



 **Grupo Ultramar**

# 2013

## Contenidos Contents

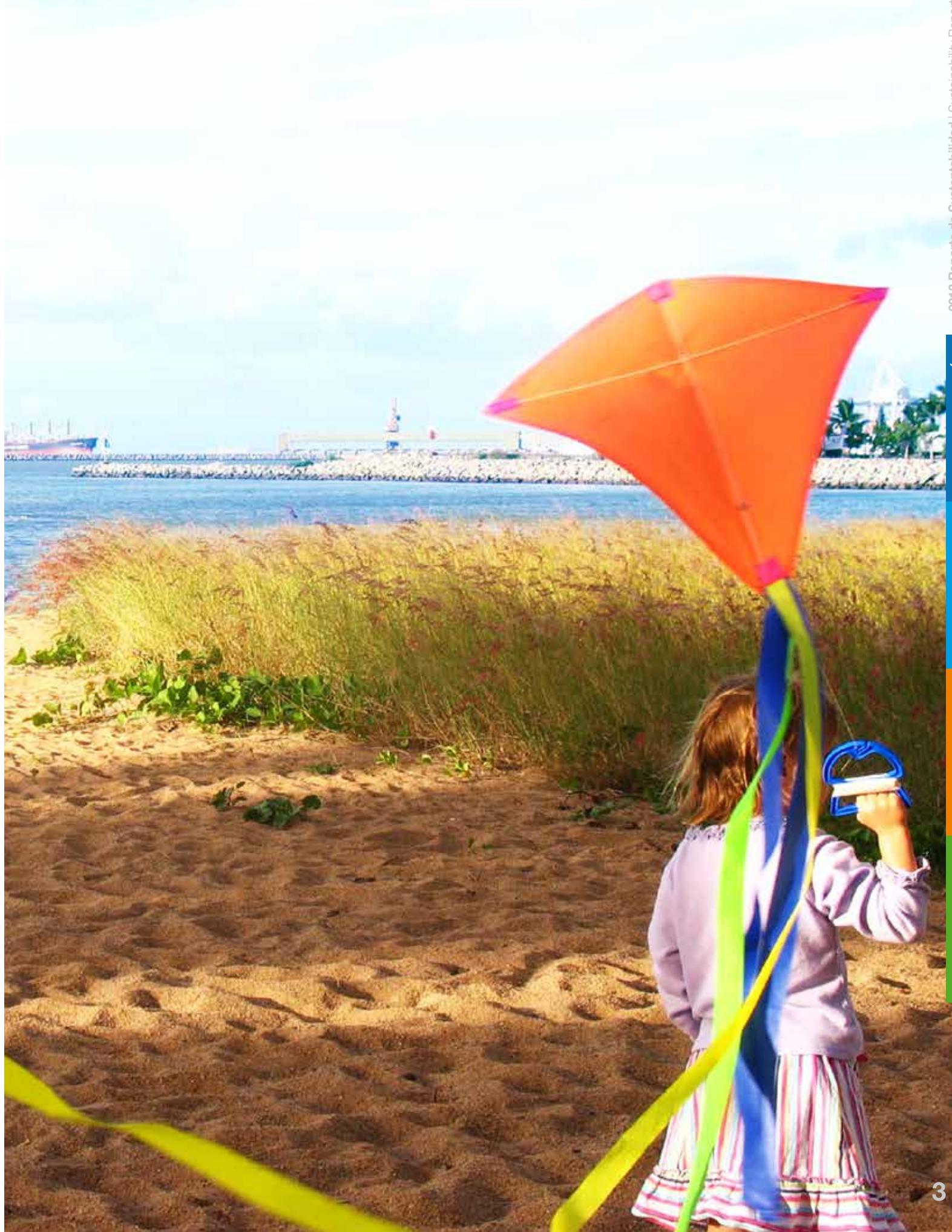
<b>Carta de los Presidentes</b> Letter from the Presidents	<b>5</b>
<b>Presentación del Grupo Ultramar</b> Presentation of the Ultramar Group	<b>6</b>
<b>Nuestra gente</b> Our people	<b>10</b>
<b>La comunidad y nuestros ejes de colaboración</b> The community and our main lines of collaboration	<b>24</b>
<b>El cuidado del medioambiente</b> Environmental stewardship	<b>44</b>



# Misión Mission

**Ser un socio en quien confiar, que entrega servicios marítimos, portuarios y de logística industrial de excelencia, para el desarrollo de nuestros clientes, colaboradores y comunidades.**

To be a partner you can trust, who provides maritime, port and industrial logistic services of excellence, for the development of our customers, employees and communities.





# Carta de los Presidentes

## Letter from the Presidents

Este reporte es una nueva oportunidad para compartir nuestras prácticas en Desarrollo Sustentable que tienen como foco principal el desarrollo de las personas. Cada una de nuestras líneas de acción, que se apoyan en nuestros valores, se han ido difundiendo y replicando en casi la totalidad de nuestras unidades de negocio.

De esta manera, la entrega desinteresada de nuestro tiempo, capacidades, recursos y talentos sigue ganando terreno, tanto en el interior como fuera de nuestras empresas, instalándose como sello de nuestra forma de hacer las cosas.

El desarrollo de nuestros equipos y de sus familias, es una preocupación permanente del Grupo Ultramar. Nuestro compromiso está en la entrega de herramientas para que seamos protagonistas de nuestros propios proyectos de vida, lo cual queda en evidencia en nuestros programas. Con orgullo vemos también que hemos realizado un aporte a las comunidades, incluso las menos visibles.

Nuestras operaciones tratan de ser cada día más cuidadosas del medioambiente. Así lo reflejan algunas innovaciones, certificaciones y reconocimientos obtenidos en 2013. Ello nos permite continuar creciendo con la convicción de que cumplimos, más allá de las exigencias, de manera sustentable con nuestro entorno.

This report is a new opportunity to share our practices in Sustainable Development whose main focus is people development. All of our lines of action are based on our values and have been circulated and replicated in almost all of our business units.

In this manner, the selfless giving of our time, skills, resources, and talents continues to gain ground, both inside and outside our companies, becoming the hallmark of our way of doing things.

The development of our teams and their families is an ongoing concern of the Ultramar Group. Our commitment is to provide the tools that will enable each of us to be the prime actors of our own lives. This is reflected in how we develop and conduct our work. We are proud of the ways we have contributed to the local communities, even those that are out of the public eye.

We are constantly trying to improve our operations to be better stewards of the environment. This is reflected in the innovations, certifications, and awards that we obtained in 2013. They have allowed us to continue to grow with the conviction that we are not only meeting, but exceeding the requirements, in a way that is environmentally sustainable.

Dag von Appen

Richard von Appen

# Presentación del Reporte

## Presentation of the Report

### Presentación del Grupo Ultramar

"Ser un socio en quién confiar, que entrega servicios marítimos, portuarios y de logística industrial de excelencia, para el desarrollo de nuestros clientes, colaboradores y comunidades". Ésa es la misión del Grupo Ultramar. Ella nos da el impulso para la implementación y consolidación de programas, que buscan crear valor en sus públicos internos y externos.

### Perfil de la Organización

Grupo Ultramar está compuesto por cuatro Grupos de Empresas, que reúnen a más de 36 Unidades de Negocios. Cuenta con más de 9,100 colaboradores y está presente en 14 países: Alemania, Argentina, Brasil, Chile, China, Colombia, Dinamarca, Ecuador, Estados Unidos, Panamá, Paraguay, Perú, Singapur y Uruguay.

### Nuestros Valores son Nuestra Guía

Grupo Ultramar cuenta con valores definidos, que son la base para nuestro comportamiento empresarial.

### Nuestros valores

**Integridad  
Pasión  
Excelencia**

### Introduction of the Ultramar Group

"To be a partner you can trust to provide excellent maritime, port, and logistics services and to develop our customers, employees, and communities." This is the mission of the Ultramar Group. This is what drives us to develop and implement projects that seek to create value for both our internal and external stakeholders.

### Profile of the Organization

The Ultramar Group consists of four corporate groups comprised of more than 36 business units. It has over 9,100 employees and is present in 14 countries: Germany, Argentina, Brazil, Chile, China, Colombia, Denmark, Ecuador, the United States, Panama, Paraguay, Peru, Singapore, and Uruguay.

### Our Values are Our Guide

The established values of the Ultramar Group form the basis for our business conduct.

### Our values

**Integrity  
Passion  
Excellence**



# Acciones realizadas año 2013

## Actions taken in 2013

Con el propósito de alinear nuestras acciones y criterios a nivel regional, se creó el Comité de Sustentabilidad, que está compuesto por quienes implementan o toman las decisiones relativas a las actividades de RSE en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay.

En forma periódica y por medio de videoconferencias, se realizaron encuentros que permitieron a los participantes del Comité compartir visiones, experiencias y desafíos que regularmente enfrentan al momento de abocarse a los temas de desarrollo sustentable. La agenda inicial contempló un debate acerca del concepto de sustentabilidad y la descripción de programas relacionados con los colaboradores, sus familias, la comunidad y el medioambiente.

Este espacio se convirtió en una herramienta participativa, que permitió levantar la información que a continuación se presenta. Además, estableció las bases de una plataforma común de trabajo, donde los distintos actores esperan coincidir en cuanto a objetivos y criterios de implementación.

Este reporte invita a recorrer el camino de la sustentabilidad del Grupo Ultramar, organizado según sus públicos objetivos. El primero de ellos es el interno, Nuestra Gente, relacionado con nuestros colaboradores y sus familias; el segundo es el Público Externo, referido a las comunidades en las cuales el Grupo Ultramar realiza sus operaciones; el tercero se vincula con el Medio Ambiente, que habla de las iniciativas realizadas para proteger el entorno. Dentro de cada uno de estos capítulos se explicitan las acciones realizadas por los diferentes países, por orden alfabético.

The Latin American Sustainability Committee was created in order to align our actions and criteria at the regional level. The committee members are the managers who implement the programs and make the decisions regarding our socially responsible business activities in Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Panama, Peru, and Uruguay.

Periodically the members conduct videoconferences to share their visions, experiences, and the challenges they face when they deal with issues of sustainable development. The initial agenda had to do with a debate about the concept of sustainability and a description of the programs related to the employees, their families, the community, and the environment.

This committee has become a participatory instrument that has generated the information presented below. Moreover, it is the basis for a common working platform where the various managers can come together and agree upon their objectives and criteria of implementation.

This report invites you to take the path of sustainability of the Ultramar Group, organized in accordance with our stakeholders and targets: first, our internal public, Our People, our employees and their families; second, the general public, referring to the communities in which we conduct our operations; and third, the Environment itself and the initiatives that have been undertaken to protect it. Below, in alphabetical order, we describe the actions taken by the various countries in this regard.

### Integrantes del comité

Members of the Committee



**Diana Cotera**  
Transtotal  
Perú



**Erika Barahona**  
C.B. Fenton & Co.  
Panamá



**Carolina Pineda**  
Naves Colombia  
Colombia



**Paola Oddone**  
Schandy  
Uruguay



**Rossana Compagnoni**  
Ultramar Argentina  
Argentina



**Alberto Mendiola**  
Naviera Transoceánica  
Argentina



**Jorge Luis Pino**  
REMAR  
Ecuador



**María Paula Gómez**  
REMAR  
Ecuador



**Daniela Muñoz**  
Ultracorp  
Chile



**Lorena Brander**  
Ultracorp  
Chile



# Nuestra Gente Our People

NUESTRA GENTE  
OUR PEOPLE

LA COMUNIDAD  
THE COMMUNITY

MEDIOAMBIENTE  
ENVIRONMENT

**Nuestra gente -colaboradores y familiares- nos mueve. Por eso, de manera constante y pensando en su desarrollo e integralidad, implementamos una serie de proyectos. A continuación, les damos a conocer los programas de Desarrollo Sustentable implementados por nuestras unidades de negocio.**

Our people –our employees and members of their families– are the driving force of Ultramar. With their development and integrality uppermost in our minds, we have carried out numerous projects. Below we provide a summary of the programs of Sustainable Development that have been implemented by our business units.

 **Grupo Ultramar**





## Herramientas para Protagonizar tu Proyecto de Vida

En 2009, el Grupo Ultramar generó una alianza con la Fundación Rodelillo. Gracias al trabajo en terreno de su equipo de profesionales, ha orientado a nuestros colaboradores más vulnerables y a sus familias, a la búsqueda de una mejor calidad de vida, identificando herramientas, recursos y cambios necesarios para lograr sus objetivos.

Para ello trabaja sobre la base de seis ejes: acompañamiento familiar, presupuesto familiar, vivienda, salud, educación y seguridad. En promedio, se opera en grupos de 50 colaboradores por unidad de negocio, además de su núcleo familiar directo. Las empresas involucradas son Ultraport, TPS y Sitrans. Se ha beneficiado a más de 700 familias desde Arica a Talcahuano.

En 2013 se llevaron a cabo dos nuevos programas. Uno se ejecutó en Huasco, Región de Atacama, con Ultraport, y el segundo se realizó en Curauma (Región de Valparaíso), con Sitrans. Este mismo año se concluyeron aquellos implementados a finales de 2011 en Arica, Angamos y Mejillones.



## Tools to Take the Lead of your Own Life

In 2009, the Ultramar Group forged an alliance with the Rodelillo Foundation. Thanks to the field work done by its team of professionals, our most vulnerable employees and their families have been provided with the tools and resources that have enabled them to improve the quality of their lives and make the changes needed to achieve their goals.

This work focused on six main lines of action: family support, family budget, housing, micro-entrepreneurship, education, and security. On average there are about 50 employees per business unit, in addition to their direct nuclear families. More than 700 families, from Arica to Talcahuano, have benefited from this alliance. The companies involved are Ultraport, TPS, and Sitrans.

In 2013 two new programs were carried out: one in Huasco (Region of Atacama) with Ultraport; and the second in Curauma (Region de Valparaíso) with Sitrans. Previous programs, which had been initiated at the end of 2011 in Arica, Angamos, and Mejillones, were also concluded in 2013.



Los ejes de acción son:

- a) Acompañamiento familiar:** Talleres y reuniones en la casa del trabajador, en los cuales se abordan aspectos de convivencia, comunicación, responsabilidades de padres e hijos y afectos, entre otros temas.
- b) Presupuesto familiar:** Orientado a maximizar la eficiencia del uso de los recursos financieros y así regularizar las posibles situaciones de sobreendeudamiento.
- c) Vivienda:** Programa que busca que la familia acceda a la casa propia o que realice las gestiones necesarias para disfrutar de su residencia en forma plena, solucionando irregularidades legales o problemas de infraestructura.
- d) Microemprendimiento:** Apoyo de profesionales altamente capacitados, en pautas de trabajo que permiten impulsar el emprendimiento y su mantención en el tiempo. Iniciativa destinada a familias que deseen concretar un proyecto empresarial.
- e) Educación:** Asesoría en la planificación de la continuidad de la educación de los hijos, incluyendo el acceso a becas.
- f) Seguridad:** Desarrollo de hábitos de autocuidado y de seguridad en el hogar y en la empresa, incorporando una cultura preventiva y proactiva permanente.

The main lines of action are the following:

- a) Family Support:** Workshops and meetings are held in the homes of workers, where issues such as cohabitation, communication, emotions, and the responsibilities of parents and children, among others, are addressed.
- b) Family Budget:** Aimed at using financial resources as efficiently as possible and regularizing possible situations of over-indebtedness.
- c) Housing:** Program that helps families own their own homes or take steps so that they can more fully enjoy their current homes, by resolving legal problems or improving the infrastructure.
- d) Micro-entrepreneurship:** Families who want to own their own micro-enterprise receive support from trained professionals with regard to working guidelines that will allow them to start up their business and keep it prosperous over time.
- e) Education:** Counseling about how to plan for the continuing education of their children, including access to scholarships.
- f) Security:** Develops habits of self-care, safety, and security at home and at work, and promotes an ongoing proactive, preventive culture.

Para ajustar regularmente los talleres y los ejes de trabajo, se realiza una encuesta a los participantes del programa. Ésta se lleva a cabo durante el desarrollo del mismo y algunos años después de que los beneficiarios han egresado.

Resultados de la encuesta realizada a 76 familias, tras cinco o más años de haber dejado el programa:

## Datos del estudio de resultados en relación al objetivo familiar:

Investigation data results in relation to family objectives:

100% = 76 casos/cases

**Como están en su familia:** Las relaciones entre los miembros de su familia en general

How is your family doing: How are the relationships among the members of your family in general?

To make continuous improvements to the workshops and the main lines of work, surveys are conducted with the participants of the program. These surveys are carried out while the programs are in progress and then again, a few years later, after the beneficiaries have finished the programs.

Results of the survey carried out with 76 families, five or more years after leaving the program:

100% = 76 casos/cases

**Como están en su familia:** La forma como en la familia enfrentan los problemas

How is your family doing: The way your family copes with problems.

100% = 73 casos/cases

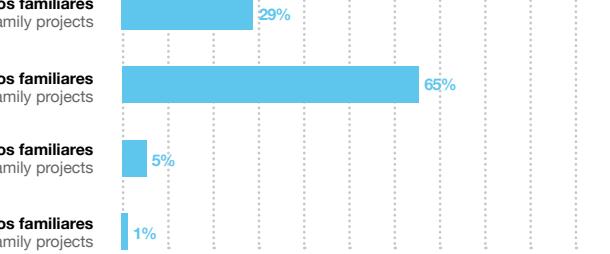
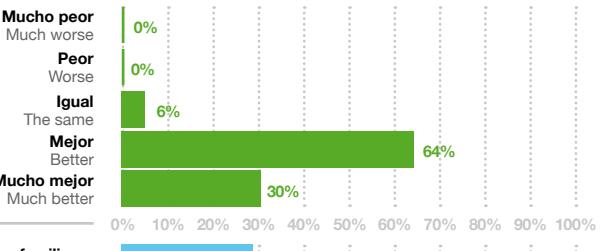
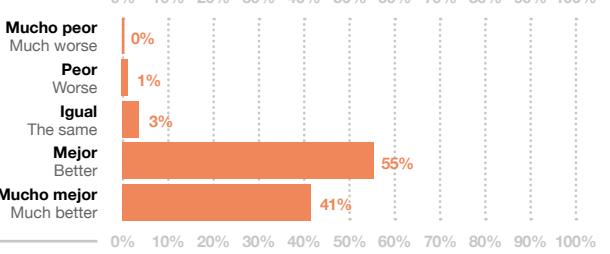
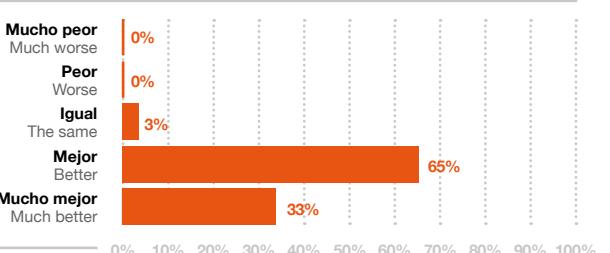
**Como están en su familia:** La administración del presupuesto o dinero en su casa (planificación de gastos, ingresos, deudas, etc.)

How is your family doing: Handling the budget or money in your house (planning expenses, income, debts, etc.)

100% = 73 casos/cases

Pensando en la situación de su familia antes de participar en la Fundación Rodelillo y en su situación actual, usted cree que:

Considering the situation of your family before participating in the Rodelillo Foundation and the current situation, do you think that:



### Verónica Lazo: "El programa 'Juntos por un Sueño' ha sido de gran ayuda"

Verónica Lazo, Jefa de Administración de Sitrans Curauma, ha liderado la implementación del programa "Juntos por un Sueño". El plan, comenta, requiere de un gran esfuerzo por parte del equipo de la empresa, "ya que nuestra participación es tan directa como la de la fundación, algo que no teníamos contemplado al inicio del proceso".

"La iniciativa ha sido de gran ayuda para los colaboradores participantes y sus familias. Hemos podido observar reales esfuerzos para generar cambios en sus vidas. Los colaboradores valoran mucho las actividades grupales y las mejoras tangibles en su entorno familiar; han tenido una reacción muy positiva e incluso los ex colaboradores lamentan el no seguir contando con la ayuda que les brindaba el proyecto 'Juntos por un Sueño'.

"Sabemos que, en principio, no se dimensiona lo completo del programa y por esto hay quienes no se inscribieron. Pero, dada la flexibilidad que nos ha dado la Fundación Rodelillo, hemos realizado charlas abiertas para todo nuestro personal cuando un tema es de interés, pudiendo llegar a más colaboradores.

"Sitrans Curauma decidió aprovechar al máximo los beneficios que le pudiese otorgar el proyecto, facilitando los medios necesarios para su ejecución. Desde un principio, contamos con el apoyo de la gerencia local y de las principales jefaturas, quienes nos apoyaron en la difusión y al indicar qué colaboradores podrían participar".

### Verónica Lazo: "The 'Together for a Dream' program has been a great help"

Veronica Lazo, Head of Administration for Sitrans Curauma, led the implementation of the "Together for a Dream" program. She says that planning the program required a great team effort by the company, "since we have so much direct participation with the foundation, which was something that we hadn't taken into account at the beginning of the process.

"This initiative has been a great help to the participating employees and their families. We've seen how their efforts have generated real changes in their lives. The employees value the group activities and appreciate the tangible improvements in their family environment. The response has been very positive, and even ex-employees are sorry when they have to leave the program and can no longer count on the help offered by the program.

"We know that, initially, people didn't fully understand what the program had to offer, so many of them didn't enroll. But, with the flexibility that the Rodelillo Foundation has given us, we have been able to get more employees involved by holding open talks about topics of interest to all of the employees.

"Sitrans Curauma decided to take maximum advantage of the benefits that the program could offer, providing all the means necessary for its implementation. From the very start we had the full support of their local management and department heads, who helped us spread word about the program and indicate which employees could participate."



## Voluntariado Corporativo: Compartimos Nuestros Talentos

Dejar un espacio en nuestra agenda para destinarlo a quienes necesitan orientación vocacional y apoyo en temas escolares, ya es parte integral de la cultura del Grupo Ultramar. Por eso y gracias al apoyo de la Fundación Trascender, en el 2013, 85 de sus colaboradores compartieron su tiempo y capacidades con niños y jóvenes de tres colegios de zonas vulnerables de Santiago, pertenecientes a la Sociedad de Instrucción Primaria (SIP).

A diferencia de años anteriores, el 2013 se caracterizó por incluir –además de los programas antes desarrollados- clases particulares de matemáticas a alumnos de buen rendimiento y que preparaban la PSU (prueba de selección a la universidad), ofreciéndoles ese impulso necesario para rendir un buen examen. A la fecha, 175 colaboradores de Ultramar han participado en estos tres años de actividades de voluntariado.

**Mentorías:** Acompañamiento a estudiantes de 3º medio en la identificación de sus vocaciones laborales. Cada dos semanas, en las oficinas del mentor, los alumnos discuten sus opciones profesionales y/o técnicas y reciben, si es necesario, apoyo en el fortalecimiento en algunas materias.

**Taller de inglés:** Clases a niños de 5º básico, en pequeños grupos, donde de manera lúdica refuerzan sus conocimientos de inglés.

**Taller de matemáticas:** Clases a niños de 6º básico con dificultades de aprendizaje de esta asignatura. Se utiliza una metodología desarrollada por nuestros voluntarios, quienes realizan estos talleres los sábados por la mañana, fuera de su horario laboral.

**Proyecto Sombra:** Durante una jornada de trabajo, un alumno de estos colegios se convierte en testigo de la actividad diaria de un colaborador del Grupo Ultramar, teniendo una experiencia de primera fuente sobre el desafío laboral que ésta implica.

**Tutorías de matemáticas:** Clases individuales de matemáticas, especialmente diseñadas para aquellos alumnos con altos conocimientos de la materia, pero que necesitaban apoyo adicional para lograr un buen puntaje en la PSU.

## Corporate Volunteering: We Share Our Talents

An integral part of the corporate culture of the Ultramar Group is leaving a space in our agenda that is dedicated to those who need vocational orientation and educational support. In 2013, in conjunction with the Trascender Foundation, 85 Ultramar employees shared their time and skills with young people from three schools, belonging to the Primary Instruction Association, located in vulnerable areas of Santiago.

In addition to the programs offered in previous years, in 2013 individual classes of mathematics were provided to students who were preparing for their PSU (selection test for the university), giving them the added boost they needed to obtain a high score on their exams. To date, 175 Ultramar employees have participated in these three years of voluntary activities.

- Mentoring:** Assisting third-year secondary students find their professional interests. Every other week, the students meet in the offices of a mentor to discuss their professional and/or technical work options and receive, if necessary, support in strengthening certain areas.

- English workshops:** Classes given to small groups of fifth-year primary students, where their knowledge of English is reinforced through games and fun activities.

- Mathematics workshops:** Classes given to sixth-year primary students who have difficulty learning mathematics. Our volunteers teach these classes on Saturday mornings, outside their work schedules, using their own methodology.

- Shadow Project:** Students from participating schools accompany Ultramar Group employees as they perform their daily work activities. This provides them with firsthand experience as to the challenges encountered during a normal working day.

- Tutoring in Mathematics:** Individual classes in mathematics, especially designed for students with advanced math skills, but who need additional support to achieve a high score on their PSU exams.



## Depocargo y Teisa: Aporte Sustancial a la Igualdad de Género

A partir de 2013, Depocargo y Teisa privilegiaron al personal femenino en los cargos de Operador de Grúa Horquilla, Operarios SAG, Recepcionista Físico Documental, los que habían sido ocupados tradicionalmente por personal masculino.

Como programa piloto, Teisa incorporó diez operadoras en el SAG, quienes demostraron entusiasmo, responsabilidad y seguridad en sus actividades. Posteriormente, y dados los buenos resultados obtenidos, el programa se amplió a cuatro personas: dos para ocupar el cargo de Recepcionistas Físicos y dos para el cargo de Operadoras de Grúa. Fueron capacitadas por la empresa durante cuatro meses. Posteriormente, se las evaluó a través de exigentes pruebas para ser confirmadas en sus puestos.

Por otro lado, Teisa, que participa regularmente en la encuesta sobre clima laboral, implementó un programa con tres fines: convertir a sus líderes en protagonistas y gestores del cambio, involucrar a sus colaboradores en soluciones a las problemáticas de la compañía, y mejorar la percepción de cambio en el personal.

Gracias a una serie de talleres y programas, este nuevo eje de acción permitió una mayor cercanía entre jefes y colaboradores, así como la integración del personal en las actividades de la compañía.

Para el año 2014, el programa, llamado Merlin, implementado en ambas empresas, continuará con las cinco capacitaciones restantes del programa de fortalecimiento de mandos medios, a quienes se graduará como líderes de Logística Aérea. Adicionalmente, continuarán las capacitaciones outdoor con los equipos de trabajo y se incluirán sesiones de coaching individuales y grupales a las jefaturas.

## Semana Muévete: Acercamos la Sustentabilidad a Tu Vida Diaria

La salud de sus colaboradores, así como el bienestar de sus familias, son contenidos relevantes de la agenda de Grupo Ultramar. Así quedó de manifiesto durante la semana Muévete, organizada por las áreas de Beneficios y de Desarrollo Sustentable, a la que asistieron 180 personas.

En el edificio corporativo, cada día de la primera semana de septiembre a la hora del almuerzo, se llevaron a cabo charlas y exposiciones que abordaron temas como el impacto medioambiental y las diversas maneras para mitigarlo. La iniciativa, además, convocó a especialistas en Deporte, Salud y Nutrición, quienes ofrecieron orientación acerca de las pautas para lograr una mejor calidad de vida individual y familiar.

## "Get Moving" Week: Bringing Sustainability to Your Daily Life

The health of its employees and the well-being of their families are priority items on the agenda of the Ultramar Group. This became apparent during the "Get Moving" week, which was organized by the Benefits and Sustainable Development areas and attended by 180 people.

Every day at lunchtime, talks and presentations were given in the corporate building during the first week of September. They dealt with issues such as environmental impact and the various ways to mitigate it. In addition, specialists in sports, health, and nutrition were invited as guest speakers to provide information and guidelines on how to improve the quality of both individual and family life.

## Depocargo and Teisa: A Substantial Contribution to Gender Equality

In 2013, Depocargo and Teisa started privileging female personnel to assume the positions of forklift operators, agricultural inspectors, and physical documentary receptionists, jobs which had traditionally been done by male personnel.

As a pilot program, Teisa placed ten inspectors in the National Agricultural Service. They demonstrated enthusiasm, responsibility, and security in performing their work. Given the good results from the pilot program, the program was expanded to include four more females: two as physical receptionists and two as forklift operators. After receiving training from the company for four months, they were evaluated by means of some stringent tests, and were all confirmed in their posts.

Furthermore, Teisa, which regularly participates in surveys on the work environment, implemented a program with three goals: to train their managers to become dynamic drivers and leaders of change; to involve their employees in company problem-solving; and to improve the employees' perception of change.

Thanks to a series of workshops and programs, this new line of action helped reinforce the bonds between managers and employees, as well as promote the integration of personnel in company activities.

For the year 2014, a program called Merlin will be implemented in both companies. It will continue the five other areas of training designed to strengthen middle managers, who will graduate as leaders in Air Logistics. In addition, outdoor training will continue for work teams, which will include individual and group coaching sessions for managers.



## Familia Unida: Los Desafíos de Hacer Familia hoy

En la actualidad, las oportunidades de diálogo tanto dentro de la pareja como con los hijos, son cada vez más escasas. Por ello, a través de charlas, profesionales de la Fundación Familia Unida entregan herramientas muy útiles para reforzar nuestro entorno y nuestra vida en familia.

Las 18 charlas se realizaron en Arica, Iquique, Mejillones, Huasco, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Santiago, San Bernardo, Talcahuano, Coronel y Punta Arenas. A ellas asistieron colaboradores de Ultramar Agencia, Ultraport, Sitrans, Depocargo y Teisa. En las oficinas centrales participaron colaboradores de Ultranav, Ultratug, Ultramar, Green Andes, Navepac y Lufthansa.

## SITRANS Entrega Reconocimiento al Trabajador Seguro

El programa de reconocimiento de Sitrans tiene como objetivo la promoción de una cultura de seguridad. Cada tres meses realiza un concurso donde cada jefatura destaca al trabajador más seguro de su área, de acuerdo a criterios objetivos presentados en las bases. De todas las postulaciones, un comité especialmente conformado para este fin, selecciona a los mejores por cada una de las agencias. A fin de año, el comité destaca al trabajador más seguro de todo el período. Todos los ganadores reciben un premio junto con el reconocimiento de toda la compañía, ya que los resultados son ampliamente difundidos.

En esta ocasión, Claudia Armas, asistente de control de la agencia de Sitrans en Iquique, fue la galardonada.

## Familia Unida: The Challenges that Families Face Today

Today, the opportunities for family dialogue, both between the married couple and with their children, are becoming increasingly scarce. Hence, by giving talks, professionals from the Familia Unida Foundation provide families with useful tools to strengthen family ties and enhance the quality of family life.

A total of 18 talks were given in Arica, Iquique, Mejillones, Huasco, Coquimbo, Valparaíso, San Antonio, Santiago, San Bernardo, Talcahuano, Coronel, and Punta Arenas, and attended by employees from the Ultramar Shipping Agency, Ultraport, Sitrans, Depocargo and Teisa. Employees from Ultranav, Ultratug, Ultramar, Green Andes, Navepac, and Lufthansa attended the talks given in the main offices.

## SITRANS Recognizes Safe Workers

Sitrans' program of recognition aims to promote a culture of safety. Every three months a contest is held in which each manager recognizes the employee who, according to specific objective criteria, has been the safest worker in that area. Then, from this pool of winners, a specially formed committee selects the safest worker in each of the agencies. Finally, at the end of the year, the committee names one individual as the safest worker of the entire year. All of the winners receive awards, as well as widespread recognition within the company.

The winner for 2013 was Claudia Armas, a control assistant for the Sitrans agency in Iquique.



## TPA Rescata Espacios para la Recreación de sus Colaboradores

Terminal Puerto Arica (TPA) realiza movimientos de embarque y desembarque de graneles limpios, graneles minerales, carga general y contenedores, principalmente de Chile y Bolivia. De las más de 126.000 toneladas descargadas el año 2013, 114.805 se destinaron al mercado boliviano. En tanto, de las casi 142.000 toneladas embarcadas, 108.300 provenían de ese mismo país.

Con el fin de ser un aporte integral, tanto para la región como para sus colaboradores, TPA realiza de manera permanente actividades recreativas, poniendo en valor su privilegiada ubicación y el clima de Arica. Ofrece cuatro jornadas de pesca, cicletadas, paseos y visitas especialmente pensadas para las familias de sus trabajadores.

## TPA Creates Recreational Activities for its Employees

Terminal Puerto Arica (TPA) loads and discharges bulk cargo, bulk minerals, general cargo, and containers, mainly from Chile and Bolivia. Of the more than 126,000 tons discharged in 2013, 114,805 were earmarked for the Bolivian market; and of the nearly 142,000 tons of cargo loaded onto ships, 108,300 came from Bolivia.

In order to make a significant contribution to both the region and its employees, TPA has a permanent program of recreational activities, which highlight the privileged location and climate of Arica. TPA annually offers four fishing trips, bicycle rides, excursions, and outings especially designed for the families of its employees.

## TPS Entiende a sus Colaboradores como Multifuncionales

Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) valora el aporte que las personas de más trayectoria en la empresa entregan a su entorno, en especial por su experiencia, conocimiento y contribución a la formación de nuevos colaboradores. También busca incorporar más jóvenes y mujeres al ámbito portuario, de manera de contar con un equipo integral y multidisciplinario, capaz de generar oportunidades de mejora tanto para las operaciones como para los servicios entregados.

Los colaboradores tienen la oportunidad de participar en variadas actividades a lo largo del año. Éstas se enfocan tanto en el desarrollo y bienestar de cada uno de ellos y en el desarrollo de sus carreras, como en entregar un aporte a la comunidad.

**Certificación de Competencias:** Durante 2013 y en pos del desarrollo de sus operadores, se realizó el programa de Certificación de Competencias, que busca ofrecer a sus beneficiarios un oficio, el cual cuenta con el respaldo de un certificado reconocido. El programa apunta a la evaluación y reconocimiento de quienes cuentan con una trayectoria destacada en TPS. Esto implica un levantamiento previo de los perfiles, lo que permite evaluar nueve funciones. A la fecha, 95 colaboradores han pasado por este proceso. Los principales beneficios de este programa son: Reconocimiento y Valoración, Movilidad Laboral, Incentivo a la Formación Permanente y Generación de Valor para la Empresa.

## TPS Views its Employees as Multifunctional Teams

Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) highly values its longstanding employees and the exceptional contributions they have made to the company through the years due to their experience, their knowledge, and the training they provide to new employees. Currently TPS is recruiting more women and young people to work in the area of port operations. The goal is to build an integrated, multidisciplinary team that is capable of coming up with ways to continuously improve both port operations and port-related services.

Employees of TPS have the opportunity to participate in a variety of activities throughout the year. These activities are generally focused on individual development, well-being, and career development, and are seen as contributing to the local community.

**Certification of Competencies:** As part of its ongoing efforts to develop its operators, a Certification of Competencies program was carried out in 2013. Employees who are competent at specific trades receive certificates from internationally recognized certification agencies that validate their competencies. The program highlights the evaluation and recognition of employees with outstanding work records in TPS. This entails an assessment of their work profiles by means of evaluating nine separate functions. To date, 95 employees have gone through this process. The main benefits of this program are: recognition and assessment, work mobility, incentive for continuing training, and the creation of value for the company.

## Ultraport Promueve la Educación de Toda la Familia

En 2013 Ultraport trabajó en mejorar las competencias laborales de los familiares de los colaboradores, con especial énfasis en sus esposas. El objetivo consistió en facilitar el acceso a un empleo y/o actividad de carácter productivo, así como también fidelizar al colaborador con la empresa.

En esta oportunidad participaron seis sucursales (Arica, Valparaíso, Antofagasta, Mejillones, Huasco y Angamos). En total, ochenta mujeres fueron beneficiadas con becas para capacitaciones técnico profesionales.

Al mismo tiempo, Ultraport también otorga becas una vez al año a hijos de trabajadores portuarios eventuales que cumplan con ciertos requisitos y estén con supervisión de cumplimiento académico. De esta manera, la empresa busca promover la educación técnica superior como herramienta importante para el desarrollo familiar de los hijos de trabajadores portuarios eventuales, más allá de los colaboradores de Ultraport.

Durante 2013 se otorgaron 66 becas, en las sucursales de Arica, Angamos, Valparaíso y Punta Arenas.

## Colombia



### Naves Colombia Prioriza la Calidad de Vida de sus Equipos

El año 2013, Naves se focalizó en la calidad de vida en el trabajo de sus colaboradores, centrándose en el ambiente laboral. Éste se midió por segunda vez consecutiva bajo la metodología Great Place To Work, a través del cual se implementaron programas de mejora.

La vida sana, el deporte y el fomento de las actividades orientadas a la salud, han sido el foco elegido por el grupo Naves para ser un apoyo a la calidad de vida de sus colaboradores. Entre las iniciativas destaca la celebración del Día de la Salud, con actividades de relajación tales como yoga en la oficina, gimnasia laboral y masajes faciales.

### The Quality of Life of their Teams is Naves Colombia's Priority

In 2013, Naves focused on the quality of life of its employees while they are at work, concentrating on the work environment. For the second year in a row, this was measured under the methodology of Great Place To Work, through which improvement programs are developed and implemented.

Promoting healthy lifestyles, sports, and health-oriented activities has been the focus chosen by Naves group to enhance the quality of life of its personnel.

Among the most significant initiatives are the celebration of World Health Day, with activities of relaxation, such as yoga in the office, workplace exercises, and facial massages.

## Ultraport Promotes Education for the Whole Family

In 2013 Ultraport worked on improving the work competencies of the families of its employees, with special emphasis on their wives. The objective was to make it easier for them to find employment and/or activities of a productive nature.

Six branch offices participated in this program (Arica, Valparaíso, Antofagasta, Mejillones, Huasco, and Angamos). In total, eighty women received scholarships to take technical and professional training courses.

Once a year Ultraport also awards scholarships to the children of temporary port workers who meet certain requirements and whose academic performance is under review at their schools. The scholarships are aimed at promoting higher technical education as an important developmental tool for the children of these temporary workers, extending Ultraport's assistance beyond their full-time personnel.

In 2013, 66 of these scholarships were awarded in the branch offices of Arica, Angamos, Valparaíso, and Punta Arenas.



## Ecuador



### Remar: Por la Integración de sus Equipos

Con el propósito de consolidar las relaciones entre sus colaboradores, Remar realizó en 2013 varios eventos promoviendo el compañerismo, el trabajo en equipo, la disciplina y el compromiso con la organización, entre otros temas. Estas actividades benefician tanto al desarrollo de los trabajadores como el bienestar de la misma organización. Además de talleres de integración, se llevaron a cabo un Torneo de Fútbol y las Olimpiadas Navieras.



## Panamá



### Ser un Aliado de Sus equipos es el eje de CB Fenton

Priorizando la focalización de sus actividades de RSE en su público interno, CB Fenton creó un programa de ayuda para los colaboradores en situaciones de emergencias que puedan sufrir en el ámbito laboral. Además de la ejecución de acciones para resolver problemáticas puntuales, la iniciativa se plantea como un sistema de autocuidado, fomentando la responsabilidad individual en temas de salud y de vida sana.

### Remar: Integrating its Teams

With the aim of strengthening ties among its employees, Remar held several events in 2013 to promote camaraderie, teamwork, discipline, and commitment to the organization. These activities benefited both the self-development of the workers and the well-being of the overall organization. In addition to workshops on team building, a football tournament and Shipping Company Olympics were held.



## Navitranso y Petranso: Real Aporte al Bienestar

Naviera Transoceánica y Petrolera Transoceánica trabajaron en la consolidación de sus políticas y planes de beneficios. Orientados a ser un real aporte en el bienestar de sus colaboradores, en especial para su personal embarcado, destaca la ampliación de la cobertura de salud, préstamos para adquisición de vivienda, educación para los hijos y el desarrollo de estudio complementarios, entre otros objetivos.

## Navitranso and Petranso: Real Contribution to Well-being

Naviera Transoceánica and Petrolera Transoceánica worked together to consolidate their policies and benefit plans. They are designed to be a real contribution to the well-being of their employees, especially for the seafaring personnel. Among the new features are the expansion of health care coverage, the provision of loans to purchase homes, and increased educational assistance for employees' children, including extracurricular studies.

## Transtotal: Lactario para sus Colaboradoras

A comienzos de año, Transtotal destinó un espacio de diez metros cuadrados, cómodo, cálido y debidamente equipado, para que las colaboradoras que requieran de un lactario hagan uso de este beneficio. De esta manera, pueden retirar y almacenar correctamente la leche, en condiciones de total higiene y privacidad, para que puedan continuar en sus casas con la alimentación de sus hijos aún dependientes de la leche materna.

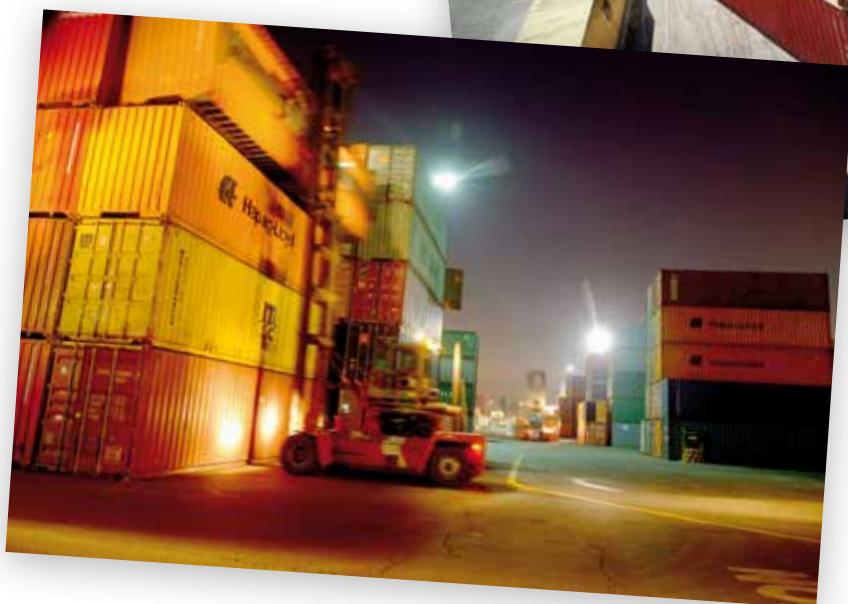
Roxana Castillo, una de las cinco beneficiarias que lo utilizó en su primer año de funcionamiento, comenta que "gracias a la implementación del lactario, puedo realizar esta actividad de manera cómoda y limpia, lo que me permite cuidar la salud y nutrición de mi bebé".



## Transtotal: Lactarium for their Employees

At the beginning of the year Transtotal opened up a 10-m<sup>2</sup> lactarium (aka a milk bank). It provides female employees with a warm, hygienic, duly equipped, and private space where they can collect and properly store their breast milk, so that they will have an adequate supply to take home and feed their children who are still dependent on mother's milk.

Roxana Castillo, one of the five beneficiaries who used the lactarium during its first year of operation, says that "Thanks to the addition of the lactarium, I can collect my breast milk in a place that's clean and comfortable, and which allows me to care for the health and nutrition of my baby."



## Schandy: Sentirse como en Casa

Para Schandy, los colaboradores deben sentirse en el trabajo como en su casa. A raíz de ello, la empresa ha acuñado el concepto de Casa Schandy para referirse a sus oficinas. Éste incluye la implementación de beneficios especialmente orientados a hacer del día laboral un momento cordial y ameno.

La familia del trabajador es parte de Schandy. Por ello, los hijos de los colaboradores entre 17 y 25 años que realizan estudios superiores y cuentan con buenas calificaciones, tienen acceso a pasantías dentro de la empresa. Se les ofrece un sueldo base variable, según el cargo a ocupar, desempeñándose cuatro horas diarias en jornadas de lunes a viernes. Este programa también se extendió a otros estudiantes, abriendo la empresa hacia las universidades.

## Schandy: Make yourself at home

For Schandy, its employees should "make themselves at home" while they are at work. Following this line, the company has come up with the concept of "the Schandy House" to refer to its offices. This includes the implementation of benefits especially aimed at making the workday a friendly and enjoyable time.

The family of a Schandy worker is also part of the company. Hence, employees' children between the ages of 17 and 25, who are pursuing higher studies have good grades, can obtain internships within the company. They work four hours a day, from Monday through Friday, and are offered a base salary depending on the job they perform. This program has also been extended to other students, creating a link with some local universities.



# La Comunidad

y nuestros ejes de colaboración

## The Community

and our main lines of collaboration

NUESTRA GENTE  
OUR PEOPLE

LA COMUNIDAD  
THE COMMUNITY

MEDIOAMBIENTE  
ENVIRONMENT

La educación, el fomento del deporte y de la cultura, así como contribuir a la superación de la pobreza, son objetivos permanentes de los programas de Desarrollo Sustentable del Grupo Ultramar. Por ello, se busca fortalecerlos y transformarlos en un aliado para las comunidades en las que se desempeña.

Education, the promotion of sports and culture, and overcoming poverty are permanent objectives of the Sustainable Development programs of the Ultramar Group. Thus, we seek to strengthen them and transform them into an ally to the communities in which we work.

 Grupo Ultramar



# Argentina



## Ultramar Argentina Trabaja Contra la Deserción Escolar

Ultramar Argentina acompaña a alumnos de último año de la Escuela Asunción Palacios, de la localidad de Saladero Mariano Cabal, de la provincia de Santa Fe. Desde 2009, la empresa patrocina un viaje a Buenos Aires para el grupo de alumnos –unos 25 jóvenes cada año– que finaliza el ciclo primario, como premio al logro. Este programa busca incentivar que dichos estudiantes terminen el ciclo escolar básico, en especial en una zona del país con bajos índices de escolarización. Un comité de RSE organiza los traslados, visitas y apoyo a los jóvenes y a sus profesores, generando un vínculo entre la empresa y la escuela y consolidando la labor de Ultramar Argentina por la educación del país.

Además de este viaje, el comité contribuye en la realización de talleres sobre diversas temáticas, como huerta, manualidades y cocina, cuyos productos luego son vendidos a la comunidad escolar.

# Brasil



## Sagres Apoya la Inclusión Educativa y Laboral de Niños y Jóvenes Vulnerables

En alianza con la Universidad Federal de Río Grande, Sagres promueve la educación integral, especialmente orientada a jóvenes en situación de gran vulnerabilidad de las ciudades de Río Grande y de San José del Norte, en el estado de Río Grande del Sur.

El programa de estudios, ofrecido en el Centro de Atención Integral a la Niñez y Adolescencia, entrega una formación amplia, que se complementa con el sistema educativo local. Tiene un marcado énfasis en temas relativos al ecosistema costero, como el desarrollo de habilidades marítimas y que busca dar respuesta a las necesidades de las empresas locales. Con ello se impulsa la inserción de los jóvenes en el mundo laboral, transformándolos al mismo tiempo en personas sensibles a temas sociales y medioambientales.

Este Centro dicta cursos que se programan de acuerdo a la demanda y a las oportunidades de financiamiento. Están dispuestos en diversas áreas, destacando los cursos de ayudante administrativo, construcción naval, costura, cocina, electricidad básica, panadería y confitería, artes e inclusión digital, entre muchos otros.

Las clases están compuestas por un máximo de 15 alumnos, entre 14 y 17 años, acompañados y guiados por maestros e instructores técnicos. Durante este período también reciben atención médica y psicológica, vales de comida y de transporte, según sea necesario. De esta manera, tras el período de participación en este programa, los jóvenes fortalecen su dignidad como personas y ciudadanos, y cuentan con mayores recursos financieros y herramientas para hacer frente a los riesgos sociales, económicos y ambientales a los que están expuestos.

## Ultramar Argentina Fights the School Drop-out Rate

Ultramar Argentina pays special attention to the students in their final year at the Asunción Palacios School, located in Saladero Mariano Cabal, in the province of Santa Fe. Since 2009, the company has sponsored a trip to Buenos Aires for a group of these students — some 25 young people every year — as a reward for completing primary school. The purpose of this program is to motivate the students to finish primary school, especially in this area of the country with a high drop-out rate. A CSR committee supports the students and their teachers, and organizes the transport and itinerary of the visits, creating a bond between the company and the school and strengthening the commitment of Ultramar Argentina to the nation's education.

In addition to this annual trip, the committee also organizes workshops on various topics, such as gardening, handcrafts, and cooking, with the products being later sold to schools.



# Chile

## TPA Promueve el Deporte y el Turismo en la Región de Arica y Parinacota

La media maratón TPA de Arica, en su séptima versión, ha consolidado a esta empresa como un real promotor de la vida sana en su zona de impacto, traspasando incluso las fronteras chilenas. La carrera, una verdadera fiesta deportiva, se llevó a cabo en septiembre de 2013. Participaron más de 4.000 personas en sus modalidades de 5k, 10k y 21k.

Además, TPA cuenta con un programa de apadrinamiento, junto a la Corporación de Nutrición Infantil. Participan al menos diez de sus colaboradores, quienes de manera regular y en horario laboral, asisten a las instalaciones de esta organización con el fin de aportar con sus capacidades en la entretenición de los niños que reciben asistencia. Para las celebraciones de fin de año y del día del niño, la participación del resto de los colaboradores es masiva.

## TPA Promotes Sports and Tourism in the Regions of Arica and Parinacota

The 7th running of the TPA Half Marathon in Arica further established this company as a strong promoter of a healthy lifestyle, not only locally, but also beyond Chilean borders. The race, a true sport festival, was held in September, 2013, with more than 4,000 runners participating in the 5k, 10k, and 21k runs.

TPA also sponsors a volunteer program to aid the Association of Child Nutrition. At least 10 TPA employees regularly take time from their normal working day to visit this organization and contribute to their skills in entertaining the children who are receiving assistance. Plus, on New Year's Eve and Children's Day, a host of TPA employees participate in the celebrations held in the facilities of the association.



### TPS Entrega Herramientas a la Comunidad para la Autogestión

Una de las comunidades más vulnerables del puerto de Valparaíso, ubicada en Playa Ancha, ha sido beneficiada por un programa amplio orientado a la superación de la pobreza. Auspiciado por Terminal Pacífico Sur (TPS) e implementado por la Fundación Junto al Barrio (JAB), busca fortalecer los conocimientos y competencias de cerca de 500 familias de las poblaciones de Ramón Cordero, Viento Sur y Costa Brava. Para ello realiza capacitaciones orientadas a la autogestión de las organizaciones sociales, mejoras de la infraestructura urbana de los barrios -que incluyen plazas y canchas deportivas-, y el apoyo de actividades recreativas y deportivas.

Pensado para implementarse en un plazo de al menos tres años, el programa Junto al Barrio va de la mano con las organizaciones locales, levantando sus necesidades y acompañándolos para responder a ellas, utilizando una metodología clara e instalando capacidades y miradas nuevas, innovadoras y sustentables.

Algunas de las actividades se han realizado a través del voluntariado corporativo, en el cual participan colaboradores de todas las empresas del Grupo Ultramar presentes en Valparaíso, como Ultramar Agencia, Humboldt, Sitrans y Ultraport, además de TPS.

En 2013 se llevaron a cabo tres jornadas de voluntariado, gracias a las cuales se cumplió el objetivo de renovar la totalidad de las fachadas de los edificios de estos barrios.



### TPS Provides Self-Management Tools to the Community

One of the most vulnerable communities of Valparaíso, located in Playa Ancha, has benefited from an extensive training program aimed at overcoming poverty. Sponsored by Terminal Pacífico Sur (TPS) and implemented by the Junto al Barrio (JAB) Foundation, its goal is to strengthen the competencies of close to 500 families in the Ramón Cordero, Viento Sur, and Costa Brava neighborhoods. This program considers regular training oriented toward social organization self-management, the improvement of some key urban infrastructure of the neighbourhood, which includes the squares and sports fields, and supporting sports and other recreational activities.

Designed to be implemented within a period of less than three years, the Junto al Barrio program works hand in glove with local organizations, assessing their needs and then designing projects to meet those need, using a clear methodology and providing new, innovative, and sustainable capabilities to the community.

Many of the activities have been organized by corporate volunteers, who have come from all the companies in the Ultramar Group in Valparaíso, including the Ultramar Shipping Agency, Humboldt, Sitrans, and Ultraport, in addition to TPS.

In 2013 three volunteer days were held, thanks to which the objective of renovating all of the facades of the buildings in these neighborhoods was accomplished.

**Paulina Marcela Sepúlveda, 51 años, Comunera y Miembro de la Junta de Vecinos N° 197, Viento Sur, Playa Ancha.**

“Desde que comenzamos a trabajar con el equipo de Junto al Barrio, aprendimos a definir lineamientos, lo cual nos facilita el trabajo como organización. Nos enfocamos en un solo tema por taller, así queda poco espacio para la dispersión. Eso ordena los tiempos y así se van trabajando las fortalezas. En resumen, creo que sirve para optimizar el trabajo y lograr los objetivos que se ha propuesto nuestra junta de vecinos.

“La técnica que usamos, llamada Caja de Herramientas\*, nos ha acercado a la población, apoyando mucho más a los vecinos. Lo que más rescato a nivel personal, es que la gente se ha conocido, se ha comprometido y ya no se siente sola en el trabajo comunitario.

“Personalmente, me di cuenta que soy ignorante en estos temas y que me tengo que preparar mejor, porque necesito herramientas más efectivas para seguir trabajando por la comunidad, en especial una vez que JAB se haya ido. Siento que tengo bastante avanzado, pero aún me siento en pañales”.

\*La Caja de Herramientas es una metodología desarrollada por el equipo de JAB para el fortalecimiento de juntas de vecinos y de otras organizaciones sociales, dejando en sus líderes capacidades de cohesión, identificación de necesidades y de formulación y ejecución de proyectos.

**Paulina Marcela Sepúlveda, 51 years old, Member of Neighborhood Council N° 197, Viento Sur, Playa Ancha.**

“Since we began working with the Junto al Barrio (JAB) team, we've learned how to develop guidelines. This has really improved our work as an organization. Each workshop deals with only one topic, which helps us focus and really learn about that issue. This also helps us to better organize our time and work on our organizational strengths. Overall, I feel this has allowed us to improve our work and achieve the goals that our neighborhood council has proposed.

“The techniques we use, called the Toolbox,\* have brought us closer to the people in the community. We know how to support our neighbors better now. The most rewarding thing for me has been that the people have gotten to know each other, they have become committed to each other, and now they don't feel alone when they are doing community work.

“Personally, I realized that I knew nothing about these topics, that I had to prepare myself better, and that I needed more effective tools if I wanted to continue working in the community, especially once the JAB team leaves. I feel that I have come a long way, but I feel that I still have a long way to go.”

\*The Toolbox is a methodology developed by the JAB team to strengthen neighborhood councils and other social organizations, providing community leaders with the skills to generate social cohesion, identify needs, and develop and implement projects.

## Gracias a TPS y TPC, Más de 800 Jóvenes Disfrutan de los Deportes Náuticos

Que los deportes náuticos estén al alcance de todos, ha sido una idea que el Grupo Ultramar ha promovido con fuerza en 2013. Tanto TPS (Terminal Pacífico Sur) como TPC (Terminal Puerto Coquimbo), han facilitado el acceso a este programa para más de 800 jóvenes estudiantes de colegios y liceos técnicos públicos de ambas localidades.

Implementado por la Fundación Mar de Chile, esta iniciativa se inserta en un currículum amplio de estudio sobre el mar y su importancia en la vida económica, cultural y social del país. Además de haber aprendido el manejo básico de embarcaciones a vela y de kayak, un grupo seleccionado pudo perfeccionarse y obtener el carnet de patrón de bahía. Valparaíso y Coquimbo tuvieron regatas de cierre de estas actividades, donde el mar se llenó de nuevos talentos en la navegación a vela.

## Thanks to TPS and TPC more than 800 Young People Enjoy Nautical Sports

Making nautical sports accessible and available to everyone, this was one of objectives of a project that the Ultramar Group really got behind in 2013. Sponsored by TPS (Terminal Pacífico Sur) and TPC (Terminal Puerto Coquimbo), more than 800 students from the secondary schools in these two cities enrolled in the Nautical Sports program.

Implemented by the Mar de Chile Foundation, this program offers a broad course of study about the sea and its importance to the economic, cultural, and social life of the country. In addition to learning the fundamentals of sailing and kayaking, a selected group received special training and obtained their respective "Coastal Skipper's License." At the close of the program, regattas were held in Valparaíso and Coquimbo, where the sea was filled with sailboats navigated by these new, young skippers.



**Alumno Jaime Riveros, Liceo Cardenal Silva Henríquez, Valparaíso**

"Siempre consideré los deportes náuticos como algo muy costoso y para una élite, por lo que tener la oportunidad de realizar este curso es realmente un privilegio. Tengo que agradecer a TPS y a la Fundación Mar de Chile, que hayan creado esta instancia en donde

pude acceder y disfrutar de estos deportes... En el futuro quiero ser Cadete de la Escuela Naval, por lo que el mar y la náutica van a ser mí día a día. Por eso, esta oportunidad me sirvió muchísimo".

Jaime y un grupo de compañeros de curso, trabajaron durante sus vacaciones en el Puerto Deportivo Barón, gracias a la obtención del certificado de Patrón de Bahía.



**Student Jaime Riveros, Cardenal Silva Henríquez School, Valparaíso**

"I always thought that nautical sports were very expensive and only for the elite, so having the opportunity to join this course was really a privilege. I'd like to thank TPS and the Mar de Chile Foundation for having created this chance to participate and enjoy these nautical sports... In the future my dream is to be a Cadet in the Naval School, where the sea and nautical experiences will be part of my daily life. This course has put me on the path to making my dream come true."

Thanks to having received their "Coastal Skipper's Licenses," Jaime and a group of friends from the course were able to work in the Puerto Deportivo Barón (Baron Sport Port) in Valparaíso during their summer vacations.

## TPS contribuye a Deportes, Cultura, y a una Salud Familiar

### TPS Football Schools

Más de 2,000 niños y niñas han mejorado sus habilidades de fútbol en los siete años que llevan funcionando las Escuelas de Fútbol organizadas por TPS, contribuyendo al desarrollo personal y deportivo de Valparaíso. En esta séptima versión, la iniciativa contó con la participación de alrededor de 200 estudiantes de 17 escuelas de la Corporación Municipal de Valparaíso, quienes durante todo el año disfrutaron con talleres deportivos realizados por alumnos en práctica y profesionales de DuocUC.

El cierre de las Escuelas de Fútbol TPS 2013 culminó con un campeonato calle disputado en la Plaza Sotomayor. Participaron los equipos de todas las escuelas, los que fueron alentados con gran entusiasmo por sus profesores, entrenadores y familiares.

### TPS a Fondo con el Deporte, la Cultura y la Vida Sana en Familia

### Escuelas de Fútbol TPS

Más de 2.000 niños y niñas han sido beneficiados en los siete años que llevan funcionando las Escuelas de Fútbol organizadas por TPS, contribuyendo al desarrollo personal y deportivo de Valparaíso. En esta séptima versión, la iniciativa contó con la participación de alrededor de 200 estudiantes de 17 escuelas de la Corporación Municipal de Valparaíso, quienes durante todo el año disfrutaron con talleres deportivos realizados por alumnos en práctica y profesionales de DuocUC.

El cierre de las Escuelas de Fútbol TPS 2013 culminó con un campeonato calle disputado en la Plaza Sotomayor. Participaron los equipos de todas las escuelas, los que fueron alentados con gran entusiasmo por sus profesores, entrenadores y familiares.

### Media Maratón de Valparaíso

Con una participación récord, superior a las 4.000 personas, se desarrolló en Valparaíso la 7<sup>a</sup> versión de la Media Maratón TPS Valparaíso, evento que se ha consolidado como el más importante del año en su tipo en esta ciudad. Además, es el único del país con esta cantidad de competidores que transcurre, en parte, por el interior de un terminal portuario. Los contenedores, grúas y naves detienen brevemente sus operaciones para permitir la realización de la prueba.

Con esta Media Maratón, TPS busca congregar a las familias; participaron niños junto a sus padres y personas de diferentes edades y condición física, cumpliendo con dicho objetivo. De manera previa a la largada de las dos distancias principales (10K y 21K), se realizó una corrida infantil de 2 kilómetros.

### Playa Deportiva TPS

Más de 10.000 personas, entre niños, jóvenes y adultos, disfrutaron este verano de la primera Playa Deportiva TPS, que se realizó entre el 12 de enero y el 23 de febrero en Caleta Portales de Valparaíso. La iniciativa incluyó talleres deportivos gratuitos, gimnasia para el adulto mayor, baile entretenido y otras actividades como fútbol, vóleibol y ajedrez. Contó con el acompañamiento de música, monitores y profesores de educación física.

Este inédito proyecto de fomento deportivo, fue impulsado en conjunto por TPS, el Instituto Nacional de Deportes (IND), el Club Deportivo Santiago Wanderers y la Municipalidad de Valparaíso, con el fin de incorporar actividades de vida sana para toda la familia.





## TPS Ofrece un Espacio para la Cultura y la Educación

Con una asistencia cercana a las 3.000 personas y con un escenario al aire libre, se realizó el concierto “Valparaíso, Tu Puerto Principal”, que ofreció TPS a la comunidad porteña. El cantante Joe Vasconcellos realizó un amplio recorrido por sus creaciones musicales, vinculadas desde sus comienzos a Valparaíso.

Al evento asistieron autoridades, representantes de la actividad marítimo-portuaria local, dirigentes gremiales, clientes y proveedores, además de los trabajadores de TPS acompañados por sus familias. De esta manera, TPS sigue reforzando el vínculo tan especial que tiene con la gente de Valparaíso.

Por otra parte, la Educación es para TPS uno de sus principales ejes de apoyo para el desarrollo y el crecimiento de la comuna. En este contexto, secundó el Programa de Liderazgo Pedagógico para Directoras de Centros de Educación Parvularia. A través suyo, contribuye a la posibilidad de mejorar la formación de los niños y la calidad de la educación primaria, así como fortalecer el liderazgo de las directoras y equipos docentes de los establecimientos dedicados a la educación de la primera infancia.

El programa abarcó un total de 21 establecimientos dependientes de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la Fundación Integra y la Corporación Municipal de Valparaíso. Fueron beneficiados por el programa de mejoramiento de la calidad educativa de origen alemán, denominado QUIK (Quality In Kindergarten), que fue aplicado durante el año 2013 por intermedio de la Fundación Choshuenco y de EducaUC. En total, los 21 jardines beneficiados reciben a 2.065 niños y en ellos trabajan 389 colaboradores.

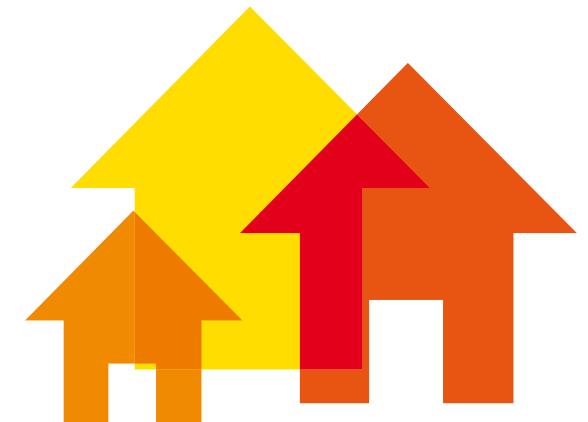
El resultado del primer año, fue una mejora del 10 % en la autoevaluación realizada por parte de las directoras y sus equipos respecto de ciertas competencias claves del liderazgo pedagógico.

## TPS Offers a Space for Culture and Education

TPS also sponsored an open air concert, “Valparaíso, Your Puerto Principal,” which took place with around 3,000 people in attendance. The main attraction was the singer-musician Joe Vasconcellos, who offered a wide-ranging sampling of his musical trajectory, which from its very beginning has been linked to Valparaíso.

In addition to TPS workers and their families, the event was attended by local officials, representatives of the local maritime and port operations, business leaders, customers, and suppliers. By supporting such events, TPS continues to strengthen the special connection it has with the people of Valparaíso.

Education is also a priority for TPS in its efforts to promote the development and growth Valparaíso. In this context, it supports the Educational Leadership Program for Directors of Childhood Education Centers. This program is aimed at improving the quality of the education that children receive in primary schools, as well as strengthening the leadership of the directors and teaching staffs of the institutions dedicated to the education of young children.



The program covers a total of 21 educational institutions under the National Board of Child Care Centers (JUNJI), the Integra Foundation, and the Municipal Association of Valparaíso, and is aimed at improving the educational quality for children, through a program of German origin called QUIK (Quality In Kindergarten). It was implemented in 2013 by the Choshuenco Foundation and EducaUC. In total, a staff of 289 work in the 21 child care facilities and receive 2,065 children.

The result of the first year was a 10% improvement in the self-evaluation conducted by the directors and their teams with respect to certain key competences of leadership in education.

## TPS Obtiene Sello Pro Pyme

TPS se unió al grupo de grandes empresas chilenas que cuentan con el sello Pro Pyme, el cual se traduce en un beneficio directo para 435 pequeños y medianos empresarios que obtienen el pago de sus facturas dentro de un plazo de 30 días desde la recepción de los documentos. Estos corresponden al 63% del total de proveedores del terminal portuario, de los cuales 252 empresas son de Valparaíso.

## TPS Obtains the Pro Pyme (Small Business) Seal

TPS joined the group of large Chilean corporations that have earned the Pro Pyme (Small Business) Seal of approval, which translates into a direct benefit for the 435 small and medium-sized businesses whose invoices are paid within a 30-day time period once they have been received. This accounts for 63% of the total number of port terminal suppliers, 252 of which are businesses located in Valparaíso.



## Depocargo y Teisa Reciben a la Comunidad

### Paseo al Aeropuerto

Una vez al año, Teisa, Depocargo y Ultramar Carga Aérea, se unen a las diferentes autoridades aeroportuarias para desarrollar durante todo un día una visita al aeropuerto. Más de cien niños y adultos tienen la oportunidad de conocer de cerca el funcionamiento de las diferentes áreas que lo componen, así como de vivir la experiencia de abordar un avión. Este programa busca generar espacios de acercamiento entre las empresas y las familias de sus trabajadores, así como incentivar y motivar a los niños a conocer el mundo aeroportuario.

## Depocargo and Teisa Receive the Community

### Visit to the Airport

A full-day visit to the Airport and the Ultramar Air Cargo unit was conducted by several airport authorities. More than a hundred children and adults had an opportunity to learn about the various areas of the airport and how they operate, as well as to experience what it is like to board an airplane. This program seeks to bring the companies and the families of their workers closer together, as well as to incentivize and motivate the children to learn more about the airport and its operations.

## Puerto Angamos, un Aliado para la Educación de Mejillones

Puerto Angamos tuvo un año positivo en sus programas de Desarrollo Sustentable, que van en apoyo de la comuna de Mejillones en programas y actividades que consideran aportes para educación, deportes, cultura, actividades sociales y calidad del empleo.

Puerto Angamos mantuvo por cuarto año consecutivo, el Proyecto Educación para Mejillones, alianza impulsada por la Asociación de Industriales de Mejillones en conjunto con Fundación Minera Escondida y la Municipalidad.

En el ámbito de la cultura, el terminal auspició diversas actividades, todas gratuitas, que fueron en beneficio de la comuna de Mejillones. Entre ellas, se realizó el Segundo Festival Regional de la Canción Joven de Mejillones, un pequeño certamen de teatro infantil que reunió a más de mil alumnos entre primero y cuarto básico de las escuelas de la ciudad. Además, por tercera vez consecutiva, el año finalizó con el Festival de Teatro, con la presentación de la destacada y entretenida obra nacional "El Impostor".

En lo deportivo, Puerto Angamos cumplió cinco años apoyando a la "Escuela de Vela de Puerto Angamos", categoría Optimist, la que va en beneficio de los jóvenes de entre 10 y 14 años de los establecimientos educacionales de Mejillones, aprovechando las excelentes condiciones de la bahía para el deporte náutico.

## Puerto Angamos, a Partner in Education in Mejillones

Puerto Angamos had a positive year with regard to its programs of Sustainable Development, which support the district of Mejillones through programs and activities that contribute to education, sports, culture, social activities, and quality employment.

For the fourth year running, Puerto Angamos sponsored the Education Project for Mejillones, an alliance promoted by the Industrial Association of Mejillones in conjunction with the Escondida Mine Foundation and the Municipality.

With regard to the area of culture, the terminal sponsored a range of activities to benefit the community of Mejillones, all free of charge. Among them was the Second Regional Youth Songfest of Mejillones, a small children's theater event that brought together over a thousand local secondary school students. In addition, for the third consecutive time, the year ended with the Theater Festival, with a performance of the well-known, amusing Chilean play, "The Impostor."

In terms of sports, Puerto Angamos held its fifth annual "Sailing School," for the Optimist class of sailboat. This school benefits young people between 10 and 14 years of age from the schools of Mejillones, taking advantage of the excellent sailing conditions of the bay for nautical sports.





## Puerto Mejillones Contribuye a la Cultura Local

### Escuela de Ballet de Mejillones

A través de una alianza entre el Puerto de Mejillones y la Corporación Cultural de Antofagasta y su Escuela de Ballet, se formó una academia de baile para la comunidad local, beneficiando a 50 alumnas de la comuna entre 5 y 18 años. El ballet mezcla deporte y arte, entregando valores que acompañarán a las jóvenes durante toda su vida.

El convenio contempló también una participación activa de los apoderados de las alumnas, con reuniones de información y coordinación periódicas. El resto de las familias y la comunidad pudieron asistir gratuitamente a las presentaciones de las bailarinas.

Las clases se imparten dos veces por semana, en sesiones de una hora aproximadamente, donde la alumna aprende la disciplina clásica a través del método ruso Vaganova.

### Corrida Puerto Mejillones

En su sexta versión, la Corrida Puerto Mejillones convocó a más de 500 competidores de Mejillones, Antofagasta y otras ciudades de la zona norte. La iniciativa, gratuita y abierta a todo el público, busca ofrecer un espacio de deporte, pero también invita a fortalecer el turismo local. En la competencia, los colaboradores del Puerto Mejillones tienen una categoría especial para incentivar su recreación y salud. La prueba estuvo compuesta por las categorías de 2K, 5K y 10K.

### Coneo Puerto Mejillones

El programa "Coneo Puerto Mejillones", consiste en abrir las puertas de la empresa a la comunidad vecina para que conozca el funcionamiento, las instalaciones y procesos del terminal portuario. Durante julio se realizaron las primeras visitas, en las que participaron los colaboradores del terminal y sus familiares. En la segunda etapa del programa, Puerto Mejillones permitió las excursiones a toda la comunidad. Los inscritos pudieron recorrer las dependencias del puerto, conocer en profundidad la operación del terminal y resolver las dudas respecto de temas medioambientales. Todas las visitas son guiadas por el área comercial de Puerto Mejillones.

## Puerto de Mejillones Contributes to the Local Culture

### The School of Ballet of Mejillones

Through an alliance between the Puerto de Mejillones and the Cultural Corporation of Antofagasta and its School of Ballet, a dance academy was formed for the local community. 50 students between the ages of 5 and 18 enrolled in the academy. Ballet is a mix of sport and art, and instills values that the young people will carry with them for the rest of their lives.

The program included the active participation of the parents of the children, with periodic information and coordination meetings. The rest of the families and the community could attend the free performances of the young dancers.

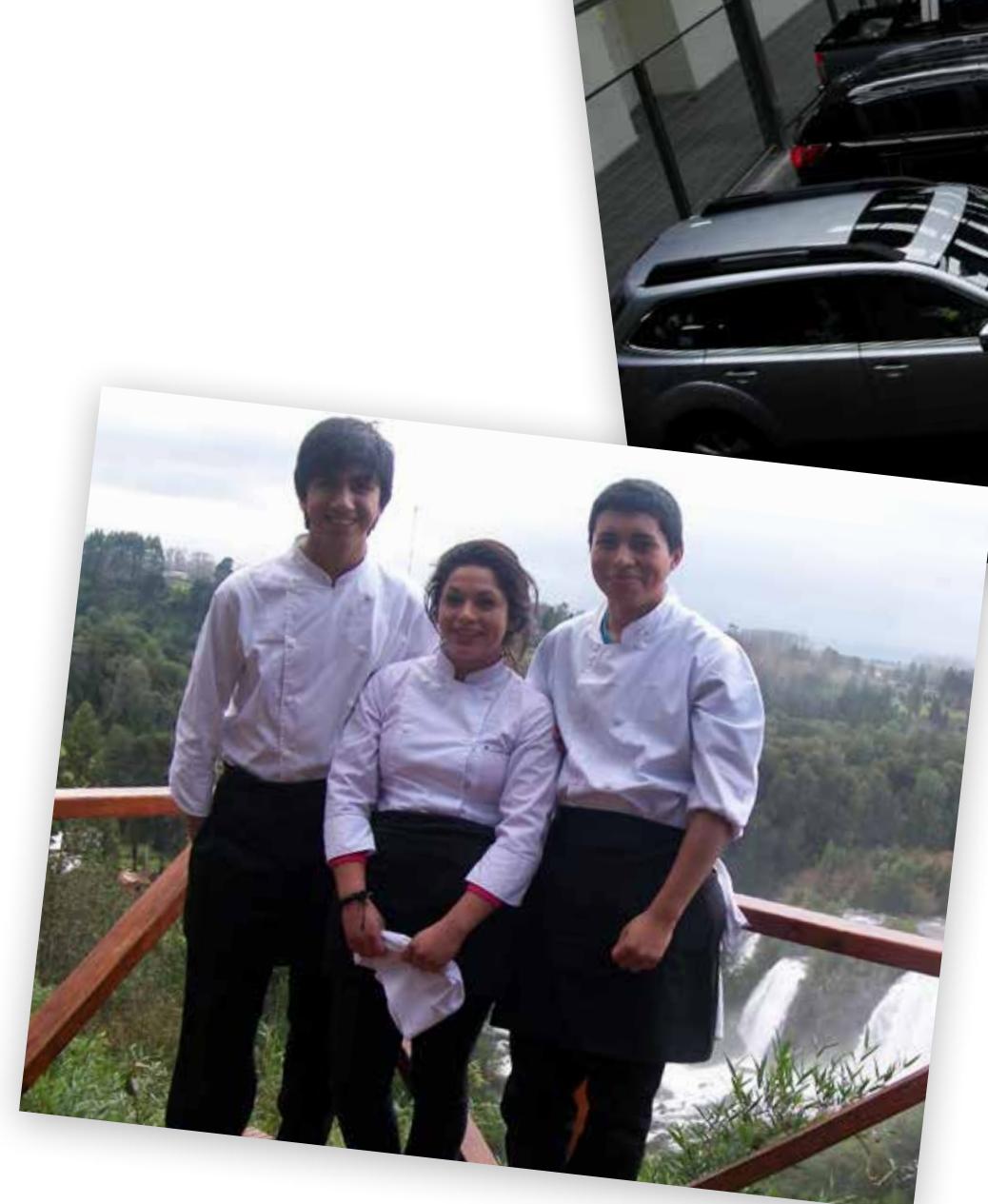
The classes were held twice a week, in sessions of approximately an hour each, where the student learned the discipline of ballet by means of a Russian training system called the Vaganova method.

### The Puerto de Mejillones Run

The sixth edition of the Port of Mejillones Run attracted more than 500 runners from Mejillones, Antofagasta, and other cities in the north of Chile. It was a free event open to the public and designed to encourage sport and promote local tourism. Employees of the Puerto of Mejillones had a special category to promote their health and recreation. Runners could choose from three different distance categories, the 2K, 5K, and 10K.

### Get to Know Puerto de Mejillones

The program "Get to Know the Port of Mejillones" consisted of opening the doors of the company to the neighboring community, so that the local people could learn first-hand about its operations, facilities, and port terminal processes. The first visits of the terminal workers and their families were conducted in July. During the second stage of the program, the Port of Mejillones provided free access to the entire community. Everyone who signed up received in a thorough walking tour of the port, obtained in-depth knowledge about the operations, and had their questions regarding environmental issues answered. In addition, all of the visitors received a guided tour through the commercial area of the Port of Mejillones.



## Corporación People Help People

El Grupo Ultramar apoya las actividades de esta institución que, fundada el año 1985, ha contribuido a la educación de miles de jóvenes de escasos recursos. Gracias a una oferta integral de formación gratuita, que va desde la sala cuna hasta centros técnico-profesionales, People Help People (PHP) pone a disposición de la comunidad una educación de excelencia, con establecimientos de primer nivel, gimnasios, bibliotecas y talleres, en su mayoría bajo un sistema de internado.

Con el fin de ser un aporte decisivo en la zona donde están presentes los centros PHP, las carreras ofrecidas tienen directa relación con las actividades económicas del sur de Chile. De esta manera, además de gastronomía, ofrece las especialidades técnicas de Electricidad, Instalaciones Sanitarias, Agrícola, Forestal y Mecánica Automotriz.

En la actualidad, PHP cuenta con cerca de 1.500 alumnos en sus tres establecimientos educacionales. Una de sus principales fuentes de financiamiento, proviene de los aportes entregados por el Grupo Ultramar.



## The People Help People Corporation

The Ultramar Group supports the activities of this corporation, which was founded in 1985 and has contributed to the education of thousands of underprivileged young people. Thanks to its broad range of free educational facilities, which run from day care centers all the way through to graduation from technical-professional centers, most of them through a system of boarding schools, People Help People (PHP) provides the community with a quality education at first-class institutions with excellent gyms, libraries, and workshops.

In order to make a decisive contribution to the regions where the PHP centers are located, the programs of study are directly related to the economic activities of the south of Chile. In keeping with this objective, the centers, in addition to gastronomy, offer the technical specialties of Electricity, Plumbing, Agriculture, Forest Studies, and Automobile Mechanics.

Currently, PHP serves around 1,500 students in its three educational institutions. One of its main sources of funding comes from contributions it receives from the Ultramar Group.



## Ecuador



### Fundación Choshuenco

Se dedica a desarrollar jardines infantiles de primera calidad, destinados a aquellos niños que más los necesitan. A su vez, se basa en la convicción de que los padres son los primeros educadores. Fundación Choshuenco entrega herramientas para que las familias puedan cumplir su rol de líderes y educadores de la mejor manera. A través de un centro de familia y un jardín infantil, ofrece a la comunidad de Colina, al norte de Santiago, una educación de excelencia, con profesionales altamente capacitados y motivados.

En 2013 el jardín infantil atendió a 121 niños, mientras que el centro de familia abrió sus puertas a más de 430 adultos, quienes participaron de talleres de habilidades, oficios y recreacionales. Asimismo, la Fundación Choshuenco implementó, de la mano de TPS y de EducaUC, el Programa QUIK en 21 jardines que trabajan con niños de familias vulnerables en Valparaíso.

### The Choshuenco Foundation

The purpose of this foundation is to develop quality child care facilities for those children who need them the most. It is based on the conviction that the parents are the primary educators. The Choshuenco Foundation provides families with the tools the parents can use so that they can effectively fulfil their role as leaders and educators. The family centers and child care facilities supported by the foundation to the community of Colina, just north of Santiago, provide a quality education with highly trained and motivated professionals.

In 2013 the Colina child care center received 121 children, while the family center opened its doors to more than 430 adults, who participated in workshops to develop skills, trades, and recreational activities. The Choshuenco Foundation also implemented, in conjunction with TPS and EducaUC, the QUIK Program in 21 child care facilities that work with children from low-income families in Valparaíso.

## Colombia



### Grupo Naves Conjuga Solidaridad y Cuidado del Medioambiente

Para Naves, el voluntariado corporativo es una oportunidad de satisfacer las necesidades sociales de sus colaboradores, ofreciendo parte de su tiempo y aportando en bienes a una fundación, el Hogar Doña Mina, que alberga a adultos mayores vulnerables. A través de una jornada de acompañamiento, la actividad permite hacer entrega de colectas y donaciones previamente organizadas por la empresa y su equipo.

Asimismo, conjugando el cuidado medioambiental con el espíritu solidario, Naves se vinculó en dos actividades con la Fundación Sanar, la cual se dedica a apoyar la atención de niños con cáncer. La primera consistió en participar con otras empresas del sector en el Guinness World Record, transportando tapas plásticas recolectadas a nivel nacional. Posteriormente, se unió a la campaña permanente de recolección de tapas con todas las sedes de la empresa. Al menos 10 voluntarios asistieron a 95 niños y adultos mayores, en las diversas iniciativas desarrolladas durante el año.

### The Naves Group Combines Solidarity with the Care of the Environment

For Naves, corporate volunteer programs provide opportunities to meet the social needs of its employees, who devote part of their time and even their goods to the Hogar Doña Mina Foundation, which provides housing to vulnerable senior citizens. Volunteers spend a full working day at the foundation's facilities, delivering the donations and money that was previously raised through collections organized by the company and its staff.

Furthermore, combining care for the environment with the spirit of solidarity, Naves, in conjunction with the Sanar Foundation, supports two activities that provide care to children with cancer. The first involved participating with other companies in a nationwide campaign to set a new Guinness World Record with regard to collecting plastic bottle caps. Subsequently, Naves joined a permanent campaign to collect plastic bottle caps at all the branch offices of the company. At least 10 volunteers provided assistance to 95 children and senior citizens through various initiatives carried out during the year.

### Japina Aporta a los Más Vulnerables de su Zona de Influencia

En Isla Trinitaria, en Guayaquil, uno de los sectores de la ruta de navegación donde operan las naves de Japina, existe un alto nivel de delincuencia juvenil ligado a la pobreza y a la falta de acceso a las instituciones del Estado. Japina comenzó a apoyar las actividades de la Cooperativa Ligas del Sur, presente en la zona y que ha tenido un buen desempeño en la disminución del consumo de drogas y delincuencia, a través de la inserción social de 160 personas beneficiadas. La empresa ha entregado aportes en bienes, con especial énfasis en el equipamiento deportivo, y ha realizado donaciones de dinero.

### Japina Supports the Most Vulnerable in its Zone of Influence

On Trinitaria Island, in Guayaquil, one of the sectors along the navigation route where Japina's ships operate, there is a high level of juvenile delinquency. This problem is rooted in poverty and the lack of access to state institutions. To combat this, Japina began supporting the work of the Ligas del Sur Cooperative, which has had success in reducing drug use and crime in this area through the social inclusion of 160 people. In addition to financial support, the company has provided material support with a special emphasis on sports equipment.



### Remar Consolida Alianza con Destacada Organización de Ayuda Social

Beneficiando al menos a 200.000 personas, Remar se unió a la Fundación Hogar de Cristo, para ir en ayuda de esta institución que realiza un trabajo amplio en beneficio de los más necesitados, a través de alojamiento, construcción de hogares, alimentación y capacitaciones técnicas, entre otras actividades.

Lo que más se destaca de esta alianza es el programa Puentes. Consiste en poner en contacto a las empresas y a sus colaboradores con personas en riesgo social, pero con claras intenciones de surgir. De esta forma, las compañías pueden otorgar oportunidades de microemprendimiento, creando capacidades de trabajo en la población beneficiada. En este contexto, un equipo de Remar comenzó a implementar un programa en beneficio para la comunidad Monte Sinai, de Guayaquil. Ya se identificaron opciones de capacitación, como talleres de costura y cocina.

### Remar Forms an Alliance with an Outstanding Social Assistance Organization

Benefiting at least 200,000 people, Remar joined forces with the Hogar de Cristo Foundation, to help this charitable institution perform the extensive work it does on behalf of the needy, providing them with food, lodging, technical training, and building homes, among other activities.

The most outstanding example of this alliance is the Puentes program. It consists of developing links between the business community (and their employees) and people at high social risk who have shown the will to face challenges and overcome them. The businesses provide these people with micro-entrepreneurship opportunities that create jobs in their local communities. Following this same idea, a team from Remar started a program to benefit the Monte Sinai community of Guayaquil, identifying various training entrepreneurial options and offering cooking and sewing workshops.



## CB Fenton, por los más Desfavorecidos

CB Fenton ha consolidado su aporte social a través de donaciones directas a instituciones de apoyo a la niñez y a la tercera edad, en especial en sus áreas de operación, como Panamá Oeste y Colón. Al menos 30 niños altamente vulnerables han recibido, además de aportes en bienes, la posibilidad de acceder a actividades de recreación y educativas. Por su parte, los hogares de ancianos favorecidos también han sido beneficiados con diversos aportes. En ambos casos, CB Fenton espera trabajar en la consolidación de un programa permanente de apoyo a estas poblaciones en riesgo.



## Transtotal Consolida su Voluntariado Corporativo

Perú es un país que no cuenta con una educación de calidad para los niños y jóvenes de escasos recursos en etapa escolar, lo que impide que desarrollen sus capacidades y facilita que en el futuro no tengan conocimientos, aspiraciones y proyección. Es por ello que Transtotal decidió realizar un apoyo para generar futuros ciudadanos, que cumplan con las expectativas que el país y la sociedad requieren.

Con el fin de ser un agente de cambio en la sociedad local, apoya a la asociación social Kantaya en la mantención de un Centro de Refuerzo Escolar, "Casita Feliz", lo que permite cubrir sus necesidades básicas. En 2013 este centro atendió a 180 niños, que desarrollaron aptitudes intelectuales y emocionales. Además, se implementó un plan de reforzamiento académico, que generó sinergias entre los colaboradores para brindar a los niños enseñanzas en comprensión de lectura, matemáticas y artes.

Durante las visitas, los voluntarios también brindaron charlas vocacionales a los jóvenes, con el objetivo de incentivar y definir su vocación profesional. La alianza con Kantaya ha permitido a los colaboradores de Transtotal desarrollar sus necesidades sociales, convirtiéndose en voluntarios permanentes de las Casitas Felices.



## Transtotal Reinforces its Corporate Volunteer Programs

The education system in Peru does not provide children from low-income families with a quality education. They are not provided with the tools necessary to develop their capabilities and, hence, face the future without sufficient knowledge to achieve their aspirations. With this in mind Transtotal decided to focus their support in this area, in an effort to produce future citizens who will have the skills they need to cope with the challenges and help the country grow and develop.

In addition, with the goal of being an agent for change in the local community, Transtotal supported Kantaya, a social institution that operates an educational center called "Casita Feliz," providing it with enough funding to cover their basic needs. In 2013 this center received 180 children and provided them with help in developing their intellectual and emotional aptitudes. In addition, a plan of educational reinforcement was implemented, generating synergies among Transtotal employee volunteers to provide the children with academic instruction in reading comprehension, mathematics, and the arts.

During their visits to the institution, the volunteers also give talks on vocational possibilities to the young people, in an effort to motivate them and help direct them towards a professional vocation. This alliance with Kantaya has allowed Transtotal employees to fulfill their own social needs and they have become permanent volunteers at several "Casitas Felices."

## CB Fenton cares for the Disadvantaged

CB Fenton has been expanding its social programs through direct donations to institutions that assist children and senior citizens, especially in the communities near their operations areas, such as West Panama and Colon. In addition to providing material goods, more than 30 highly vulnerable children have been given access to recreational and educational activities. Meanwhile, several nursing homes for the elderly have received extensive contributions from the company. CB Fenton plans to increase its support to both of these projects and create permanent assistance programs for these at-risk populations.



## Navitranso por la Infancia y la Educación

Ayopando varios programas orientados a la superación de la pobreza en barrios limeños, Navitranso se ha centrado en aportar a la educación de niños altamente vulnerables. De esta manera, se asoció con la organización sin fines de lucro "Da un Chance", cubriendo el presupuesto total educacional, alimenticio y de transporte de alumnos destacados de escasos recursos. Actualmente, la empresa se hace cargo de los gastos integrales de dos beneficiarios, de un total de 32.

Un programa similar pero de mayor impacto, lo lleva a cabo junto a United Way, promoviendo el desarrollo de aproximadamente 3.500 niños de escasos recursos de zonas marginales, desde su nacimiento hasta los siete años de edad. Otras 22 empresas y sus trabajadores forman parte de esta alianza, que incluye actividades de voluntariado corporativo.

A su vez, gracias al auspicio realizado a la Fundación Wiese, Navitranso se ha convertido en un socio activo de la comunidad de Chincha Baja, Alto Larán y Pachacámac. Esta alianza busca la mejora de la calidad educativa y profesional de 236 maestros y docentes, prioritariamente de la zona rural. Facilita su capacidad de desarrollo y la elaboración de materiales educativos de apoyo para los alumnos. Este programa tiene a cargo a 5.800 alumnos en 32 escuelas y colegios estatales de bajos recursos.

Por otro lado, cada año la empresa proporciona apoyo teórico y práctico a seis alumnos de la Universidad Tecnológica del Perú, facilitando el aprendizaje y prácticas a bordo de las naves de la empresa en períodos de seis meses, cubriendo todos sus gastos.

Finalmente, Navitranso financia el programa de enseñanza de inglés a 14 cadetes de la Escuela Nacional de Marina Mercante.

## Navitranso supports Children and Education

Supporting several programs aimed at overcoming poverty in the sections of Lima, Navitranso has focused its efforts on educating highly vulnerable children. It is working with the not-for-profit organization "Da un Chance (Give them a Chance)" to cover the educational, food, and transport costs for gifted students from low-income families. Currently, the company funds all of the expenses of two students, out of a total of 32 students in the program.

A similar program but of greater impact is being carried out in conjunction with United Way, helping with the child development of approximately 3,500 underprivileged children from deprived areas, from their birth until they reach 22 years of age. 22 other companies and their employees also form part of this alliance, which includes corporate volunteer activities.

In addition, thanks to the sponsorships of the Wiese Foundation, Navitranso has become an active partner of the Chincha Baja, Alto Larán, and Pachacámac communities. The purpose of this alliance is to improve the classroom performance of some 236 teachers, primarily in rural communities. It develops their teaching skills and shows them how to create educational materials to enhance the learning of their students. This program covers 5,800 students in 32 state schools with minimal resources.

Moreover, every year Navitranso provides theoretical and practical support to six students of the Universidad Tecnológica of Peru. With all their expenses paid, these students do six-month internships aboard Navitranso vessels, where they put into practice what they are learning at the university.

Finally, Navitranso finances an English teaching program for 14 cadets of the National Merchant Marine School.



## Schandy, un Aliado por la Educación de Calidad en Uruguay

Schandy definió en su objetivo como empresa sustentable, ser impulsor del desarrollo de menores en situaciones críticas. De esta manera, la empresa destaca su compromiso con el Liceo Impulso, de la fundación del mismo nombre, que contribuye a eliminar la brecha de aprendizaje de alumnos de contexto social crítico, instalando en ellos las capacidades necesarias para que puedan elegir su futuro laboral en igualdad de condiciones.

Este establecimiento abrió sus puertas en marzo del 2013 y cuenta con cien alumnos, los cuales desayunan, almuerzan y meriendan en el establecimiento. Es el primer liceo de tiempo completo laico y gratuito de gestión privada en Uruguay. El modelo educativo es de excelencia, con un potente y capacitado equipo docente y psicosocial. El foco está en la lectoescritura, incluyendo una apuesta fuerte en inglés, ciencias, matemáticas y educación valórica.

Para el año escolar 2014, fueron sorteados 100 nuevos alumnos, de entre más de 500 postulantes, los que se suman a los 99 que han pasado a segundo año y dan continuidad al proyecto.

### Apoyo a la Teletón

Al igual que en otros países de América del Sur, Fundación Teletón habilita y rehabilita a niños y adolescentes con alteraciones neuro-músculo-esqueléticas, entre 0 y 18 años de edad. Schandy entrega un aporte financiero anual a esta institución y participó de un taller de voluntariado corporativo, el cual se ha incorporado a las actividades regulares de la empresa en temas de Desarrollo Sustentable.

### Centro Caif Los Pitufos

El Centro de Atención a la Infancia y a la Familia “Los Pitufos” abrió en 1992, y atiende actualmente a 86 niños y niñas de entre 6 meses y 3 años, ofreciendo condiciones óptimas para cuidar a los menores durante las labores de sus padres.

Ubicado en Ciudad Vieja, el casco histórico de Montevideo, este centro ofrece un servicio de calidad a los niños, mientras sus familias –en su mayoría en situación de riesgo social– desarrollan actividades remuneradas, dándoles la posibilidad de superar su condición de pobreza. Shandy apoya con financiamiento.



## Schandy, an Ally of Quality Education in Uruguay

To achieve its objective of being a sustainable company, Schandy decided to become a driving force in the development of young people in high risk situations. As part of this effort, the company points to its commitment with Impulso High School, run by the Impulso Foundation. The goal of this school is to breach the learning gap for these at-risk students by providing them with skills that will enable them to choose their future careers on an equal basis with students from more affluent areas.

This establishment opened its doors in March 2013 and has one hundred students, who have breakfast, lunch and an afternoon snack in the school. It is the first free, full-time lay high school in Uruguay to be under private organization. It has an excellent educational model with a strong, well-trained teaching and counseling staff. The focus is on reading and writing skills, with a strong commitment to English, sciences, mathematics, and value-based education.

For the 2014 school year, lots were drawn to select 100 new students from more than 500 applicants. They will join 99 other students who have passed to the second year and give continuity to the project.

### Supporting the Teletón

Along with other countries in South America, the Teletón Foundation provides therapy and rehabilitation to children and adolescents from 0 to 18 years of age with neuro-musculo-skeletal disorders. Schandy not only makes an annual financial contribution to this institution, but also offers workshops run by corporate volunteers. These workshops have been incorporated into the regular activities of the company as part of its efforts to achieve Sustainable Development.

### Los Pitufos Child Care Center

“Los Pitufos” Center for Child and Family Care opened in 1992. It currently serves 86 children between the ages of 6 months and 3 years, providing optimal conditions to care for these toddlers while their parents are at work.

Shandy provides the financial support for this center, which is located in Ciudad Vieja (the Old City), the historical center of Montevideo. It offers quality care to to young children, the majority of whom come from families in vulnerable conditions. This service allows the parents to work full-time at gainful employment and advance towards the goal of overcoming poverty.



# El Cuidado del Medio Ambiente

## Environmental stewardship

En 2013, el Grupo Ultramar ha implementado normas específicas y llevado a cabo una serie de acciones innovadoras y mejoras, para disminuir el impacto medioambiental de sus diversas unidades.

In 2013, the Ultramar Group implemented specific regulations and carried out a series of innovative actions and improvements to decrease the environmental impact of its business units.

NUESTRA GENTE  
OUR PEOPLE

LA COMUNIDAD  
THE COMMUNITY

MEDIOAMBIENTE  
ENVIRONMENT

 Grupo Ultramar





## TPA Mide y Gestiona su Huella de Carbono

Gracias a las mejoras en sus procesos productivos, en 2013 TPA dio a conocer logros en su impacto medioambiental. De esta manera, hubo una disminución de 1.146 toneladas de CO<sub>2</sub>e entre 2011 y 2012.

A su vez, durante el mes de agosto del año 2013, TPA se certificó en la norma internacional ISO 50.001, siendo el primer puerto a nivel mundial en hacerlo. Esto implica que se elaboró y se mantendrá actualizado un Sistema de Gestión de la Energía del terminal, que permitirá disminuir gastos y emisión de contaminantes.

Además, se hizo un cambio total en la luminaria del sector norte de TPA, destinado a la desconsolidación de contenedores. Se modificó el alumbrado antiguo por tecnología LED, lo cual genera una disminución de consumo equivalente a 72.5 toneladas de CO<sub>2</sub>e en forma anual.

## Sitrans Consolida su Plan de Manejo de Residuos Peligrosos

La empresa ha implementado un riguroso Plan de Manejo de Residuos Peligrosos, que incluye procedimientos de manejo, capacitación permanente y disposición de sitios exclusivos para el almacenamiento de desechos.

Los Residuos Industriales Líquidos (Riles) se controlan a través de monitoreos de autocontrol (análisis de laboratorios acreditados), y de una serie de medidas específicas que se orientan a mitigar y limitar el impacto medioambiental de sus operaciones. Entre ellas se destacan los procedimientos de manejo de aguas, el uso de detergentes biodegradables, la mantención periódica de cámaras decantadoras y separadoras de aceites y grasas.

En los casinos se instalaron cámaras separadoras de grasas, a fin de prevenir la contaminación de las aguas. También se incorporaron filtros Trabolt a la flota de grúas, disminuyendo la necesidad de cambiar el aceite. Con ello se duplica el tiempo de vida de los filtros, se baja la cantidad de emisiones de gases y aumenta el tiempo de operación de las grúas.

Sitrans, además, habilitó en sus oficinas contenedores para recibir de todos sus colaboradores las pilas usadas en sus hogares. Dispone de ellas a través de una empresa especializada, de manera segura y definitiva, en sitios autorizados.

## TPA Measures and Manages its Carbon Footprint

Owing to improvements in its productive processes, TPA announced that there was a decrease of 1,146 tons of CO<sub>2</sub>e between 2011 and 2012.

During the month of August, 2013, TPA was certified in ISO 50.001, the international standard for energy management systems. It was the first port in the world to gain this certification. This reflects the rigor with which TPA developed and maintained its System of Energy Management for the terminal, which allowed it to reduce expenses and contaminant emissions.

In addition, TPA carried out a complete change in the lighting of the north sector of TPA, which is dedicated to deconsolidating containers. The old lighting was replaced by LED technology, which reduced the annual energy consumption by the equivalent of 72.5 tons of CO<sub>2</sub>e.

## Sitrans Strengthens its Management Plan for Hazardous Waste

This company has implemented a rigorous Hazardous Waste Management Plan, which includes management procedures, ongoing training, and the availability of sites dedicated exclusively to waste storage.

Liquid industrial waste is controlled by self-monitoring autocontrol (analysis of accredited laboratories) and a series of specific measures that are designed to mitigate and limit the environmental impact of its operations, including water management procedures, the use of biodegradable detergents, and the regular maintenance of decanting and separation chambers for oils and fats.

They installed fat separation chambers in their food service facilities to prevent water contamination. In addition, Trabolt filters were added to their fleet of cranes. This doubles the lifecycle of the filters, lowers the amount of gas emissions, and increases the operating time of the cranes.

Sitrans also placed receptacles in their offices where employees can deposit their used batteries. A specialized firm then disposes of these batteries in a safe and secure manner at authorized sites.

## Estudio “¿Qué tan verdes son las empresas en Chile?”

Study “How green are firms in Chile?”

Por tercer año consecutivo se realizó el estudio sobre percepción del desempeño ambiental, “¿Qué tan verdes son las empresas en Chile?”, realizado por el Centro de Medición de la Universidad Católica, MideUC. En él se destacó a Puerto Mejillones como la cuarta empresa mejor evaluada, en materia medioambiental, de la Región de Antofagasta.

El estudio se implementó a través de encuestas telefónicas, en las cuales 340 líderes de opinión en materia medioambiental contestaron en relación al desempeño en esta materia de distintas compañías a lo largo del país.

Desde el inicio de sus operaciones, el terminal ha asumido un compromiso integral con el cuidado del entorno en el que se inserta la operación. Según el estudio, Puerto Mejillones se ubica por sobre el 90% de las empresas de la Región de Antofagasta, lo que significa un avance significativo en el prestigio ambiental de la empresa y del Grupo Ultramar a nivel nacional.

Los resultados son un reconocimiento a la política de sustentabilidad que ha venido desarrollado el terminal portuario durante los últimos años. En especial en 2013, se comprometió a operar respetando el entorno, a través del cumplimiento de diversos hitos.

For the third consecutive year a study was conducted with regard to the perception of environmental performance. It was called “How green are firms in Chile?” and was carried out by the Center of Measurement of the Universidad Católica (MideUC). Puerto de Mejillones was recognized as the fourth best evaluated company in the Region of Antofagasta in terms of environmental stewardship.

The study was conducted by means of telephone surveys in which 340 opinion leaders in environmental matters answered questions relating to the environmental practices of firms throughout the country.

Since it first began operations, the terminal in Mejillones has had a strong commitment to taking care of the environment in the areas where it operates. According to the study, Puerto de Mejillones placed in above the 90% mark of all the companies in the Region of Antofagasta. This provides a significant boost in prestige not only to the terminal itself, but to the Ultramar Group at the national level.

The results are a tribute to the policy of sustainability that the terminal has been developed over the past few years. The year 2013 saw Puerto de Mejillones deepen its commitment and achieve several environmental milestones.

## Puerto Mejillones internaliza la Medición de su Huella de Carbono

Dentro de su política de sustentabilidad, Puerto Mejillones ha definido como uno de sus ejes centrales para el desarrollo, la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. Es por ello que decidió calcular sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) e incorporar esta medición como herramienta de gestión ambiental.

Durante el proceso de cuantificación, todas las áreas de Puerto Mejillones se sometieron a un estudio realizado por la consultora PricewaterhouseCoopers (PwC) Chile. Una vez finalizado el proceso, se comienzan a desarrollar iniciativas para disminuir las emisiones. Con ello se tienen operaciones más sustentables y amigables con el medioambiente, y se cuenta con herramientas concretas que logran ser un sello diferenciador en los mercados en los que opera Puerto Mejillones.

Este ejercicio responde a la experiencia del año pasado, donde el terminal fue aceptado en el programa internacional World Ports Climate Initiative, proyecto que reúne a 63 puertos del mundo, líderes en materia de sustentabilidad. La medición realizada fue parte del compromiso del programa. Además, se implementó un seguimiento anual permanente y se han realizado acciones concretas a partir de los resultados obtenidos.

## Puerto de Mejillones internalizes its Carbon Footprint Measurment

As part of its sustainability policy, Puerto de Mejillones has established the protection of the environment and the prevention of pollution as one of the pillars for development. That is why it decided to measure its emissions of greenhouse gases (GHG) and use this measurement as a tool for environmental management.

During the quantification process, all the areas of the port were subjected to a study by PricewaterhouseCoopers (PwC) Chile. Once this process was finalized, initiatives were designed and developed to reduce the emissions. This has given the port concrete tools that have allowed it to have more sustainable and environmentally friendly operations, which has become a differentiating mark in the markets in which the Puerto de Mejillones operates.

This process took place last year, and it resulted in the Puerto de Mejillones being accepted into the international program, the World Ports Climate Initiative. This is a project that brings together 63 ports from all over the world, all of which are leaders in the area of sustainability. The measurement that was carried out was part of the port's commitment to this program. Furthermore, a program of permanent annual monitoring has been implemented with specific actions to be taken based on the results obtained.



## TPS se inicia en la Medición de la Huella de Carbono

En 2013, TPS realizó la primera medición de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en sus operaciones. Esto permitirá a la compañía trabajar en iniciativas para la reducción de tales emisiones. El certificado de cumplimiento fue extendido por la empresa ABS Quality Evaluations, luego de una auditoría de verificación.

La primera etapa del proyecto consistió en definir las fuentes y cuantificar las emisiones con asesoría de la empresa Ultramar Consultores Portuarios (UCP). Para ello se utilizaron metodologías de nivel internacional como el Greenhouse Gas Protocol (GHP) y la World Ports Climate Initiative (WPCI).

La segunda etapa apunta a establecer medidas de reducción y mitigación. Adicionalmente, se generarán nuevas políticas de ahorro energético que ayuden a concientizar y disminuir los consumos.

## Depocargo y Teisa se Comprometen por el Reciclaje de Residuos Electrónicos

Comprometidos con el cuidado del medio ambiente, durante los meses de agosto, septiembre y octubre, las empresas que componen el área de Logística Aérea (Teisa y Depocargo), se unieron en alianza con Recycla Chile en una campaña que fomenta el reciclaje de residuos electrónicos.

En total, ambas empresas recolectaron 767 kilos de material en desuso, liberando más de 3 metros cúbicos de bodega, que pueden ser utilizados para otras actividades. Adicionalmente, este programa ayuda a crear una cultura de reciclaje de material electrónico en sus colaboradores.

## Depocargo and Teisa are Committed to Recycling their Electronic Waste

Committed to taking care of the environment, during the months of August, September, and October, the companies that make up the Air Logistics area (Depocargo & Teisa), joined in alliance with Recycla Chile in a campaign to encourage the recycling of electronic waste.

Together both companies collected 767 kilos of disused materials, freeing up more than 3 cubic meters of storage space, which can be used for other activities. Moreover, this program helps create a culture of recycling electronic material among their employees.

## TPS Initiates a Program to Measure its Carbon Footprint

In 2013, TPS carried out its first measurement of Greenhouse Gas (GHG) emissions in its operations. The validation certificate was issued by ABS Quality Evaluations, after it conducted a verification audit. Based on the results TPS will now develop initiatives designed to reduce its GHG emissions.

The first stage of the measurement project consisted of identifying sources and quantifying the emissions in conjunction with the firm Ultramar Port Consultants (UPC), using world class methodologies, such as the Greenhouse Gas Protocol (GHP) and the World Ports Climate Initiative (WPCI).

The second stage aims to propose steps to be taken to reduce emissions, as well as mitigation measures. In addition, new policies will be put in place to save energy, help raise awareness, and reduce consumption.

## Humboldt Improves its Environmental Efficiency

Thanks to a broad and highly structured work plan, Humboldt was able to carry out thirteen initiatives in 2013. The main focus was on maximizing the efficiency of its vessels. The ongoing evaluation of the projects and the collection of data involved the participation of the entire organization, but the payoff was that it generated significant time savings and led to the optimal performance of the ships.

Among the most important projects was the fuel control platform, which systematically receives the projected fuel consumption for the entire Ultranav fleet, with continuous updating over time. Closely linked to this process is the power curve, which is the calculation of the most efficient travel speed for every voyage of every ship. These have become essential tools for operational efficiency.

The Performance Monitor is another tool implemented in 2013. It screens online the commercial and technical parameters of the voyages and of the vessel, such as the cargo, the wind, fuel consumption, and the speed, among other things. This software provides the historical performance data of the two vessels on which it is installed and issues detailed reports that allow for continuous corrections to any deviations

The implementations of first-class technological improvements are also consonant with the primary objective of reducing fuel consumption. For example, the Cargo Heating Supervision program for cargo ships has led to a reduction of up to 50% in the consumption of fuel used to heat cargo, and the Mewis Duct, a duct that maximizes the efficiency of the helix, can mean an 8% savings per voyage.

Finally, several measures were taken to improve the hull maintenance of the ships and, in so doing, enhance the performance of the ships, and save fuel.

## Humboldt Consolida su Eficiencia Ambiental

Gracias a un plan de trabajo amplio y altamente estructurado, Humboldt implementó trece iniciativas cuyo principal objetivo es la maximización de la eficiencia de sus naves. La evaluación permanente de dichos proyectos y el suministro de datos para su funcionamiento, implica la participación de la totalidad de la organización, logrando ahorros sostenidos de tiempo y un óptimo desempeño de las embarcaciones.

Entre los proyectos destaca la plataforma de control de combustible, que recibe de forma sistemática el consumo previsto para la totalidad de la flota de Ultranav, ofreciendo regularmente las correcciones necesarias. Muy ligado a este proceso, se encuentra la curva de potencia, que es el cálculo de la velocidad más rentable para cada viaje de las naves, siendo un aliado esencial para la eficiencia operativa.

El Performance Monitor es otra herramienta implementada en 2013. Supervisa en línea los parámetros comerciales y técnicos del viaje y de la nave, como la carga, el viento, el consumo y la velocidad, entre otros. Este software entrega los datos históricos del desempeño de los dos buques donde está instalado, emitiendo informes detallados que permiten, al momento, corregir eventuales desviaciones.

A su vez, la implementación de mejoras y de tecnología de primer nivel también apunta al objetivo primordial de disminuir el consumo de combustibles. Así, para cargueros, el programa Cargo Heating Supervision ha significado la reducción de hasta el 50% del consumo del combustible usado en el calentamiento de la carga, mientras que el Mewis Duct, un ducto que maximiza la eficiencia de la hélice, puede significar un 8% de ahorro por trayecto.

Finalmente, se han implementado diversas acciones para mejorar la mantención de los cascos de las naves y así mejorar el desempeño de las mismas y ahorrar combustible.

## Ultracorp, por la Eficiencia Energética de sus Instalaciones

Este año Ultracorp logró un avance importante en su eficiencia energética, al materializar las oportunidades de mejora en el uso de los recursos en el edificio de El Bosque 500, en Santiago, para contribuir a la estrategia del grupo en materia de sustentabilidad.

Se midieron las diferentes fuentes de emisiones relacionadas con las actividades de la empresa, las que se clasificaron en tres segmentos. El primero comprendió el consumo de combustible de fuentes fijas, como el grupo electrogeno del edificio. El segundo segmento correspondió al consumo eléctrico de las oficinas y el tercer segmento, a las emisiones indirectas como el manejo de residuos y el transporte, que incluye los viajes de negocio y el desplazamiento de los colaboradores.

Las emisiones del año 2013, en comparación con el año 2012, aumentaron en un 2%, explicado principalmente por una reducción de 6,7% en el segmento 2 y un aumento del 6,4% en las emisiones del segmento 3.

Con respecto a las emisiones del segmento 2 (consumo de electricidad), que representan el 30% de las emisiones totales, se logró reducir las emisiones en un 6,7% (63,3 t CO<sub>2</sub>e menos) principalmente por la decisión de mover los servidores computacionales fuera de las oficinas corporativas, lo que permitió generar un ahorro de cerca de 25.000 Kwh mensuales de electricidad, disminuir en un 14% el consumo en el horario punta y liberar 90 m<sup>2</sup> de espacio de oficina.

Adicionalmente se sustituyeron los equipos de iluminación por equipos de tecnología LED lo que también permitió reducir emisiones.

Las emisiones del segmento 3 se incrementaron por mayores viajes de negocios registrados durante el 2013.

Estas acciones constituyen un primer paso para mejorar la eficiencia energética; nuevas medidas están en marcha para lograr mejoras importantes en los tres segmentos.



## Grupo Naves, “El Tiempo es Ahora”

Naves estableció en 2013 la campaña ambiental “El Tiempo es Ahora”, con el fin de sensibilizar a los colaboradores acerca de la importancia en la separación de residuos, ahorro de energía y reciclaje. La campaña tuvo como indicadores el control del consumo de agua (m<sup>3</sup>), regular el consumo de energía (Kw/h), control de generación y disposición de residuos (peligroso, reciclables, orgánicos), control de generación y disposición de residuos operacionales (madera).

## The Naves Group, “The Time is Now”

In 2013, the Naves Group conducted an environmental campaign called “The Time is Now.” The objective of the campaign was to raise awareness among employees as to the importance of separating waste materials, saving energy, and recycling. The main indicators were the control of water consumption (m<sup>3</sup>), the regulation of energy consumption (Kw/h), the control of the generation and disposal of waste (hazardous, recyclable, & organic), and the control of the generation and disposal of operational waste (wood).

## Ultracorp, Boosting Energy Efficiency in its facilities

In 2013 Ultracorp made significant progress in energy efficiency by realizing opportunities for improving the way it uses resources in the building at 500 El Bosque in Santiago. This is part of the overall strategy of the Ultramar Group to achieve sustainability.

The various sources of emissions related to business activities were classified in three segments and then measured. The first segment corresponded to fuel consumption from fixed sources, such as the generators used by the building; the second segment corresponded to the electricity consumed by the offices; and the third segment corresponded to indirect emissions, such as waste management and transportation, which includes business trips and the employee transport.

Emissions for the year 2013, when compared to 2012, increased by 2%, which in large part accounts for the reduction of 6.7% in segment 2 and the increase of 6.4% in the emissions of segment 3.

With respect to the emissions of segment 2 (consumption of electricity), which accounts for 30% of total emissions and where emissions were reduced by 6.7% (63.3 t CO<sub>2</sub>e less), this was mainly due to the decision to move the computer servers out of the corporate offices. This generated a monthly savings of around 25,000 Kwh of electricity, decreasing energy consumption during the peak hour by 14%, and freeing up 90 m<sup>2</sup> of office space.

In addition, the lighting units were replaced by LED lighting technology, which further helped to reduce emissions.

The increase in emissions for segment 3 reflects the higher number of business trips taken during 2013.

These actions constitute a first step towards improving energy efficiency. New measures have been put in place to achieve more significant improvements in the three segments.

Las condiciones de cualquier programa de desarrollo sustentable:

All sustainable development programmes should include the following conditions:



**Deben ser autosustentables**  
**They must be self sustainable**



**Deben ser medibles**  
**They must be measurable**



**Deben responder a necesidades de sus beneficiarios, expresadas e identificadas por ellos.**  
**They should respond to the recipient's needs, already assessed by them.**

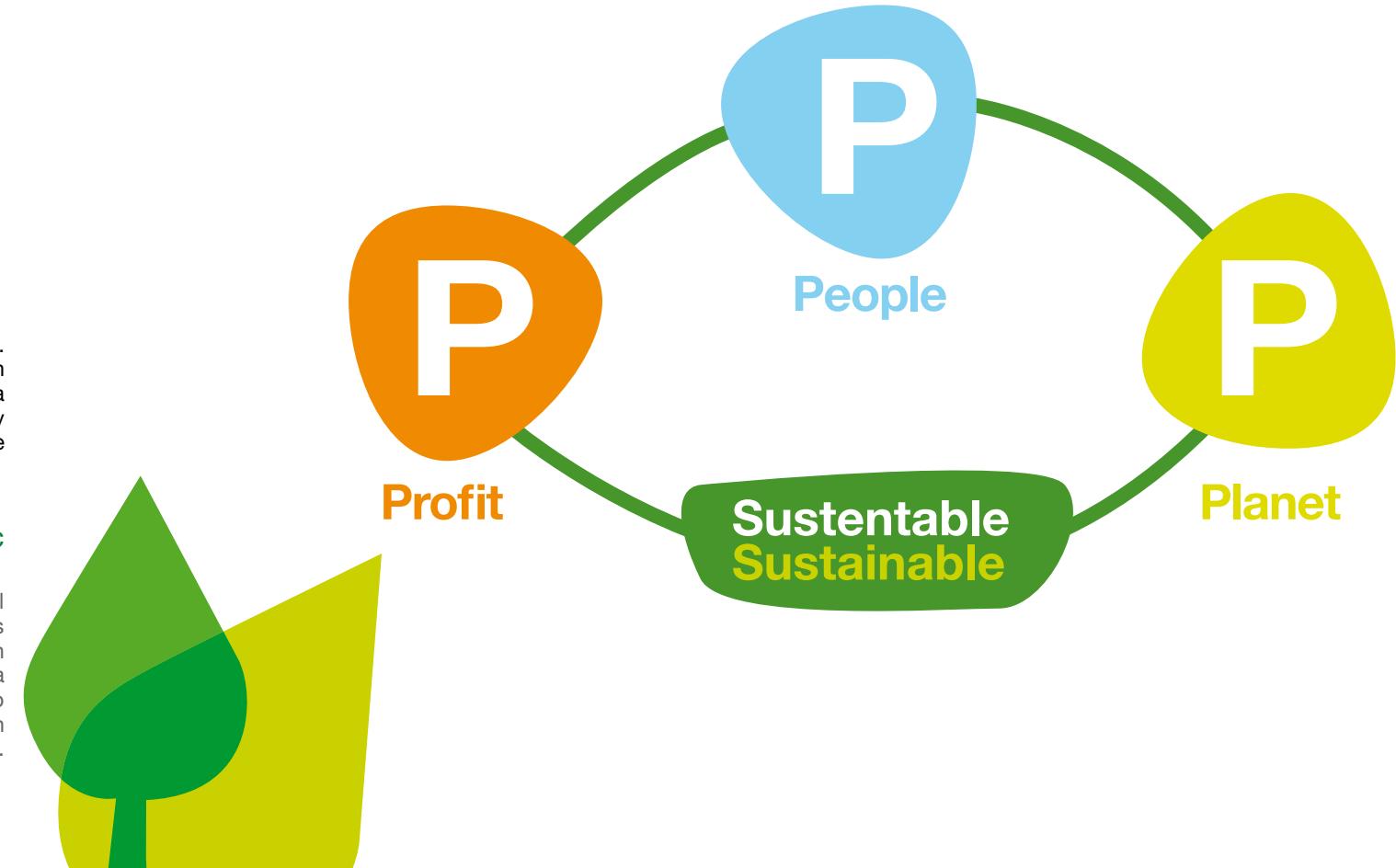
**Total invertido en proyectos y programas de desarrollo sustentable año 2013**

**Total invested in sustainable development projects and programs in 2013**

**US\$2.216.620**

(Público Interno, Externo y Medioambiente)  
(Internal, External Public and Environment)

## 3P's para el desarrollo sustentable 3P's for sustainable development



## Uruguay



### Schandy Aporta al Medio Ambiente y Solidariza con la Educación Pública de Uruguay

La empresa cumple con la estricta normativa internacional y local. Además, implementa novedosas soluciones en la disposición final de efluentes y residuos y dona su papel limpio y usado a Repapel, una organización no gubernamental que lo recicla y entrega en forma de materiales a las Escuelas Públicas. Durante 2013 se entregaron 1.180 kilos a la organización.

### Recycling Schandy also helps the public education in Uruguay

Schandy complies with strict international and local environmental regulations. Moreover, it has implemented innovative solutions with regard to the final disposal of effluents and waste. In addition, it donates its clean and used paper to Repapel, a non-governmental organization that recycles it and turns it into school materials, which it then delivers to the public schools. In 2013, 1,180 kilos of paper were delivered to the organization.



 **Grupo Ultramar**

**REDACCIÓN Y COORDINACIÓN / REDACTION AND  
COORDINATION**

Subgerencia de Asuntos Corporativos - Grupo Ultramar  
Daniela Muñoz H.  
Lorena Brander B.

**DISEÑO / DESIGN**

Grupo Oxígeno  
[www.grupoxigeno.cl](http://www.grupoxigeno.cl)

**IMPRESIÓN / PRINTING**

Marca Digital

**AGRADECIMOS LA COLABORACIÓN DE / WE THANK  
THE COOPERATION OF:**

Rosana Compagnoni, Ultramar Argentina; Diana Cotera, Transtotal Agencia Marítima; Alejandra Fernández y Paula Calderón, Sitrans; Paola Odonne, Schandy; María Paula Gómez y Jorge Luis Pino, Remar; Alejandra Miranda, Ultraport; María Alejandra Chamorro y Carolina Pineda, Naves; Erika Barahona, CB Fenton; Solange Vial y Melissa Díaz, TPS; Daniel Osorio y Pablo Saldivia, Humboldt; Alberto Mendiola, Navitranso; Rodrigo Trucco, TPC; Margarita Moll, Puerto Angamos; Francisco Ortúzar, Puerto de Mejillones; Marcio Hilti, Sagres; Marcela Arnaboldi, Depocargo y Teisa; Juan Leyva, TPA.