la postulación del proyecto al financiamiento del Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR).



Restoring Héroes del Mar neighborhood in Valparaíso

Varied initiatives of urban improvement and infrastructure progress were the focus of works performed by TPS and Fundación Junto al Barrio (JAB), along with 143- 143-A neighborhood councils located in Héroes del Mar neighborhood in the higher side of Cerro Placeres, Valparaíso.

Guacolda street micro intervention

In order to restore neighborhood areas for children and families, 60 m² were enabled in Guacolda Street, by the use of benches, gardeners, mural paintings and playground. TPS was involved since the initial design stage and participated in the construction of the area through corporate volunteers, including TPS collaborators and neighbors.

60m² built

130 direct beneficiaries

410 indirect beneficiaries

Working all together to build the Community Center

In the case of the 143- 143-A neighborhood councils, with a view to achieving a Community Center, Héroes del Mar was materialized through the significant progress achieved in 2017, thanks to the municipality of Valparaíso, JAB and TPS.

With the economic support of TPS, the final architectural project was completed, including the detail engineering of electricity, potable water and sewage. This way the social recommendation was obtained, as granted by the Ministry of Social Development, condition required to apply for project financing by the Regional Development National Fund (FNDR).





“Nos atienden, nos escuchan y dan respuesta a nuestras necesidades”

DIVA SIERRA

PRESIDENTA JUNTA DE VECINOS SHANGRI-LÁ,
COQUIMBO

TERMINAL PUERTO COQUIMBO (TPC)

“Soy dirigente social y desde hace 6 años soy presidenta de la Junta de Vecinos Shangri-Lá, en la parte alta de Coquimbo. Mi Junta de Vecinos es parte de otras cinco que conforman el área de influencia de TPC.

Desde el 2014 venimos trabajando con la empresa, en apoyo a las mujeres de nuestro barrio, y desde el 2015 formalizamos además una alianza con la Fundación Junto al Barrio (JAB).

Mi tarea como dirigente es gestionar las necesidades de la gente del barrio, desde la delincuencia hasta el perro que vaga por la calle. No paramos de trabajar, todo por darle una mejor calidad de vida a nuestros vecinos.

El trabajo con TPC y JAB han sido un tremendo apoyo para nosotros. Teníamos una sede social en pésimas condiciones, sin luz, sin nada para atender a nuestra gente, y TPC nos apoyó, después de haber golpeado muchas puertas, sin ninguna respuesta. Ahora no sólo tenemos computadores con internet, sino que además, nos hemos capacitado para entender bien cómo funcionan. Más adelante haremos más cursos para aprender a mandar mails y utilizar bien las redes sociales.

Nosotras hemos aprovechado mucho las oportunidades que nos ha dado TPC junto con JAB. Ahora por ejemplo, estamos participando de un curso de cuero y reciclaje de textiles*, lo que es muy bueno porque además nos enseñan a emprender con nuestro propio negocio. Hemos aprovechado mucho nuestra sede para distintas actividades, como juntarnos a tejer, a hacer prendas a crochet o telas decorativas.

También rescato otras iniciativas como la academia de karate. Y es que aquí la droga está en la puerta de calle, pero el ver que hay chicos que se interesan por hacer deporte y que incluso ya tienen medalla, ha sido excelente, porque gracias a esto, pueden salir de su entorno.

Finalmente rescato la conciencia ambiental que se ha creado en torno a los vecinos, donde hicimos un trabajo de recuperación de espacios públicos, que ha sido una de nuestras tareas más difíciles: revertir lugares donde había microtráfico y mini basurales y cambiarlos por espacios públicos con juegos o áreas verdes que los propios vecinos se han encargado de mantener.

Todo esto lo hemos logrado con apoyo de la empresa privada, porque sabemos que a ellos les interesa recoger nuestras preocupaciones. Nos escuchan y nos ayudan a cumplir nuestras metas.”

(*) El curso de cuero se impartió en 2015 y el curso de textiles se realizó en 2017.

“They look after, listen and take care of our needs”

DIVA SIERRA
PRESIDENT OF THE NEIGHBORHOOD COUNCIL,
SHANGRI-LÁ, COQUIMBO



“I am a social leader and for 6 years, I have been President of the neighborhood council of Shangri-Lá in the upper area of Coquimbo. My neighborhood council together with other five form the area of influence of TPC.

Since 2014, we have been working with the company, by offering support to women of our neighborhood. And since 2015, we also formalized an alliance with Fundación Junto al Barrio (JAB).

My task as a leader is to handle the needs of the people of the neighborhood, considering matters that go from delinquency to street dogs. We never stop working, all this to offer a better life quality to our neighbors.

Working with TPC and JAB has been of great support for us. We had a community center that was in harsh conditions, no electricity available, no supplies to take care of our people, and TPC was of great support, after many doors were knocked and received no response. Now, not only we have computers with Internet, but we have also been trained in learning their use. In the future we will be trained in sending e-mails and the correct use of social media.

We have taken great advantage of the opportunities received from TPC and JAB. Now, for example, we are participating in a leather and textile recycling workshop*, a very good instance, as we are taught to start our own entrepreneurship. We have made the most of our community center in several activities, such as meeting to knit, making crochet knitted pieces of clothes or decorative fabrics.

I also want to mention other initiatives, such as the karate academy. As here drugs are found outside your door, seeing kids interested on practicing sports and being awarded with medals, has been wonderful because thanks to this they can leave their environment.

Finally, I would like to highlight the environmental awareness among neighbors, we did works for recovering high quality public spaces, one of the most difficult tasks. We changed places, where drug traffic and small dumpsites were present and transformed them into public spaces, including playgrounds and green areas that are maintained by the same neighbors today.

All these was achieved supported by the private company, as we understand they are interested in addressing our concerns. TPC listen to us and help us fulfill our goals.”

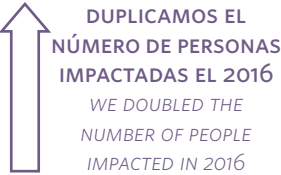
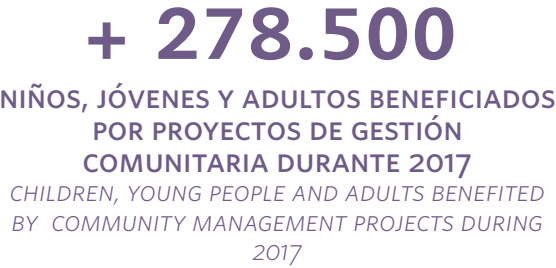
(*) The leather and textile recycling workshops were held in 2018.



TESTIMONIO
TESTIMONY



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE



AXINNTUS - RODELILLO

Trabajadores en Huasco junto con la Fundación Rodelillo

En junio de 2016 se dio inicio al proyecto Huasco Comunitario impulsado por Axinntus en alianza con la Fundación Rodelillo.

Este programa acompañó hasta abril de 2017 a 59 familias de la comuna de Huasco, región de Atacama, Chile.

El programa brinda apoyo profesional para que las familias puedan postular a programas de vivienda social, salud, empleo y capacitación.

Así como también entrega herramientas para el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Working with Rodelillo Foundation in Huasco

The community Huasco project was initiated in June 2016, promoted by Axinntus and Rodelillo Foundation. This program offered support to 59 families from Huasco community, region of Atacama, Chile.

This program provided professional support to families, in order to be eligible to social housing, health, employment and training programs and delivered tools for strengthening the family ties.





“Schandy ha sido pionero en incorporarse a iniciativas de desarrollo social para la comunidad ”

EDUARDO MUSTO
DIRECTOR DEL SERVICIO DE ORIENTACIÓN, CONSULTA Y ARTICULACIÓN TERRITORIAL (SOCAT) DE URUGUAY

GRUPO SCHANDY

“El Servicio de Orientación, Consulta y Articulación Territorial (Socat), es uno de los programas sociales y educativos que impulsa el Estado de Uruguay y que trabaja bajo dos modalidades: la primera, a través de un servicio de consulta a los vecinos de la zona Oeste de Montevideo, donde atendemos a la gente en sus requerimientos por todo tipo de trámites o problemas sociales, y la segunda, es para generar desarrollo comunitario donde se convoca a las organizaciones vecinales e institucionales de la zona, a pensar juntos en planes de desarrollo, en lo que llamamos Mesas de Coordinación Zonal (MCZ).

Bajo esta última modalidad es que Schandy se incorporó a trabajar con nosotros. Primero a través de un levantamiento de información, lo que nos permitió planear distintas acciones, la más importante, proyectar un nuevo Centro Caif (Centro de acogida para niños de 0 a 3 años que administra el Ministerio de Desarrollo Social de Educación) en el sector de “Rincón del Cerro”.

Schandy, ha sido un actor más dentro de la mesa de acción, y ha sido pionero en incorporarse a este tipo de iniciativas. Es poco común que la empresa privada participe de estas cosas, pero Schandy abrió una puerta y ahora contamos además con el apoyo de una empresa agrícola que se sumó a la construcción de este nuevo Centro Caif, que tendrá una capacidad para recibir 60 niños de las zonas rurales de Montevideo.”

“Schandy has played a pioneering role in joining social development initiatives for the community”

EDUARDO MUSTO
DIRECTOR OF THE LOCAL GUIDANCE, ENQUIRIES AND COOPERATION SERVICES (SOCAT) OF URUGUAY

“Local Guidance, Enquiries and Cooperation Services (Socat), is one of the social and education program driven by Uruguay. This program relies on two modalities: firstly, an enquiry service among neighbors in Montevideo western area, where we serve persons in their requirements in all kind of paperwork or social issues. Secondly, we create community development by convening local neighborhood and corporate organizations, to think together in development plans, known as zonal coordination committees (MCZ).

Schandy joined our company under this scheme. First, by gathering information, which enabled Socat execute various actions. The most important being the construction of the new Center Caif Project (a protection center for children from 0 to 3 years old, managed by the Ministry of Education Social Development) in “Rincón del Cerro”.

Schandy, has been another player in the coordination committees. A pioneer in joining this type of initiatives. Private companies rarely participate in these activities. Although Schandy opened a door, and we now have the support of an agricultural holding that joined the construction initiative of this new Caif Center Project, which will have a capacity to service 60 children from Montevideo rural areas.”



TESTIMONIO
TESTIMONY

Principales Focos de la Gestión Comunitaria durante 2017
Main Management Focus in 2017



EDUCACIÓN
EDUCATION

31
Nº INICIATIVAS
REPORTADAS
REPORTED INITIATIVES



CULTURA
CULTURE

13
Nº INICIATIVAS
REPORTADAS
REPORTED INITIATIVES



DEPORTE
SPORT

27
Nº INICIATIVAS
REPORTADAS
REPORTED INITIATIVES



FORTALECIMIENTO
COMUNITARIO
TRENGTHENING COMMUNITIES

33
Nº INICIATIVAS
REPORTADAS
REPORTED INITIATIVES



VOLUNTARIADO
CORPORATIVO*
CORPORATE VOLUNTEERS*

18
Nº INICIATIVAS
REPORTADAS
REPORTED INITIATIVES

(*) Reportado en el Capítulo 2, Nuestras Personas.

(*) Reported in Chapter 2, Our People



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

PUERTO ANGAMOS

Escuela de Teatro se presenta en el Festival Mundial de Teatro Adolescente en Argentina

Puerto Angamos, en conjunto con la Ilustre Municipalidad de Mejillones realizaron por cuarto año consecutivo la Escuela de Teatro Puerto Angamos. Esta iniciativa se ha consolidado como un referente cultural dentro de la comuna, permitiendo que no sólo sus alumnos desarrollen habilidades como expresión oral y trabajo en equipo, sino que también los vecinos puedan disfrutar de obras y presentaciones gratuitas y de calidad.

Este 2017 la escuela tuvo una destacada participación en la décima versión del Festival Mundial de Teatro Adolescente “Vamos que Venimos”, realizado en octubre en Buenos Aires, Argentina, donde participaron 20 elencos de actores adolescentes de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Uruguay que fueron seleccionados entre 100 obras provenientes de toda Latinoamérica.

El elenco de la Escuela de Teatro Puerto Angamos presentó la obra “Luna de Carbón” que narra la historia de la ciudad de Mejillones en medio del cierre del ferrocarril en los años 70’.

The School of Drama Performs in the World Teenage Festival, Argentina

Puerto Angamos, together with the local Municipal Government of Mejillones carried out for the fourth consecutive year, the Puerto Angamos School of Drama. This initiative consolidated as a cultural referent within the community, allowed students not only to develop their oral expression and team work skills, but also let neighbors enjoy free, high-quality shows.

In 2017, the school had a remarkable participation in the Tenth World Teenage Drama Festival “Vamos que Venimos”, held in October in Buenos Aires, Argentina. In this festival twenty casts participated of teenage actors from Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, Mexico and Uruguay, selected among 100 plays coming from all over Latin America.

Puerto Angamos school of drama presented the “Coal Moon” play, which narrates the history of Mejillones, while the railway was closed in the 70s.





“La disciplina, la obediencia y el compañerismo han sido el mejor aporte para los niños de la Escuela de Fútbol”

DAYANNA NAVARRETE
APODERADA DE ESCUELA
DEPORTIVA FÚTBOL MÁS EN
MEJILLONES

PUERTO ANGAMOS

Desde 2017 que mi hijo Hedain Lorca (11 años) participa de la Escuela de Fútbol de mi barrio Salvador Allende, en la comuna de Mejillones, sólo tengo agradecimientos ante esta iniciativa.

Antes de que él fuera a sus clases, era un niño retraído al que sólo le interesaba el computador y estar dentro de la casa. Hoy no sólo está motivado con el deporte y con la vida sana gracias al trabajo de sus monitores, la psicóloga y todo el equipo, hoy es un gran jugador, pero también un buen compañero, y ha podido ampliar su círculo, ganando más amigos.

Lo que más rescato de la escuela, es que se trata de otro tipo de fútbol, uno donde no hay discusiones, donde el método de trabajo es el refuerzo positivo con la acumulación de tarjetas verdes que se dan cuando un jugador realizó una buena acción, ayudó a otro o fue un buen compañero. Eso motiva a los niños a seguir trabajando, porque son tarjetas que se acumulan y van mejorando su autoestima.

Además, el trabajo de los monitores es excelente. Puedo ir a hacer mis trámites confiada de que mi hijo está bien cuidado cuando está en sus talleres.

Me alegro que ahora esta escuela pueda extenderse y reciba a niños de otras comunas, porque ver a los niños motivados es una gran alegría.

Ahora lo que más esperamos es la llegada de algún partido amistoso fuera de Mejillones. El año pasado fuimos a Antofagasta y para los niños fue una emoción enorme poder salir de su ciudad a representar a su equipo.

“Discipline, obedience and fellowship have been the best contribution for children of the Football School”

DAYANNA NAVARRETE
DELEGATE OF “FÚTBOL MÁS” (MORE FOOTBALL) SPORTS SCHOOL IN MEJILLONES



TESTIMONIO
TESTIMONY

Since 2017 my son Hedain Lorca (11 years old) has taken part of the football school in Salvador Allende my neighborhood, Mejillones community. I would like to express my gratitude for this initiative.

Before he started the football school classes, he was a withdrawn boy only interested in computers and spending a great deal of time indoors. Today he is motivated by sports and healthy lifestyle, thanks to the work of his monitors, the psychologist and the entire team. He is today a great player, but also a good teammate and was able to expand his acquaintances, by making friends.

The best I take from school, is the variety of football practiced, one lacking discussions, where the work method is a positive reinforcement by means of green card accumulation. These cards are received when a player performed a good action, helped another player or was a strong partner. Cards encourage children to continue working, and when accumulated, children gain self-esteem.

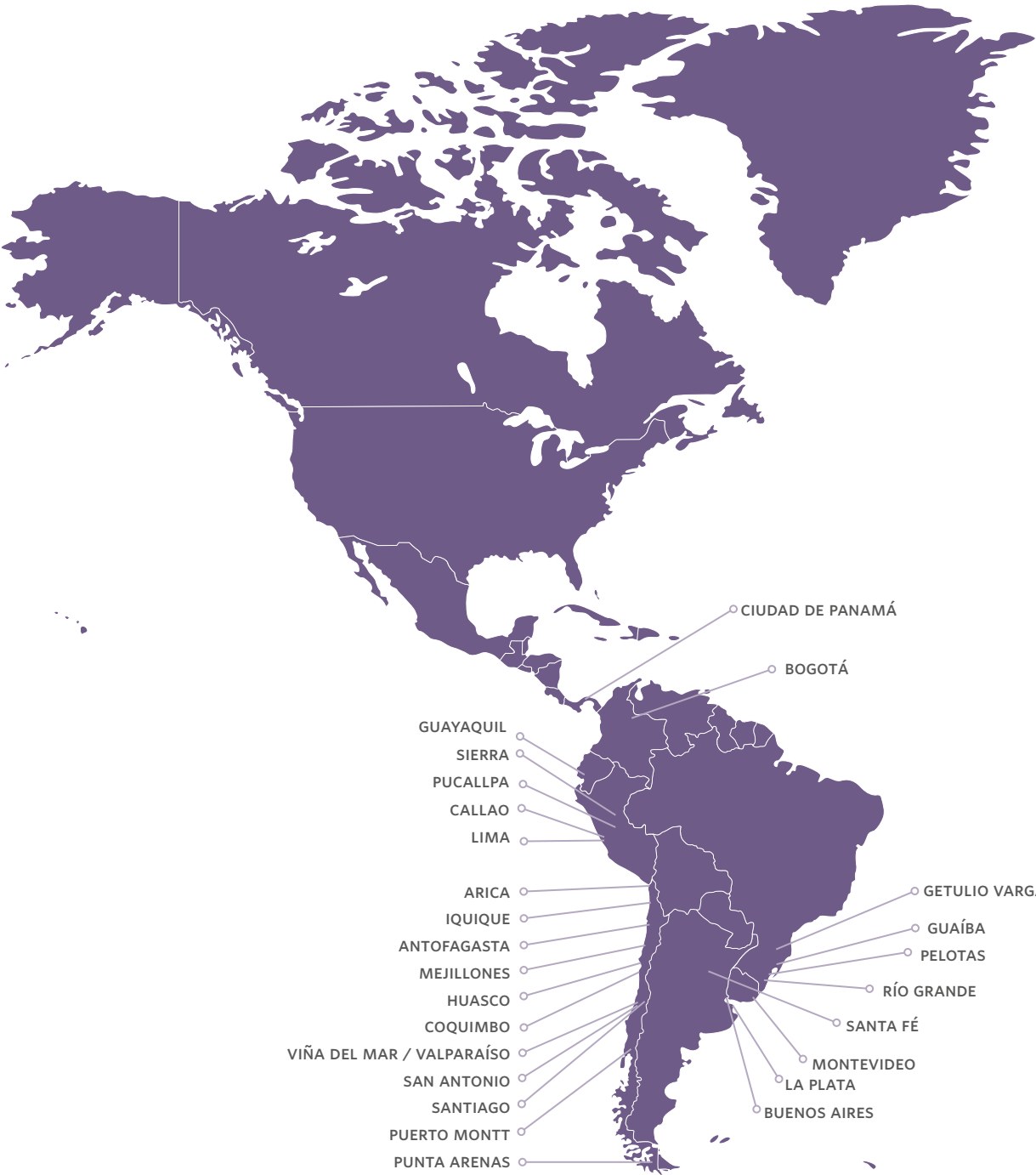
Also, the monitor work is excellent. When my son is at the football school, I can take care of personal issues, certain that my son is in good hands.

I am pleased that this school can be expanded and receive children from other communities, seeing children motivated is always a great joy.

We are now awaiting the arrangement of a friendly match outside Mejillones. Last year we went to Antofagasta and the children were enormously excited about leaving their hometown and representing their team.

Lugares con Involucramiento Comunitario

Community involvement locations



TRANSTOTAL

Vinculándose con la Comunidad de Pucallpa
Engagement with Pucallpa Community

Como parte de sus iniciativas de vinculación con la comunidad, Transtotal con su filial Transtotal Logística Selva (TLS) trabajó con la comunidad aledaña a su operación de Pucallpa, ubicado a las orillas del río Ucayali, en la selva amazónica del Perú.

Entrega de útiles escolares, campañas de fumigación de mosquitos y la celebración de una Navidad familiar, fueron algunas las iniciativas desarrolladas por el equipo de Recursos Humanos y Seguridad de TLS.

Due to their community engagement initiatives, Transtotal Logística Selva (TLS) worked with Pucallpa operation neighboring community, located by the shore of Ucayali river, in the Peruvian amazon forest.

Some initiatives developed by TLS human resources and the safety department team provided school supplies, mosquitoes fumigation campaigns and a family Christmas celebration.



Conectando la Red Fluvial más Importante de Sudamérica

TLS cuenta con un puerto a las orillas del río Ucayali, uno de los ríos más importantes del Perú con una longitud de más de 1.700 kilómetros que nace en la Cordillera de Los Andes y es uno de del afluentes del río Amazonas. Es así como la operación de TLS es un importante aporte a la red fluvial más importante de Sudamérica.

TLS además entrega servicios de transporte terrestre, estiba y desestiba, almacenamiento y alquiler de maquinaria.

Connecting the Most Important South American Fluvial Network

TLS has a port in the shores of Ucayali river, one of the most important rivers in Peru with a length of more than 1,700 kilometers. The river is born at the Andes Mountains and is one of the main suppliers of the Amazon river. As such, Transtotal Logística Selva operation is an important contribution to the most significant fluvial network of South America.

In addition, TLS provides inland freight services, stevedoring and equipment rental.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

PETRANSO - FUNDACIÓN WIESE

Compometidos con la Calidad Educativa de Perú

Petrolera Transoceánica participa desde 2008 con el programa educativo de la Fundación Wiese cuyo objetivo es mejorar de manera integral la enseñanza en escuelas vulnerables del Perú. En 2017 comenzó el trabajo en 14 escuelas de Pachacamac y Lurín, al sur de Lima. De esta forma, se ha impulsado el desarrollo de capacidades de los profesores y de todos los formadores involucrados, así como la elaboración de materiales educativos de apoyo adecuados a la realidad socio-económica y cultural de la zona.

“Soy docente de la Institución Educativa 6006 Santísima Virgen de Lourdes. Desde hace un año participo en el programa “Mejora en la Calidad de la Educación” donde rescato dos factores importantes que he aprendido. El primero, el desarrollo personal y luego, estrategias a trabajar conmigo mismo.

Antes era muy perfeccionista, no aceptaba los errores del resto y trataba que las cosas salieran como yo las quería.

Con el programa he aprendido a aceptar los errores de los demás, a tomar lo bueno de cada uno e incorporarlo en mi propio desarrollo. También estoy satisfecho con el acompañamiento que he tenido, que para mí ha sido de reflexión.

Esto ha sido la base para tener herramientas de reconocimientos y estrategias de medios para mejorar el trabajo con mis alumnos constantemente.”

FERNANDO GAMARRA ROLDÁN, PROFESOR BENEFICIADO PROGRAMA FUNDACIÓN WIESE EN PACHACAMAC.

Commited With Educational Quality in Perú

Petrolera Transoceánica participate since 2008 in the educational program of Wiese Foundation. Their goal is to improve, in a comprehensive manner, the education of vulnerable schools in Peru. In 2017, work activities commenced in 14 schools in Pachamac and Lurín, south of Lima. This has led to the further development of teacher skills and of all the instructors involved. Educational material has been prepared, offering suitable support to the socio-economic and cultural situation of the region.

“I am a teacher in the educating institution 6006 Santísima Virgen de Lourdes. For one year, I have participated in the Improvement Educational Quality Program where I highlighted two key factors learnt. The first factor being personal development, and the second developing strategies to keep improving myself.

I used to be very perfectionist, people’s mistakes were not acceptable to me and I always tried to do things my way.

In the program I have learned to accept other people’s mistakes, considering each person’s kindness, incorporating these features to my own development. I am also satisfied with the companionship received. In my case this has been a period of reflection.

This has provided the basis for tools of recognition and strategies for constantly improving my work with students”.

Fernando Gamarra Roldán, a teacher beneficiary of Fundación Wiese program in Pachacamac, Peru.



Labor Filantrópica del Grupo Ultramar

Ultramar Group Philanthropic Work

En Grupo Ultramar la conciencia por el bienestar social traspasa las fronteras de la operación y los territorios. Durante toda su historia ha desarrollado una importante labor filantrópica en distintos ámbitos de la sociedad.

In Ultramar Group, social welfare awareness crosses operation borders and territories. During the company life cycle, Ultramar Group has developed important philanthropic work in various sectors of society.

Here are the main foundations and initiatives supported by Ultramar Group in 2017.



INVERSIÓN TOTAL REPORTADA EN DIVERSAS ACCIONES DE FILANTROPÍA DURANTE 2017:

TOTAL INVESTMENT REPORTED IN DIVERSE PHILANTHROPIC ACTIONS IN 2017:

US\$ 1.895.429*

Comparación Inversión en Filantropía 2016-2017

2016-2017 Philanthropic Investment Comparison



(*) Este monto excluyen las donaciones efectuadas a JAB, Rodelillo y actividades deportivas, ya que esos montos están reportados en Gestión Comunitaria.

(*) Donations made to JAB, Rodelillo and sport activities are excluded from this report. Those amounts were reported in Community Management item.

A continuación detallamos las principales fundaciones e iniciativas apoyadas por Grupo Ultramar durante 2017.

A continuación detallamos las principales fundaciones e iniciativas apoyadas por Grupo Ultramar durante 2017.



Fundación Educacional Choshuencho

Choshuencho Educational Foundation

La Fundación Educacional Choshuencho tiene como misión “contribuir a la calidad de la Educación Inicial de los niños y niñas que viven en situación de vulnerabilidad en Chile, a través de programas educacionales y de formación continua y la administración de centros educativos.”

Educational Choshuencho Foundation has the mission of “contributing to the quality of initial education of children that live in vulnerable situation in Chile, through educational and continuing education programs and the administration of education centers.”



¿Cómo lo hacen?

- Administrando eficientemente Centros Educativos de Calidad.
- Desarrollando servicios y programas de formación orientados a Directivos, Educadores, Técnicos, Padres y Niños.
- Promoviendo el compromiso y la participación de los padres / familias en la educación inicial de sus hijos.
- Transfiriendo prácticas y conocimiento a otras instituciones que trabajan en educación inicial.
- Involucrándose en el desarrollo y discusión de Políticas Públicas relacionadas con educación inicial y primera infancia.

How they do it?

- Efficiently administration of Educational Quality Centers.
- Developing services and formation programs oriented to directors, educators, technicians, parents and children.
- Promoting commitment and participation of parents / families in initial education of their children.
- Transferring practices and knowledge to other institutions that work in initial education.
- Getting involved in the development and analysis of Public Policies relating to initial education and early childhood.

Administración de Centros Educativos

A cargo de la operación de los siguientes centros:

- Centro de la Familia y Jardín Infantil Ángel de la Guarda en Colina.
- Implementación y puesta a punto de nuevo Centro Educativo Ángel Gabriel en San Bernardo.
- Comienzo de Construcción Nuevo Centro Educativo en la Población La Bandera en la comuna de San Ramón.

Educational Center Administration

Responsible for the operation of the centers detailed below:

- Centro de la Familia and Jardín Infantil Ángel de la Guarda in Colina.
- Implementation and commissioning of new Centro Educativo Ángel Gabriel in San Bernardo.
- Commenced the construction of new Centro Educativo, La Bandera village, San Ramón community.

Desarrollando los siguientes programas educativos:

- Crece Chile: programa de nivelación de estudios escolares para adultos.
- Proyecto “The Parent Child Home Program”, que busca trabajar el juego y la lectura mayormente con 25 niños de entre 20 y 36 meses, a través de visitas domiciliarias donde se trabaja el juego y la lectura.
- Proyecto “Gestión del Desempeño-Teoría de Cambio”, desarrollado en Harvard University, implementado por la fundación San Carlos de Maipo para sistematizar y afinar modelo de gestión pedagógico, de manera de prepararnos para el crecimiento.

Developing education programs described below:

- Crece Chile: school studies leveling program for adults.
- “The Parent Child Home Program” Project, seeks to promote playful activities and reading, mainly for 25 children between 20 and 36 months old, through home visits, where playful activities and reading activities are part of the work.
- “Performance Management- Change Theory” Project, developed in Harvard University, implemented by Foundation San Carlos de Maipo to systemize and refine models of educational management, to be prepared for growth.



Jardín Infantil Ángel de la Guarda, Colina (En Funcionamiento)

Jardín Infantil Ángel de la Guarda, Colina (in operation)



Jardín Infantil Ángel Gabriel, San Bernardo (Próxima Apertura)

Jardín Infantil Ángel Gabriel, San Bernardo (next opening)



Jardín Infantil San Ramón (En Construcción)

Jardín Infantil San Ramón (in construction)



3
JARDINES
INFANTILES
KINDERGARTEN

+120
NIÑOS Y NIÑAS POR
CENTRO EDUCATIVO
BOYS AND GIRLS PER
EDUCATIONAL CENTER

Programa de Calidad y Liderazgo Pedagógico QUIK

El Programa de Calidad y Liderazgo Pedagógico QUIK busca fortalecer y potenciar las competencias de liderazgo de las directoras y supone un involucramiento activo de la comunidad educativa en la formulación de propuestas de fortalecimiento de calidad, coherentes y pertinentes a la realidad de cada centro. Este trabajo se realiza en colaboración con diversas instituciones que forman parte de la red pública de educación parvularia; el mundo académico y el mundo privado.

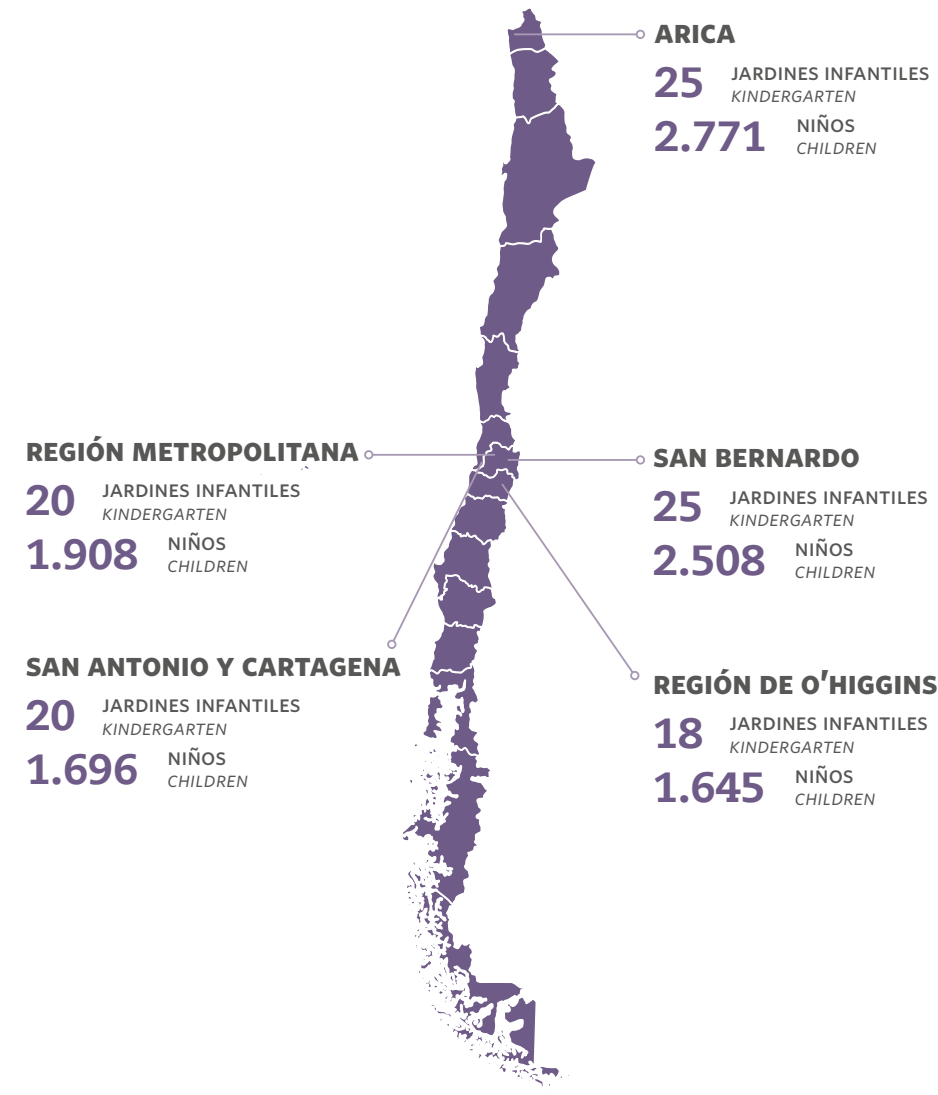
QUIK Education Leadership Quality Program

QUIK Education Leadership Quality Program seeks to strengthen and enhance leadership competences of directors. The program assumes active involvement of the education community in the formulation of proposals that strengthen quality, are coherent and relevant to each center reality. This work is completed in collaboration with different organizations that form the kindergarten education public network; the academic sector and the private sector.



En 2017 Choshuenco trabajó con 5 grupos QUIK, 3 de ellos en su 2º año de programa y 2 de ellos que comenzaron en dicho año:

In 2017 Choshuenco worked with 5 QUIK groups, 3 of them in their 2nd year of program and 2 of them started that same year:



1533 educadores y técnicos participando en 2016 y 2017

En 7 años de implementación:

- 240 Jardines Infantiles participantes
- 6 regiones de Chile
- +10.000 niños beneficiados
- +2.000 educadoras capacitadas

1533 educators and technicians participated in 2016 and 2017

In 7 years of implementation:

- 240 Kindergarten participating
- 6 regions of Chile
- +10.000 children benefited
- +2.000 educators trained



“Hemos mejorado los procesos pedagógicos y las habilidades para desarrollar planes educativos que aplicamos con nuestros niños”

ELEONORA OYARCE
DIRECTORA JARDÍN INFANTIL RABITO DE ARICA

FUNDACIÓN CHOSHUENCO - TERMINAL PUERTO ARICA (TPA)

“El programa QUIK nace de la mano de la Fundación Choshuenco, la Universidad de Chile y Fundación Siemens quienes vinieron hace dos años a Arica para hacer un programa de capacitación a directoras de algunos de los jardines pertenecientes a la Junji, Fundación Integra y al Departamento de Administración Educación Municipal (DAEM) de Arica.

La idea es apoyar y mejorar la gestión de los equipos en materias de ciencia e innovación y cómo aplicar eso a las aulas, a partir del liderazgo y las herramientas que se le otorgan a las cabezas de las instituciones.

Con el programa QUIK, los niños “aprenden haciendo” a partir de métodos más innovadores de enseñanza.

En ese contexto, el apoyo de TPA ha sido fundamental, ya que además de su aporte, se han involucrado con el tema, participando en la evaluación y certificación de las directoras.

Hemos visto los cambios ya que se han mejorado los procesos pedagógicos y las habilidades para desarrollar planes educativos que aplicamos con nuestros niños. En lo personal, me ha permitido potenciar mi rol como directora, poder centrarme y sistematizar el trabajo que realizamos.

Tenemos muchas demandas del día a día, que a veces nos impiden seguir ciertos pasos de organización, y con estas herramientas te vuelves más metódica para realizar el trabajo.”

“We have improved the pedagogical process and the abilities to develop educational plans applied to our children”

ELEONORA OYARCE
DIRECTOR OF RABITO KINDERGARTEN, ARICA

“QUIK program was created by Fundación Choshuenco, Universidad de Chile and Fundación Siemens. These organizations came to Arica two years ago, implementing a training program for Directors of Kindergarten, seconded by National Board of Kindergartens (Junji), Integra Foundation and Department of Municipal Education Administration (DAEM), Arica.

The vision is to support and improve team management, in terms of science and innovation and verify that concept is applied in classrooms, originated by leadership and tools given to institution leaders.

Children in QUIK Program “Learn by Doing” through more innovative learning methods.

In this context, TPA support has been essential, because apart from their support, they are closely involved in the subject, participating in the evaluation and certification of directors.

Changes are observed, due to the improvement observed in pedagogical processes and the abilities to develop educational plans applied to our children. For me, I was able to maximize my role as a director, by being focused and systematizing work carried out.

Daily activities are highly demanding and prevent us from taking organizational steps. Thanks to these tools you become more methodical while carrying out your work.”



El Programa QUIK en Arica benefició a un total de 2.810 niños durante el ciclo 2016-2017

- 8 Jardines Junji
- 8 Jardines Fundación Integra
- 9 Jardines DAEM Arica
- 25 Directoras
- 75 Educadoras
- 121 horas de capacitación

A total of 2,810 of children were benefited from QUIK Program in Arica during the 2016-2017

- 8 Junji Kindergarten
- 8 Integra Foundation Kindergarten
- 9 DAEM Arica Kindergarten
- 25 Directors
- 75 Nursery school educators
- 121 Hours of Training



TESTIMONIO
TESTIMONY

Fundación People Help People (PHP)

People Help People (PHP) Foundation

People Help People (PHP) tiene la misión de “otorgar formación valórica y profesional de excelencia a jóvenes de sectores vulnerables, brindándoles la oportunidad de convertirse en personas íntegras, para desempeñarse exitosamente y contribuir, desde una perspectiva personal y profesional, al desarrollo de su familia y comunidad.”

People Help People (PHP) has the mission to “grant value formation and professional excellence to youngsters of vulnerable sectors. This program offers them the opportunity to become persons of integrity. This way they can perform successfully and contribute, from a personal and professional perspective, to the development of their families and community.”

Durante 2017 People Help People ha trabajado en diversas iniciativas en los Liceos Técnicos Profesionales People Help People de Panguipulli y Pullinque, destacándose los programas de capacitación para docentes, el fomento de las Artes y mejoras en infraestructura.

In 2017 People Help People worked in several initiatives in PHP Technical Collegesin Panguipulli and Pullinque. Training programs for teachers were highlighted, development of arts and improvement of infrastructure.



Capacitaciones para Docentes: “Aulas Que hacen Pensar”

Training for Teachers: “Classrooms that make you think”

Basados en el principio de que todos los estudiantes tienen la posibilidad de aprender, el programa de capacitación “Aulas que Hacen Pensar” ha desarrollado las siguientes capacitaciones de perfeccionamiento docente:

Based on the principle that every student has the chance to learn, the training program “Classrooms that make you think” has developed the following teacher training improvement:

Jornadas de Capacitación Interna: Tres veces al año 60 docentes y los Directivos de ambos Liceos abordan temáticas como el liderazgo de los equipos directivos, el rol del docente en el aula y la planificación de clases y actividades.

Internal Training Sessions: Three times a year, 60 teachers and directors from both high-schools, address topics such as leadership of director teams, roles of teachers in the classroom and class and activity planning.

Capacitaciones Externas: 18 docentes de lenguaje y matemáticas realizaron el Diplomado en Enseñar a Aprender Profundamente impartido por la Facultad de Educación Pontificia Universidad Católica de Chile. Además 25 profesores de especialidades técnicas realizaron el Taller de Metodologías Activas para el Aprendizaje Profundo realizado por la Cámara Chileno Alemana del Comercio y la Industrial A.G (CAMCHAL).

Eternal Trainings: 18 language and mathematics teachers completed a Graduate Course on Teach to Learn Deeply dictated by Education School of Pontifice Catholic University in Chile. Also 25 teachers of technical disciplines attended workshop Active Methodologies para el Learn Deeply dictated by Cámara Chileno Alemana del Comercio and la Industrial A.G (CAMCHAL).

Comunidades de Aprendizaje: En 2017 se inició la dinámica de observación y retroalimentación de clases con un experto externo, para así apoyar a los liceos en la planificación y diseño de instrumentos de evaluación y diagnóstico de los logros de aprendizaje de los estudiantes. Este proceso da paso a que en cada liceo se vayan conformando “Comunidades de Aprendizaje”, donde los mismos docentes del establecimiento puedan asumir el rol de observadores y evaluadores de sus pares.

Learning Communities: In 2017, a dynamic of class observation and feedback was initiated by an external expert. The purpose was to support high schools in planning and designing evaluation tools and diagnosing student learning achievements. “Learning Communities” began to emerge in high-schools, where teachers themselves werer able to assume roles of observers and evaluators of peers.



Fomento de las Artes: Nueva Banda Sinfónica

Development of Arts: New Symphonic Band

Banda Sinfónica - Liceo de Pullinque: En abril de 2017, y gracias al apoyo de la Fundación de Orquestas Juveniles e Infantiles, 22 estudiantes iniciaron la banda sinfónica de vientos del Liceo de Pullinque. Esta iniciativa permite el desarrollo de diversas habilidades en los estudiantes, aumentando su capacidad cognitiva y autoestima. Se espera además que con el correr del tiempo la banda sinfónica se vaya transformando en un sello distintivo del Liceo.

Symphonic Band - Technical College in Pullinque: In April 2017, and thanks to the support of Youth and Children Orchestras Foundation, 22 students initiated the symphonic wind band of Pullinque Technical College. This initiative allows the development of several abilities in students, by increasing their cognitive ability and self-esteem. Over time, the symphonic band should become a distinctive mark of this high-school.



Mejoramiento infraestructura

Infrastructure Improvement

Con el fin de lograr un ambiente cómodo y más lugares de esparcimiento, durante 2017 se trabajó el mejoramiento y remodelación de infraestructura en ambos liceos.

In order to achieve a comfortable environment and more places for recreation, during 2017 we worked on the improvement and remodeling of infrastructure in both schools.

Liceo de Panguipulli

Panguipulli Technical School

- Nueva caldera central / New Central Boiler
- Remodelación de patios / Yard Remodeling

Liceo de Pullinque

Pullinque Technical School

- Remodelación de los baños / Toilette remodeling



“Gracias a todo lo aprendido como profesores nos hemos convertido en un referente de enseñanza en la región ”

MAKARENA GÓMEZ
PROFESORA DE MATEMÁTICAS DEL
LICEO PHP DE PULLINQUE

FUNDACIÓN PEOPLE HELP PEOPLE

“Como docente del Liceo, fui seleccionada para participar del diplomado de Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Enseñar a Aprender Profundamente, dictado por la Pontificia Universidad Católica de Chile. El diplomado, financiado por la Fundación People Help People, me ha permitido implementar un nuevo modelo de trabajo, elaboración de unidades didácticas y análisis de resultados que antes no conocía.

Lo que buscan este tipo de cursos, a través de su programa Aulas que Hacen Pensar, es mejorar el aprendizaje de los alumnos y estimularlos a buscar nuevas respuestas a los desafíos pedagógicos que nosotros les planteamos.

Para mí ha sido muy productivo aprender de este diplomado. Si bien es exigente en tareas, foros y nos demanda una participación constante, todo lo recibido me permite aplicar los conocimientos de forma inmediata en el aula, con excelentes resultados. A veces uno tiene técnicas para enseñar que son rápidamente olvidadas por los niños, pero ahora conozco nuevas fórmulas que les permitirán a mis alumnos mantener lo aprendido a lo largo del tiempo.

También hemos visto resultados en nuestros estudiantes, como una mejor disposición para aprender, más concentración y entusiasmo a través de clases más lúdicas, donde ya no está la figura del profesor hablando delante de la sala todo el rato.

La Fundación también nos ha apoyado con material didáctico, lo que nos pone en otro nivel entre los colegios de la zona. Creo que nos estamos convirtiendo en un referente de enseñanza en la región.”

“Thanks to all that we have learnt as teachers, we have become a reference model in the region”

MAKARENA GÓMEZ
MATHEMATICS TEACHER IN PULLINQUE PHP
TECHNICAL SCHOOL

“I was chosen as a high school teacher to participate in the certified program for Development of Skills of Thinking called Teach to Learn Deeply dictated by the Pontifical Catholic University of Chile. This program, financed by People Help People Foundation has allowed me to implement a new work model, creating teaching units and analyzing results I never knew about before.

Through Classrooms that Make Think Program, courses aim to improve the student learning process, by encouraging them to search for new responses to the pedagogical challenges proposed.

This course has been very productive to me, including demands in terms of tasks and forums and the regular participation required. Learning received is immediately applied in the classroom obtaining excellent results. Sometimes you have teaching techniques available that can be easily forgotten by students, but now new formulas are applied, which allow my students to retain their learning throughout time.

We have all seen the results in our students, such as their eagerness to learn, showing focus and enthusiasm by means of playful classes, where the image of a teacher speaking always in front of the class, no longer exists.

The foundation has also supported us with teaching material, which puts us in a leading position among the schools of the area. I believe that we are becoming a teaching model in the area”.



TESTIMONIO
TESTIMONY



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

DESAFÍO LEVANTEMOS CHILE

Reconstrucción de Viviendas en Santa Olga

El 26 de enero de 2017 uno de los incendios forestales más voraces que ha afectado Chile arrasó con la localidad de Santa Olga en la comuna de Constitución, en la región del Maule.

Las altas temperaturas y la fuerza del viento potenciaron el efecto de las llamas. En esta localidad el fuego lo quemó todo: 8 víctimas fatales y 979 familias quedaron sin hogar.

Grupo Ultramar acogió el llamado de la Fundación Desafío Levantemos Chile, quien tomó la misión de la reconstrucción de Santa Olga e hizo una donación que permitió la construcción de 35 viviendas que se materializaron en los sectores de Carrizal, El Progreso de Papalillo y Las Corrientes.

Destaca especialmente el proyecto desarrollado en El Progreso de Papalillo, que contó con el apoyo además de Unilever, y buscó mejorar la calidad de vida de las 27 familias beneficiadas, incorporando aspectos técnicos que convirtieron a Villa El Progreso de Papalillo en un ejemplo de eficiencia energética y desarrollo sostenible.

Las casas cuentan con estanques y recolección de aguas lluvia que les permiten autonomía de abastecimiento, paneles solares para las viviendas y el alumbrado público, aislamiento térmico de punta, composteras para la gestión de los residuos orgánicos y un punto limpio para el reciclaje de otros materiales.

Housing Reconstruction in Santa Olga

In January 26, 2017, one of the fiercest forest fires in Chile devastated Santa Olga community in Constitución, Region of Maule.

The high temperatures and strength of the wind boosted the effect of the flames. In this area, the fire burnt everything: 8 fatal victims and 979 families were left homeless.

Ultramar Group responded promptly to Desafío Levantemos Chile Foundation's call, who took over the mission of rebuilding Santa Olga, Ultramar Group made a donation that allowed the construction of 35 houses built in the areas of Carrizal, El Progreso de Papalillo and Las Corrientes.

Noteworthy is one of the projects developed in El Progreso de Papalillo, that also benefited from the support of Unilever. The project aimed to improve the quality of life of the 27 families granted with this benefit, integrating technical aspects that turn El Progreso de Papalillo village into an example of energy efficiency and sustainable development.

The houses are equipped with stormwater pond collection systems that provide supply autonomy; solar panels for housing, public lighting, high profile thermal insulation and compost systems to handle organic residues, as well as clean spots for recycling other materials.



Donación: US\$975.609
35 familias beneficiadas
Lugar: Santa Olga, comuna de Constitución, región del Maule, Chile
Carrizal, Las Corrientes, El Progreso de Papalillo

Donation: US\$975.609
35 families Granted with the Benefit
Lugar: Santa Olga, Constitución area, Region of Maule, Chile
Carrizal, Las Corrientes, El Progreso de Papalillo



Otras Organizaciones Apoyadas por Grupo Ultramar

Other organizations supported by Ultramar Group

Argentina

- Fundación Cimientos
- Fundación Bancos de Alimentos de Buenos Aires
- Fundación Mensajeros de la Paz
- En Buenas Manos
- Fundación Vida Sin Violencia
- Fundación Crecer

Chile

- Liga Chileno Alemana
- Consejo Chileno para las Relaciones Internacionales
- Fundación Gantz
- Municipal de Santiago-Ópera Nacional de Chile
- Fundación Cristo de la Calle
- Fundación Paz Ciudadana
- Fundación Chilena del Pacífico
- Fundación Chile Unido
- XX Bienal de Arquitectura y Urbanismo
- Corporación Esperanza
- Fundación Las Rosas
- Fundación Súmate
- Fundación Teletón
- Fundación Minera Escondida (Proyecto Primera Infancia)

- ESE
- Fundación Desafío Levantemos Chile (otras iniciativas)
- Colecta Fundación San José
- Fundación Sonrisas de Hospital
- Jardín Infantil Granito de Arena de Arica
- Jardín Infantil Julia Herrera Varas de Mejillones
- Hospital Comunitario de Mejillones.
- Club Social y Deportivo Manuel Prado de Mejillones.
- Asociación de Basquetbol Mejillones.
- Liceo Juan José Latorre de Mejillones
- Casa la Familia de Mejillones
- 2º compañía de bomberos de Mejillones
- Comité Oscar Frías de Mejillones
- Centro Recreacional del Adulto Mayor de Mejillones
- Iglesia la Matriz en Valparaíso

Ecuador

- Hogar de Cristo

Uruguay

- Escuela Conchillas de Colonia
- Escuela Santa Lucía de Montevideo



5

GESTIÓN AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

Gestión de Residuos
Waste Management

Gestión del Agua
Water Management

Respeto por el Entorno
Respect for the Environment

Huella de Carbono
Carbon Footprint

Gestión de residuos

Waste Management

El cuidado por el medio ambiente parte por la gestión de los impactos inmediatos de la operación. En Grupo Ultramar estamos conscientes de ello y es por eso que a continuación reportamos los principales indicadores de gestión de residuos.

Conscience for environment starts by managing the operation immediate impacts. In Ultramar Group, we are aware of this and main indicators of waste management are detailed below.

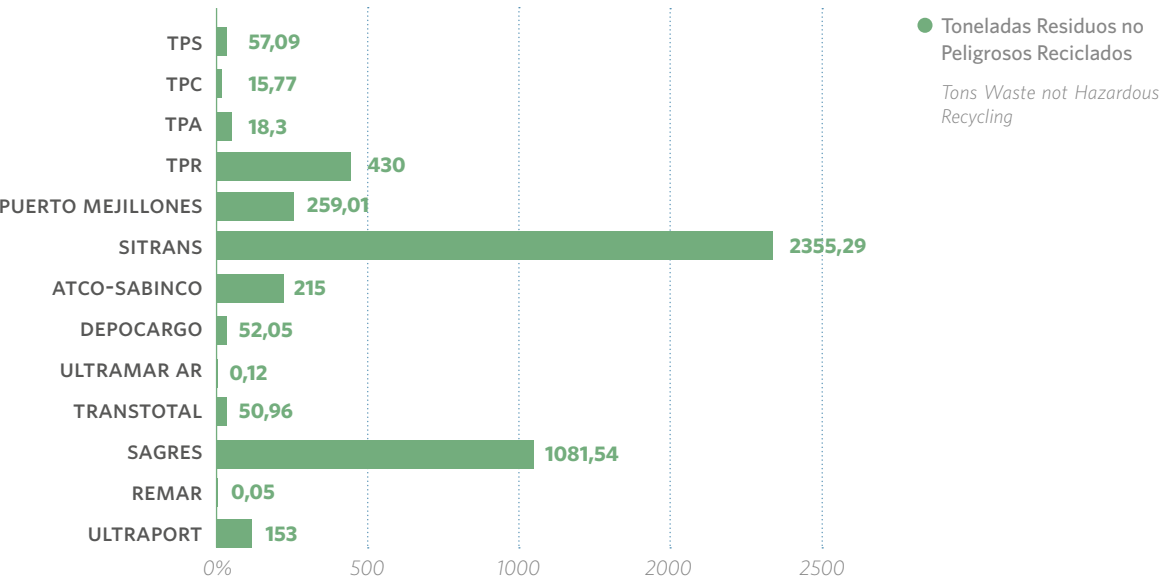
HOLDING ULTRAMAR

54,1% de las unidades de negocio gestionan sus residuos no peligrosos, a través de la reutilización o el reciclaje*

54,1% business units manage their non- hazardous wastes, by reuse or recycling*

Reciclaje Residuos no Peligrosos

Recycling Non-Hazardous Waste



(*) De un universo de 24 unidades de negocio del Holding Ultramar que participaron en este reporte.

(*) 24 business units of Ultramar Holding participated in this report.

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

Ultragas y Coltugs reportaron el reciclaje de **968,012** toneladas de residuos no peligrosos

Ultragas and Coltugs reported recycling 968,012 tons of non-hazardous waste

UNIDAD DE MEDIDA	ULTRAGAS	COLTUGS
MEASUREMENT UNIT		
TONS RECICLADAS/REUTILIZADAS	671,812	296,2
RECYCLED / REUSED TONS		

Gestión de Residuos Peligrosos

Hazardous Waste Management

HOLDING ULTRAMAR

50% DE LAS FILIALES RECICLAN

7.411 TONS.

50% OF SUBSIDIARIES RECYCLE

7.411 TONS RECYCLED

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

COLTUGS RECICLÓ

156,8 TONS.

COLTUGS RECYCLED **156,8** TONS.



ULTRAMAR ARGENTINA

Comprometidos con el Medio Ambiente

Durante 2017 se desarrolló el Programa “Compromiso Ambiental” para todos los colaboradores de Ultramar Argentina que tiene por objetivo generar cambios de hábitos y costumbres en la vida diaria que impacten positivamente en prácticas más sostenibles y transformarlos en verdaderos agentes de cambio ambiental, tanto en su vida cotidiana como en lo laboral.

Algunas de las campañas internas realizadas durante el año fueron la instalación de recipientes para hacer compost con los residuos orgánicos, campaña para la recolección de baterías, desechos electrónicos y ahorro de agua y energía.

Los focos del 2017 estuvieron en el cuidado de recursos como agua, energía, gas y papel.

Campaña “Ponele la tapa”

Esta iniciativa tuvo como objetivo contribuir con la reducción de residuos producidos en la oficina, así como también tomar conciencia de que todos podemos colaborar con el cuidado del medioambiente, trabajando con nuestras manos e imaginación, reciclando y reutilizando residuos. Con este objetivo, durante un mes se invitó a todos los colaboradores a juntar tapas de botellas plásticas en los “tapitómetros” ubicados en cada uno de los pisos de la compañía.

Una vez concluida la campaña de “recolección”, el 20 de julio de 2017 se trabajó con educadores ambientales de Fundación Chacras de Buenos Aires quienes capacitaron a los colaboradores en la distintas técnicas de reutilización de las tapas transformándolas en objetos de utilidad, como individuales, baldosas y cestos de residuos. Los voluntarios trabajaron en la confección de 20 baldosas que luego fueron donadas al CAEC, un Centro de Actividades Educativas para niños y jóvenes con discapacidad mental ubicada en la localidad de Vicente López (Provincia de Buenos Aires), quienes están construyendo un aula taller para sus actividades con ecoladrillos, así como materiales y técnicas sustentables.

Committed to the Environment

During 2017, the “Environment Commitment” Program was developed for Ultramar Argentina employees. This program attempted to generate changes in everyday life habits and customs, offering positive impact of more sustainable practices. This would transform collaborators into true agents of change, both in their professional and everyday life.

Some of the internal campaigns carried out during the year involved the installation of containers to prepare composting with organic waste, the battery collection, electronic waste and efficient use of water and energy campaign.

2017 was focused on the preservation of natural resources such as water, energy, gas and paper.



“Pick up plastic bottle caps” Campaign

This initiative had the objective of reducing waste produced in the office, as well as becoming aware that we can all collaborate in caring for the environment. We can work with our hands and imagination by recycling and reusing residues. With that end in mind, all collaborators were invited during a month to collect plastic bottle caps in “cap collectors” located on each floor of the company building.

Once the “collection” campaign was completed on July 20, 2017, Ultramar Argentina worked with environmental educators from Fundación Chacras, Buenos Aires. They trained employees in different cap reuse techniques, by transforming these in objects of value, such as table mats, ceramic tiles and garbage baskets. These volunteers fabricated 20 ceramic tiles that were all donated to CAEC, a Center of Education Activities for children and youngster with intellectual disabilities, located in Vicente López (Province of Buenos Aires). This center is building today classroom-workshops for ecobrick activities, and also using sustainable material and techniques.



ULTRAMAR

Avanzando hacia una Cultura de Reciclaje

En mayo de 2017 comenzó a operar un programa de reciclaje en el edificio corporativo de Ultramar, ubicado en Santiago. Este programa tiene como objetivo central impulsar una cultura responsable en cuanto a generación de residuos y disminuir al máximo posible su producción dentro de las oficinas corporativas.

En la implementación de esta iniciativa trabajaron la Subgerencia de Mantención y Seguridad de Inmobiliaria Ultraterra, el área Desarrollo Sustentable del Holding Ultramar y TriCiclos, empresa B especialista en la gestión de puntos limpios en todo Chile.

Se instalaron módulos de reciclaje en las cafeterías de los distintos pisos para la recolección de plásticos PET, plásticos PP y PS, aluminio y basura en general, con contenedores distinguidos por color.

Progressing towards a Recycling Culture

In May 2017 the operation of a recycling program started in Ultramar Corporation Building, located in Santiago. This program aims to launch a responsible culture in terms of residue generation and reduce as much as possible their production in corporate offices.

This initiative was completed by the Maintenance and Safety Deputy Management of Inmobiliaria Ultraterra, the Sustainable Development Department of Ultramar Holding and TriCiclos, a B company specialized in the management of clean/green points in Chile.

Recycling modules were installed in the cafeterias of the different floors for collecting PET, PP and PS plastics, aluminum and garbage, using containers differentiated by color.





INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

TRANSMARES

Apoyando a la Campaña de Reciclaje más Austral del Mundo

Establecer una red de reciclaje permanente y sostenible en el tiempo es un importante desafío. Para ello Elige Vidrio, causa ciudadana impulsada por Cristalerías de Chile, ha trabajado en una serie de acuerdos con importantes actores de la región que han adherido a la causa Magallanes Elige Vidrio. Entre ellos se destaca Transmares y Cervecera Austral, que tiene su planta embotelladora en Punta Arenas.

La iniciativa, en la que Elige Vidrio lleva más de 2 años trabajando, se concreta gracias a un modelo público-privado donde participan importantes actores de la región y que permitirá operar de manera permanente una red de reciclaje de vidrio que en una primera fase, contempla la instalación de 35 contenedores distribuidos en lugares estratégicos de la ciudad a partir de mayo de 2018.

“En Punta Arenas no se recicla y estamos al debe en la Patagonia, donde tenemos una obligación extra. Con este convenio nos hacemos cargo del vidrio de la ciudad, con la certeza que se van a reutilizar en el norte”, señala Claudio Radonic, alcalde de Punta Arenas.

Durante 2017, Transmares firmó un acuerdo de cooperación con Cristalerías de Chile donde se compromete con el traslado del vidrio desde Punta Arenas a Valparaíso. Este aporte le entregó viabilidad al proyecto que hoy se financia con aportes privados y públicos a través del departamento de Medio Ambiente del Municipio.

Se espera que durante el primer semestre de 2018 comiencen los embarques a Valparaíso para luego ser trasladados a la planta de reciclaje de Cristalerías ubicada en la comuna de Padre Hurtado.

Supporting the World southern most Recycling Campaign

Establishing a continuous recycling network and sustainable in time represents a major challenge. To this end, Elige Vidrio (Choose Glass), a citizen issue promoted by Cristalerías de Chile, has worked on several agreements among key individuals of the region, that have recently joined the Magallanes Elige Vidrio issue. Among them stands out Transmares and Cervecera Austral, a Chilean brewery company, which has its bottling plant in Punta Arenas.

The initiative in which Elige Vidrio has been working for over 2 years, is evidenced thanks to a public-private model where significant players of the region participate. This model will have the task of operating, on a permanent basis, a glass recycling network. This in the first stage contemplates the installation of 35 containers distributed in strategic places of the city, starting May 2018.

“In Punta Arenas no waste is recycled, and we are indebted to Patagonia, where additional obligations are to be complied. By this agreement we take care of the city glass, with the conviction that this glass is going to be reused in the north”, says Claudio Radonic, Punta Arenas mayor.

During 2017, Transmares signed a cooperation agreement with Cristalerías de Chile, engaging in moving glass from Punta Arenas to Valparaíso. The Project was feasible due to this agreement and today is financed by private and public contributions through the council Department of Environment.

Shipments of glass to Valparaíso are expected by the first semester of 2018, after which they will be transferred to the Cristalerías recycling plant located in Padre Hurtado community.



Gestión del Agua

Water Management

El agua, un recurso preciado y escaso que cuidamos en cada una de las operaciones de Grupo Ultramar. Destacamos aquellas iniciativas de reciclaje y reutilización que son aportes concretos al cuidado del agua.

Water, a prized and scarce resource looked after in Ultramar Group operations. We highlight recycling and reuse initiatives that offer actual contribution to water care.

HOLDING ULTRAMAR

58,3% de las unidades de negocio miden el volumen de agua extraída

58,3% business units measure water supply volume*

Agua Reciclada
Recycled Water



Puerto Angamos y TGN y Puerto Mejillones se destacan porque reciclan más de un **80%** del agua utilizada.

Puerto Angamos and TGN and Puerto Mejillones are highlighted because they recycle more than **80%** of water used.

80%
Puerto Angamos y
TGN

99%
Puerto Mejillones



INICIATIVA DESTACADA
INICIATIVA DESTACADA

PUERTO ANGAMOS Y TGN

80% de Reciclaje de Agua

Puerto Angamos y TGN se destaca en el manejo sostenible de uno de los bienes más preciados del ser humano: el agua. Ambas compañías reciclan el 80% del agua utilizada en su operación, sellando su compromiso con el medio ambiente.

Puerto Angamos cuenta con una planta de Osmosis Inversa que extrae agua de mar y la convierte en agua potable lo que permite ser autosustentable en suministro de agua dulce, un bien muy escaso en la región de Antofagasta.

Durante 2017 se extrajeron 123.035 m³ de agua de mar para la planta de Osmosis Inversa.

Además cuenta con una planta de tratamiento de residuos líquidos industriales (riles) que permite tratar las aguas servidas domésticas utilizadas durante la operación. Durante 2017 Puerto Angamos y TGN reciclaron un 80% de estas aguas grises utilizándose para el riego y la mantención de 6.000 m² de áreas verdes.

Puerto Angamos y TGN lograron reciclar el 80% del agua utilizada durante 2017 (39.371 m³ de agua tratada).

80% Recycling Water

Puerto Angamos and TGN is highlighted in the sustainable management of one of the most precious assets of human beings; water. Both companies recycle 80% of the water used in their operation, reaffirming their commitment to the environment.

Puerto Angamos has a reverse osmosis plant that allows seawater desalination, for obtaining potable water. This way the port is a self-sustainable area for potable water supply, a scarce resource in the region of Antofagasta.

During 2017 123.035 m³ of seawater were extracted for the reverse osmosis plant.

The port also has an industrial liquid residue plant, enabling the treatment of household waste used during operations. Since 2017, 80% of these greywaters were recycled and used for the watering and maintenance of 6,000 m² of green areas.

Puerto Angamos and TGN achieved the recycling of 80% of the water used during 2017 (39.371 m³ of water treated).

Respeto por el Entorno

Respect for Environment

Conscientes de la fragilidad de los ecosistemas que nos rodean, en Grupo Ultramar trabajamos con los más altos estándares y certificaciones ambientales como parte de nuestro compromiso de contar con la gestión ambiental segura, que minimice riesgos y gestione los impactos propios de la operación.

Ultramar Group is aware of the surrounding ecosystem fragility, therefore we work to the highest environmental standards and certifications, as part of our commitment towards safe management, minimizing risks and managing impacts related to operations.

Protocolos o Certificaciones Ambientales

Environmental Protocols or Certifications

HOLDING ULTRAMAR

75% de las Unidades de Negocio están adscritos a Protocolos o Certificaciones Ambientales (*)

75% Business Units are attached to Environmental Protocols or Certifications (*)

UNIDAD DE NEGOCIO BUSINESS UNITS	ISO 14001: 2004	ISO 14001: 2015	ISO 90500	ISO 50001	CÓDIGO MARITIMO INTERNACIONAL DE CARGA PELIGROSA (IMDG) INTERNATIONAL MARITIME DANGEROUS GOODS CODE (IMDG)	HUELLA DE CARBONO CARBON FOOTPRINT	ACUERDO DE PRODUCCIÓN LIMPIA CLEAN PRODUCTION AGREEMENT	EMPRESA VERDE GREEN COMPANY	CERTIFICADO RECOLECCIÓN SUMINISTROS LEXMARK LEXMARK SUPPLIES COLLECTION CERTIFICATE	CERTIFICADO AMBIENTAL MUNICIPAL MUNICIPAL ENVIRONMENTAL CERTIFICATE	CERTIFICACIÓN REGISTRO UNIFORME DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE O RUC® UNIFORM REGISTER SYSTEM EVALUATION FOR SAFETY, OCCUPATIONAL HEALTH AND ENVIRONMENT O RUC®
TPS		●			●	●					
TPA		●		●	●	●	●				
PUERTO ANGAMOS Y TGN		●				●					
PUERTO MEJILLONES		●									
SITRANS		●									
ATCO-SABINCO								●			
DEPOCARGO		●									
TEISA		●									
ULTRAPORT		●									
AXINNTUS		●									
ULTRAMAR AGENCIA CHILE							●				
ULTRAMAR ARGENTINA	●										
TRANSTOTAL	●										
SAGRES		●									
REMAR									●		
STIGLICH										●	
NAVES		●									●
GRUPO SCHANDY	●					●					

(*) De un universo de 24 unidades de negocio del Holding Ultramar participaron en este reporte.
(*) 24 business units of Ultramar Holding participates in this report.

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

25% de las Unidades de Negocio están adscritas a Protocolos o Certificaciones Ambientales (*)

25% Business Units are attached to Environmental Protocols and Certifications (*)

UNIDAD NEGOCIO BUSINESS UNIT	ISO 14001	ABS CERTIFICATE MARINE HEALTH, SAFETY, QUALITY & ENVIROMENTAL MANAGEMENT	CERTIFICACIÓN DE PLAN DE BASURA DE FLOTA POR LA AAMM LOCAL FLEET GARBAGE MANAGEMENT PLAN CERTIFICATION BY LOCAL AAMM
NAVITRANSO			
JAPINA			
COLTUGS			

Iniciativas de Protección a la Biodiversidad
Biodiversity Protection Initiatives

HOLDING ULTRAMAR

6 unidades de negocio implementaron iniciativas de protección a la Biodiversidad durante 2017

6 business units implemented Biodiversity protection initiatives during 2017

UNIDAD NEGOCIO BUSINESS UNIT	INICIATIVA INITIATIVE
TPS	Plan de Manejo y Rescate de Avifauna. Plan de Manejo y Rescate de Mamíferos Marinos. <i>Birdlife Management and Rescue Plan.</i> <i>Marine Mammals Management and Rescue Plan.</i>
TPC	Campaña de eliminación de bolsas plásticas realizada por la Municipalidad de Coquimbo. <i>Campaign for eliminating plastic bags carried out by Coquimbo Municipal Government.</i>
TPA	Monitoreo de metales pesados en hábitat de Tortugas Verdes. <i>Monitoring of heavy metals in green turtle habitat.</i>
PUERTO ANGAMOS Y TGN	Protección Gaviotín Chico a través de la Fundación para la Sustentabilidad del Gaviotín Chico, de la cual es socio y fundador en conjunto con otras empresas de la bahía de Mejillones. <i>Protection of Peruvian tern through Sustainability Foundation of Peruvian Tern, of which is founding member and partner with other companies of bay of Mejillones.</i>
PUERTO MEJILLONES	Compra de dispositivo láser para el control de aves no invasivo. Mantención de vivero y jardinería. <i>Purchase of non-invasive laser device to control birds.</i> <i>Maintenance of tree nursery and gardens.</i>
SAGRES	En Pelotas y Río Grande se realiza rescate de fauna silvestre. En 2017, fueron rescatados con éxito, 13 animales en Pelotas y 7 en Río Grande. <i>In Pelotas and Río Grande wild animals are rescued. In 2017, 13 animals in Pelotas and 7 in Río Grande were successfully rescued.</i>

(*) De un universo de 12 unidades de negocio del Holding Ultrana y Ultratug que participaron en este reporte.
(*) 12 business units of Ultrana and Ultratug Holding participated in this report.



INICIATIVA DESTACADA
INICIATIVA DESTACADA

PUERTO MEJILLONES

Tecnología al Servicio del Cuidado de la Biodiversidad

En la búsqueda de una alternativa no invasiva para el control de aves costeras, especialmente el gaviotín monja (Larosterna Inca), Puerto Mejillones comenzó un plan piloto con un dispositivo láser manual que evita la nidificación de algunas aves en estructuras fijas como torres y vigas, que incrementa su riesgo de mortalidad.

Se espera contar con resultados significativos durante 2018 con el objetivo final de la adquisición de un láser automatizado que el control de aves costeras de forma no invasiva y permanente.

Technology at the Service of Care biodiversity

Puerto Mejillones initiated a pilot plan with a manual laser device, in the search for a non-invasive alternative to control coastal birds, especially the Inca Tern (Larosterna Inca). This device avoids the nesting of birds on fixed structures, such as towers and beams, an increasing risk of mortality for the birds.

Significant results are expected to become available in 2018. The ultimate goal is the procurement of an automated laser for the permanent and non-invasive control of coastal birds.





INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

SAGRES

Campaña Ciudad Salvaje

Inculcar conciencia ambiental a través de intervenciones artísticas impresionantes es el trabajo realizado por el artista Dirty Lyon, quien, con el apoyo de Sagres, retrató a animales salvajes que viven en las inmediaciones del puerto de Pelotas, en el estado de Río Grande do Sul en Brasil.

Grandes construcciones conviven silenciosamente con animales propios de la fauna brasileña como es el perro del matorral, símbolo de esta campaña.

Las fotos fueron convertidas es gigantografías que marcaron a tinta y papel los rostros de estos animales en murallas, estanques y construcciones del puerto. Con esto dieron vida a la campaña “Ciudad Salvaje”, un importante llamado al respeto por la flora y fauna de Brasil.

“Lo más divertido de la campaña Ciudad Salvaje es el impacto que este tipo de arte causa en las personas y en la forma en que percibimos el espacio urbano”.

DIRTY LYON, AUTOR DE LA INICIATIVA CIUDAD SALVAJE

Wild City Campaign

Inculcate environmental awareness through impressive art interventions, a work carried out by Dirty Lyon, and artist that supported by Sagres, portrayed wild animals who live near port of Pelotas, Río Grande state do Sul state in Brazil.

Large constructions live together with animals of the Brazilian fauna, such as scrub dog, symbol of this campaign.

Photographs were converted in Giant Prints, and the faces of animals were marked in ink and paper, at port walls, tanks and constructions. Photographs brought to life the “Wild City” campaign, a call for respect and care for the flora and fauna of Brazil.

“ Wild City Campaign most interesting aspect is the impact of art in people and how we experience urban spaces”.

DIRTY LYON, AUTHOR OF THE WILD CITY INITIATIVE

TRANSMARES - HUMBOLDT

Apoyo al Proyecto FOCA

Desde 2009 que Transmares apoya al proyecto FOCA (Ferries Observando los Canales Australes), que busca desarrollar la capacidad de tomar mediciones del mar desde buques de la marina mercante. Ese año el proyecto empezó a trabajar con el M/N Cóndor, cuya ruta hace posible monitorear distintas zonas del mar chileno.

Hasta el momento los esfuerzos en el Cóndor se han concentrado en la medición de propiedades del agua como la temperatura, salinidad y la cantidad de oxígeno y en la instalación de un correntómetro acústico en el casco.

Este último, comúnmente conocido por sus siglas en inglés ADCP, es uno de los 3 instalados en buques mercantes del mundo y ha rendido información inédita sobre la circulación de agua hasta 150 mt. por debajo de la superficie.

El proyecto ha sido financiado por el Estado de Chile a través de los concursos Fondecyt del Ministerio de Educación, y en 2017 otros dos proyectos fueron aprobados para financiar nuevas iniciativas en el Cóndor. En el primero se mide los niveles de los gases de efecto invernadero en el aire no contaminado que llega a la costa chilena después de transitar el mar austral, revelando como la contaminación proveniente del hemisferio norte propaga hacia el sur. En el segundo se desarrolla una red de monitoreo de la marea roja - la alga nociva que azotó las costas de Chiloé en 2016 - basado en muestras de agua tomadas automáticamente en navegación.

“En todo el desarrollo del proyecto ha sido fundamental el respaldo de Transmares, Humboldt y sobre todo los capitanes y tripulaciones del Cóndor.” Chris Aiken, científico coordinador proyecto FOCA.



INICIATIVA DESTACADA
HIGHLIGHTED INITIATIVE

Support to FOCA Project

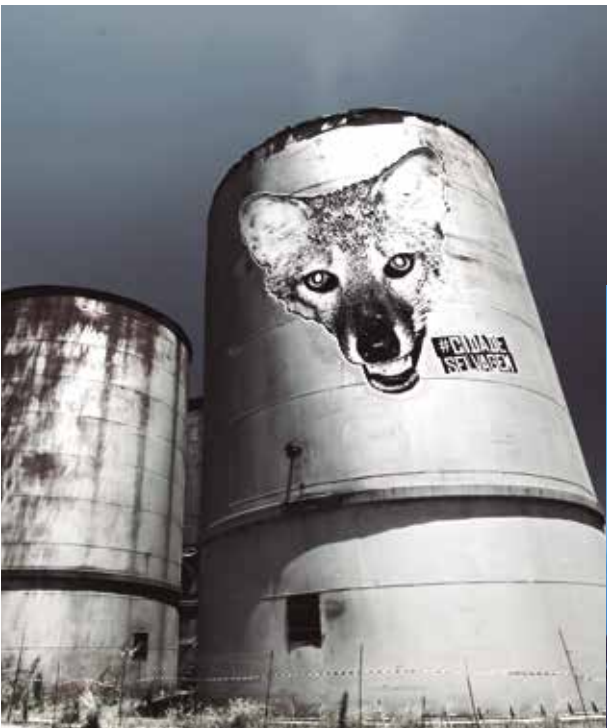
Since 2009, Transmares has been supporting FOCA (Ferries Observation to Southern Channels) project, which is developing the ability to take sea-level measurements from cargo vessels. This year the project started working with M/N Condor, a vessel allowing the monitoring of different Chilean seas.

However, efforts in Condor have focused in measuring water properties such as temperature, salinity, amount of oxygen and the installation of an acoustic currentmeter in the vessel hull.

The acoustic currentmeter is known as ADCP and is one of the three units installed in cargo vessels in the world. The device has given unreleased information about water circulation to 150 m below the surface.

This project has been financed by the State of Chile through the National Fund Fondecyt of the Ministry of Education. In 2017, two other projects were approved to finance new initiatives in Condor. The first project measures the greenhouse gas emission levels on non-contaminated air arriving to the Chilean coast, after transiting the Southern sea. This reveals how the pollution of the north hemisphere propagates to the south. The second project develops a monitoring network of red tides - for example the harmful algae affecting the coasts of Chiloé in 2016- based on water samples taken automatically during navigation.

“In the development of the project, the support received from Transmares, Humboldt, Condor’s captains and crew has been essential.” Chris Aiken, FOCA project scientific coordinator.



Huella de Carbono

Carbon Footprint

Un aporte real al cambio climático es avanzar hacia la medición de la huella de carbono para luego gestionarla y reducir. Es en ese espíritu que en Grupo Ultramar estamos avanzando por contar con una medición anual de nuestro gasto energético y nuestra huella de carbono.

A continuación los principales indicadores en torno a la gestión sostenible de las emisiones:

An actual contribution to climate change is advance towards measuring carbon footprint to manage and reduce it. With this in mind, in Ultramar Group we are making progress to have annual measurements of our daily energy expenditure and our carbon footprint.

Main indicators of emission sustainable management are detailed below:

HOLDING ULTRAMAR

16,6% de las unidades de negocio miden su Huella de Carbono*

16,6% business units measure their Carbon Footprint*

(*) De un universo de 24 unidades de negocio del Holding Ultramar que participaron en este reporte.

(*) 24 business units of Ultramar Holding participated in this report.

	UNIDAD DE MEDIDA / UNIT	TPS	TPA	PUERTO ANGAMOS	GRUPO SCHANDY
Emisiones directas de GEI (alcance 1) <i>GEI Direct Emissions (level 1)</i>	Tons CO2-e	15.080	7.824	0,2585	11,1
Emisiones Óxidos de nitrógeno (NOx) <i>Nitrogen oxide emissions (NOx)</i>	Tons	2.5	0,935	1,99	-
Emisiones Óxidos de azufre (SOx) <i>Sulfur oxide emissions (SOx)</i>	Tons	-	0,04966	0,063	-

HOLDING ULTRANAV Y ULTRATUG

66,6% de las unidades de negocio miden su huella de Carbono*

66,6% business units measure their Carbon Footprint*

(*) De un universo de 12 unidades de negocio de los Holdings Ultrana y Ultratug que participaron en este reporte.

(*) 12 business units of Ultrana and Ultratug Holding participated in this report.

	UNIDAD DE MEDIDA / UNIT	ULTRANAV	ULTRABULK	ULTRAGAS	NAVITRANSO	HUMBOLDT	ULTRATUG	JAPINA	COLTUGS
Emisiones Directas de GEI (alcance 1) <i>GEI Direct emissions (level 1)</i>	Tons CO2-e	12.927.266	14.063.350	169,697	452,514	292,421	257.510	1.802,7	13.091
Emisiones Óxidos de Nitrógeno (NOx) <i>Nitrogen Oxide Emissions (NOx)</i>	Tons	41.956	46.886	-	-	-	819	-	-
Emisiones Óxidos de Azufre (SOx) <i>Sulfur oxide emissions (SOx)</i>	Tons	30.095	27.520	-	-	-	643	-	-





“*Hoy somos una empresa
carbono neutral*”

GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ
SUB GERENTE HSSEQ&C – DPA

COLTUGS

“Nos hemos preocupado en destacarnos en materia de certificación de calidad medio ambiental y en ser parte de sistemas que promuevan todas aquellas iniciativas que contribuyan a disminuir el impacto ambiental y daños al ecosistema.

En ese contexto, hemos utilizado la legislación colombiana la cual incentiva la compra de bonos de carbono. Así, al comprar estos bonos, se compensa el impacto que pudiera causar el trabajo que uno realiza. En el caso de Coltugs, hicimos un cálculo de conversión respecto de cuántas toneladas de diésel íbamos a consumir durante nuestra operacion. Teniendo esa suma, compramos bonos, que luego, fueron invertidos en proyectos que buscan recuperar zonas afectadas ambientalmente o que contribuyen a un mejor ecosistema, y que luego son certificados por una Organización No Gubernamental que ratifica nuestro aporte como empresa “Cero emisión de CO2”.

Estamos orgullosos de poder aportar en esta área. En el caso colombiano, somos los líderes de nuestra industria en generar vinculos en estos proyectos, porque vamos más allá de lo que nos pide la legislación; Además, nos alineamos a los valores corporativos de nuestra empresa, reafirmandolos en la participación de este tipo de programas de protección y mejoramiento ambiental.”

“*Today we are a carbon
neutral company*”

GUSTAVO ADOLFO GONZÁLEZ
HSSEQ&C – DPA DEPUTY MANAGER

“We have concerned to highlight in terms of environmental quality certification, and becoming part of a system which promotes all initiatives that decrease environmental impact and ecosystem damage.

In this context, the Colombian legislation had been used because incentives the procurement of carbon bonus, when buying this bonus, an impact work compensation is offset because what might this cause. In Coltugs case, a conversion calculation was prepared, in relation of the amount of how many diesel tons will be purchased. When this amount is available, the bonus are purchased and then they are invested in projects, which recover environmental damages areas or contribute to ecosystem improvement. Afterwards, an ONG confirms Coltugs contribution with a “Non - CO2 emission” certification.

We are proud on contributing in this area. In Colombia, we lead the industry by generating this business partnership supporting projects, and because we go beyond the legislation requirement. In addition, we align with corporative values, which are reaffirmed in this type of causes.”



TESTIMONIO
TESTIMONY



6

MATERIALIDAD DEL REPORTE

MATERIALITY PROCESS

Alcance del Reporte 2017

Scope of the Report 2017

Reportando lo Relevante

Reporting the important issues

Reportabilidad e Indicadores

Report Process and Indicators



Alcance del Reporte 2017

Scope of the Report 2017

Grupo Ultramar pone a disposición de sus grupos de interés su octavo Reporte de Sustentabilidad, que da a conocer su gestión, prioridades y desempeño en materias de mayor relevancia para la sustentabilidad de las operaciones de sus empresas pertenecientes a los tres Holdings: Ultrana, Ultratug y Ultramar.

Ultramar Group presents its eighth Sustainability Report to its stakeholders, which reports its management, priorities and performance of the most important issues affecting the sustainability of the Strategic business units that belong to its three holding companies: Ultrana, Ultratug and Ultramar.

La información aquí publicada corresponde al período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.

Para elaboración de este reporte, se utilizaron como referencia estándares de sustentabilidad reconocidos mundialmente como el Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, y los principios de Global Compact, pero no se suscribe a un estándar específico.

La participación en el proceso de reportabilidad fue de carácter voluntario y se trabajó con una metodología que asegurara la trazabilidad de la información levantada y la consolidación de indicadores que sean útiles en la gestión estratégica de la sustentabilidad en todas las unidades de negocio del Grupo Ultramar.

Este documento busca plasmar los Principios Materiales del Grupo Ultramar y se articula en los siguientes seis capítulos: Somos Grupo Ultramar, Nuestras Personas, Somos Socios Estratégicos, Trabajando Insertos en la Comunidad, Gestión Ambiental y Materialidad del Reporte.

The information published here covers the period from January 1 to December 31, 2017.

The elaboration of this report considered sustainability standards, of worldwide recognition, such as Global Reporting Initiative (GRI), G4 version and Global Compact principles, although not subscribed to specific standards.

The participation in the reporting process was volunteer. The methodology used insured the traceability of information raised and consolidation of indicators that are useful in sustainability strategic management in all business units of Ultramar Group.

This document seeks to capture the Material Principles of Ultramar Group. Enunciated in the following six chapters: We are Ultramar Group, Our People, We are Strategic Business Partners, Working inserted into the Community, Environmental Management and Materiality Process.

El Alcance de este Reporte consta de 2 Dimensiones:

Dotación

Se considera el 100% de las unidades de negocio, filiales y coligadas, además de las áreas de soporte administrativo del Grupo Ultramar. Considera no sólo a colaboradores con contrato indefinido, sino que también incluye a aquellos con contrato a plazo fijo.

Gestión social y ambiental

Se considera la gestión social y ambiental de todas aquellas unidades de negocio, filiales y coligadas, donde Grupo Ultramar tiene injerencia en la toma de decisiones, ya sea porque cuenta con el control accionario o porque los Gerente Generales de esas compañías pertenecen a Grupo Ultramar. En esta dimensión participaron las siguientes UEN:

This report scope has 2 dimensions:

Headcount

100% of business units, subsidiaries and associates, besides corporate areas of Ultramar Group. Also considered employees with permanent contracts and fixed-term contract.

Social and environmental management

Social and environmental management cover every business units, subsidiaries and associates, where Ultramar Group can influence the decision-making process, either because it has a controlling interest, or because the General Managers of these companies belong to Ultramar Group. Therefore, the following business units took part:

		
Ultrana	Remolcadores Ultratug	Norton Lilly
Ultragas	Japina	Ultramar Agencia Chile
Ultrabulk	Coltugs	Ultramar Argentina
Ultraship		Rochamar
Ultratank		Transtotal
Transmares		Remar
Antares		Naves
Navitranso		CB Fenton
Humboldt Shipmanagement		Sagres
		Grupo Schandy
		TPS
		TPC
		Puerto Mejillones
		Puerto Angamos y TGN
		TPA
		TPR
		Sitrans
		ATCO-Sabinco
		Airline Services & Logistics
		Depocargo
		Teisa
		Stiglich
		Ultraport
		Axintus
		Asesorías y Servicios Ultramar
		Neltume Ports

Periodo: 1 de enero al 31 de diciembre de 2017

Proceso voluntario y colaborativo

Period: from January 1 to December 31, 2017

A voluntary and colaborative process

Reportando lo Relevante

Reporting what is relevant

Grupo Ultramar ha ido avanzando paulatinamente en la profundización de su Reporte de Sustentabilidad y, para este ejercicio 2017, utilizó el Análisis de Materialidad realizado para el reporte 2016 debido a la vigencia de la información levantada y por no tener cambios sustanciales en el alcance de este reporte y que justificaran la realización de un nuevo estudio.

El estudio tuvo por objetivo identificar aquellos temas que son relevantes para las líneas de negocio, que pueden generar impactos positivos y/o negativos en el entorno, en las partes interesadas y pueden influir en la opinión y percepción de las personas.

Ultramar Group has gradually made progress on the development of its Sustainability Report. For 2017, the Materiality Analysis report issued in 2016 was used. Information included in the report was updated and the report scope did not include substantial changes.

Study identified topics that are relevant to business lines that may positively and/or negatively impact environment, stakeholders or may influence people's opinion or perception.

Proceso de Materialidad 2016-2017

Materiality process 2016-2017



Selección y Análisis

Como resultado de este ejercicio, se seleccionaron 17 temáticas en las dimensiones económica, social y ambiental que son considerados los aspectos relevantes para Grupo Ultramar en los ejercicios de reportabilidad 2016-2017. Estos temas seleccionados fueron:

Aspectos Relevantes 2016-2017 para Grupo Ultramar

- Gestión de Ética y Anticorrupción
- Satisfacción de Clientes
- Vinculación con Autoridades y Gremios
- Desarrollo de Proveedores
- Iniciativas de Vinculación con la Comunidad
- Atracción y Retención de Talentos
- Capacitación de Colaboradores
- Clima Laboral de Colaboradores
- Evaluación de Desempeño de Colaboradores
- Iniciativas de Inclusión Social
- Salud y Seguridad de Colaboradores
- Conservación de Ecosistemas y Biodiversidad
- Cumplimiento de Normativa Ambiental
- Eficiencia Energética
- Gestión de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero
- Iniciativas de Prevención y Mitigación Ambiental
- Manejo y Gestión del Agua

Selection and analysis

As a result of this exercise, 17 social and environmental issues were selected that were considered the most important to Ultramar Group for reporting on its performance for 2016-2017. The issues selected were:

2016-2017 important issues for Ultramar Group

- Ethical management and anti-corruption
- Customer satisfaction
- Relations with authorities and associations
- Supplier development
- Community engagement initiatives
- Attracting and retaining talent
- Employee training
- Employee Workplace Environment
- Employee performance evaluation
- Social inclusion initiatives
- Occupational health and safety
- Conservation of ecosystems and biodiversity
- Compliance with environmental regulations
- Energy efficiency
- Greenhouse gas emission management
- Environmental mitigation and prevention initiatives
- Water handling and management

Reportabilidad e Indicadores

Tabla de Indicadores Basados en GRI-G4

Contenidos Básicos Generales

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/OMISIÓN
ESTRATEGIA Y ANÁLISIS	G4-1	Declaración del responsable principal de la toma de decisiones de la organización.	6-7
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	G4-6	Países en los que opera la organización.	58
	G4-8	Mercados en que opera.	58
	G4-9	Escala de la organización (número de trabajadores, ventas netas, número de operaciones, etc).	10
	G4-10	Desglose de empleados de la organización (número de empleados fijos, indirectos, tamaño de plantilla por región y sexo, etc).	26-31
	G4-11	Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos.	31
	G4-12	Describe la cadena de suministro de la organización.	70-79
	G4-13	Cambios importantes durante el periodo de informe en cuanto al tamaño de la organización, estructura, propietarios, o su cadena de abastecimiento.	15
	G4-14	Como se aborda el principio de precaución (participación en iniciativas externas).	16-19
	G4-15	Principios o iniciativas externas de carácter económico, social y ambiental donde participa la organización.	62,63, 89, 90
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA	G4-18	Proceso para determinar el contenido del reporte y la cobertura de cada aspecto.	138-139
	G4-19	Listado de los Aspectos Materiales identificados durante el proceso de definición del contenido.	139
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	G4-24	Listado de los grupos de interés vinculados a la organización.	20
	G4-26	Enfoque de la organización sobre la participación de los grupos de interés.	21
PERFIL DEL REPORTE	G4-28	Periodo del Reporte.	136
	G4-31	Contacto ante dudas que surjan del reporte.	1
	G4-32	Opción de conformidad elegida.	136
GOBIERNO	G4-34	Estructura organizacional.	11-15
ETICA E INTEGRIDAD	G4-56	Descripción de los valores, principios, estándares y normas de la organización, como el código de conducta y ética.	24-16-19

Contenidos Específicos

ASPECTO	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	PÁGINA/OMISIÓN
CATEGORÍA ECONÓMICA			
Infraestructura de la Operación	Indicador Propio	Número de Terminales portuarios, terminales terrestres, terminales de pasajeros, almacenes extraportuarios.	10
Alcance de la Operación	Indicador Propio	Indicar carga transferida y carga transportada.	59
CATEGORÍA MEDIOAMBIENTE			
Emisiones	Indicador Propio	Emisiones Directas de Gases de Efecto Invernadero (Alcance 1).	130-133
Agua	Indicador Propio	Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada: a. Indique el volumen total de agua que la organización ha reciclado o reutilizado. b. Indique el volumen total de agua reciclada y reutilizada por la organización, en términos de porcentaje del agua total captada.	123-124
Gestión de Residuos	Indicador Propio	Indique el peso total de los residuos peligrosos y no peligrosos (Toneladas recicladas V/S Toneladas reutilizadas).	118-119
Certificaciones Ambientales	Indicador Propio	Protocolos o Certificaciones ambientales adscritos por la unidad de negocio.	125-126
Protección Biodiversidad	Indicador Propio	Describe brevemente Iniciativas Protección Biodiversidad implementadas y la inversión asociada a la iniciativa.	126-129
CATEGORÍA DESEMPEÑO SOCIAL			
Subcategoría Prácticas Laborales y Trabajo Digno			
Empleo	Indicador Propio	Número de empleados, desglosados por grupo etareo, sexo, tipo de contrato, nacionalidades.	26-31
	Indicador Propio	Número de salidas voluntarias, movilidad interna, promociones y vacantes.	33
	Indicador Propio	Número de Sindicatos y Porcentaje de colaboradores sindicalizados.	31
Salud y seguridad en el trabajo	Indicador Propio	Indice de Frecuencia e Indice de Gravedad.	49
Capacitación y Educación	Indicador Propio	Indique el total de horas de capacitación considerando colaboradores con contrato indefinido.	34
	Indicador Propio	Indique iniciativas en relación a las capacitaciones.	34-39
Clima Laboral	Indicador Propio	Indique si realizó Estudio de Clima y qué instrumento utilizó.	40
Inclusión Laboral	Indicador Propio	Describe lo(s) programa(s) y/o prácticas de inclusión social implementadas, indicando: los principales resultados logrados en cada caso y los instrumentos de evaluación utilizados.	42-45
Subcategoría Sociedad			
Gestión de Comunidades	Indicador Propio	Describe su(s) programa(s) o iniciativas de vinculación con la comunidad desarrolladas indicando el número de Personas Impactadas e inversión en Dólares.	82-115
Gestión de Stakeholders	Indicador Propio	Describe las iniciativas para identificar a los stakeholders.	21
Responsabilidad sobre Productos			
Gestión de Clientes	Indicador Propio	Indique el origen de sus principales clientes y si realizó encuesta de satisfacción. Al mismo tiempo, describa su gestión de reclamos.	64-69

Report Process and Indicators

Table of Indicators based on GRI-G4

General Standard Disclosures

ASPECT	INDICATORS	DESCRIPTION	PAGE
STRATEGY AND ANALYSIS	G4-1	Provide a statement from the most senior decision-maker of the organization.	6-7
ORGANIZATIONAL PROFILE	G4-6	Report the number of countries where the organization operates.	58
	G4-8	Report the markets served.	58
	G4-9	Report the scale of the organization, including: Total number of employees. Total number of operations.	10
	G4-10	Report the total number of employees by employment contract and gender (total number of permanent employees by employment type and gender; total workforce by employees and supervised workers and by gender).	26-31
	G4-11	Report the percentage of total employees covered by collective bargaining agreements.	31
	G4-12	Describe the organization's supply chain.	70-79
	G4-13	Report any significant changes during the reporting period regarding the organization's size, structure, ownership, or its supply chain.	15
	G4-14	Report whether and how the precautionary approach or principle is addressed by the organization.	16-19
	G4-15	List externally developed economic, environmental and social charters, principles, or other initiatives to which the organization subscribes or which it endorses.	62,63, 89, 90
IDENTIFIED MATERIAL ASPECTS AND SCOPE	G4-18	Explain the process for defining the report content and the Aspect Boundaries.	138-139
	G4-19	List all the material Aspects identified in the process for defining report content	139
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	G4-24	Provide a list of stakeholder groups engaged by the organization.	20
	G4-26	Report the organization's approach to stakeholder engagement, including frequency of engagement by type and by stakeholder group, and an indication of whether any of the engagement was undertaken specifically as part of the report preparation process.	21
REPORT PROFILE	G4-28	Reporting period (such as fiscal or calendar year) for information provided.	136
	G4-31	Provide the contact point for questions regarding the report or its contents.	1
	G4-32	Report the 'in accordance' option the organization has chosen.	136
GOVERNANCE	G4-34	Report the governance structure of the organization, including committees of the highest governance body.	11-15
ETHICS AND INTEGRITY	G4-56	Identify any committees responsible for decision-making on economic, environmental and social impacts. Describe the organization's values, principles, standards and norms of behavior such as codes of conduct and codes of ethics.	24,16-19

Specific Contents

ASPECT	INDICATORS	DESCRIPTION	PAGE
ECONOMIC CATEGORY			
Infrastructure	Own Indicator	Number of port terminals, ground terminals, passenger terminals, off-dock warehouses and boats.	10
Operation	Own Indicator	Cargo handled at ports.	59
ENVIRONMENT CATEGORY			
Emissions	Own Indicator	Direct GHG Emissions (Scope 1), Nitrogen Oxide Emissions (NOx), Sulphur Oxide Emissions (SOx).	130-133
Water	Own Indicator	Total Volume of Water Used. Total Volume of water recycled. Recycled water as a percentage of total consumption.	123-124
Waste Management	Own Indicator	Non- hazardous waste management and harzardous waste management.	118-119
Certified Compliance with Environmetal Standas	Own Indicator	Environmental protocols or standards adopted by the business unit during 2017.	125-126
Biodiversity Protection	Own Indicator	Briefly describe Biodiversity Protection initiatives implemented during 2017 and the investment value in US\$ associated with the initiative.	126-129
SOCIAL PERFORMANCE CATEGORY			
Subcategory Labor Practices and Decent Work			
Composition	Own Indicator	Number of employees, disaggregated by age group, sex, type of contract, nationalities.	26-31
	Own Indicator	Number of voluntary departures, internal mobility, promotions and vacancies.	33
	Own Indicator	Number of Trade Unions and Percentage of unionized employees.	31
Health and Safety at Work	Own Indicator	Index of Frequency and Index of Gravity.	49
Training and Education	Own Indicator	Indicate the total hours of training considering employees with an indefinite contract.	34
	Own Indicator	Indicate initiatives in relation to training.	34-39
Working environment	Own Indicator	Indicate if you conducted a Climate Study and what instrument you used.	40
Labor Inclusion	Own Indicator	Describe the program (s) and / or social inclusion practices implemented, indicating: the main results achieved in each case and the evaluation instruments used.	42-45
Subcategory Society			
Communities Management	Own Indicator	Please describe your community engagement programs or initiatives and Number of people reached.	82-115
Stakeholder Management	Own Indicator	Describe any initiatives to identify your stakeholders.	21
Product Liability			
Customers	Own Indicator	Indicate the Customer Portfolio, Customer Satisfaction Survey and your Complaints Management.	64-69

