

REPORTE DE 2015

SUSTENTABILIDAD

Sustainability Report



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

ASISTENCIA METODOLÓGICA Y REDACCIÓN /
METHODOLOGICAL ASSISTANCE AND REDACTION
Organika

DISEÑO/*DESIGN*
Pezglobo

IMPRESIÓN / *PRINTING*
Maval Impresores

AGRADECEMOS LA COLABORACIÓN DE / *WE THANK THE COOPERATION OF:*
Alberto Mendiola – Navitranso
Andrea Aguila y Daniel Osorio – Humboldt
Arturo Osses y Francisco Acevedo – Ultraport
Britt Sorth y Søren Morbitzer Christoffersen – Ultrana
Business Support
Camila Martínez – Puerto Mejillones
Carolina Chandía – Terminal Puerto Arica
Carolina Gómez – Terminal Pacífico Sur
Catalina Arias – Coltugs
Diego Schneuer – Noracid
Erika Barahona – CB Fenton
Francisca Fajuri – Ultrana
Gonzalo Alonso – Antares
Ingrid Lanas – Terminal Puerto Coquimbo
Javiera Larrondo y Valeria García – Holding Ultramar
Liliane Liguori – Rochar
Lourdes Palomino – Transtotal
Luis Sotomayor - Urutug y Transfluvial
Marcela Arnaboldi – Depocargo y Teisa
Margie Bolton – Norton Lilly
María Alejandra Chamorro y Carolina Pineda – Naves
María Graciela Breiding – Sitrans
María Jesús Alonso – Fullpak
María Paula Gómez y Jorge Luis Pino - Remar
Mario Pujol – Terminal Puerto Rosario
Napoleón Sotomayor – Japina
Nicolás Cáceres – Ultraterra
Nicolás Mihovilovic –Puerto Angamos
Paola Oddone – Grupo Schandy
Pedro Armijo – Stiglich
Rocío Fernández – Holding Ultramar
Rosana Compagnoni y Nayla Álvarez - Ultramar Argentina
Stephen Green – Ultrana Denmark
Thais Soler – Sagres
Vanessa Farrugia – Ultramar Agencia Marítima Chile

Para obtener mayor información sobre este reporte de sustentabilidad, contactar a / *For more information on this sustainability report, contact:*
dmunoz@ultramar.cl o bbarros@ultramar.cl

Santiago de Chile, julio 2016



REPORTE DE **2015**
SUSTENTABILIDAD
Sustainability Report



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

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

Misión Grupo Ultramar
Mission Ultramar Group

CONTENIDOS

CONTENTS

08

Visión de los Presidentes / *Chairmen's Vision*
Comprometidos con el Desarrollo Sustentable /
Commitment to Sustainable Development
Principales Hitos de su Historia / *Important Historical Events*
Grupo Ultramar Hoy / *Ultramar Group Today*
Alcance del Reporte / *Scope of the Report*

16



CAPÍTULO 1 / CHAPTER 1

Gobierno Corporativo / *Corporate Governance*

Directorios y Administración superior
Board of directors and Senior Management
Ética y modelo de prevención de delitos
Crime prevention model and ethics
Alineamiento Estratégico / *Strategic alignment*

26



CAPÍTULO 2 / CHAPTER 2

Desempeño Social / *Social Performance*

Colaboradores / *Employees*
Clientes / *Customers*
Proveedores / *Suppliers*
Comunidad / *Community*

86



CAPÍTULO 3 / CHAPTER 3

Desempeño Ambiental / *Environmental Performance*

Gestión Ambiental Integral
Comprehensive Environmental Management
Eficiencia de Recursos Naturales
Natural Resources Efficiency

102



CAPÍTULO 4 / CHAPTER 4

Fundaciones y organizaciones apoyadas por el Grupo Ultramar *Foundations and organizations supported by Ultramar Group*

Fundación Educacional Choshuencho / *Choshuencho Educational Foundation*
Fundación Educacional People Help People / *People Help People Corporation*
Otras organizaciones / *Other Organizations*

110



Reportabilidad / *Reportability*

VISIÓN DE SUS PRESIDENTES

CHAIRMEN'S VISION

EL COMPROMISO CON EL DESARROLLO SUSTENTABLE ES EL CAMINO

BEING COMMITTED TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT IS THE BEST WAY FORWARD

Convertirnos en un socio estratégico que entrega servicios marítimos, portuarios y de logística industrial de excelencia, para el desarrollo de nuestros clientes, proveedores, colaboradores y comunidades es el compromiso que nos mueve como Grupo Ultramar y es parte central de nuestra estrategia para lograr una gestión sustentable de nuestra operación. Para alcanzarlo, estamos convencidos que es indispensable ampliar la mirada: poner en la balanza el desempeño económico, social y ambiental de nuestra gestión, apoyándonos en un gobierno corporativo sólido que nos permita asegurar un relacionamiento fluido con cada uno de nuestros grupos de interés para continuar siendo un aporte real a la sociedad en que estamos insertos.

Bajo esta mirada es que construimos nuestro sexto reporte de sustentabilidad que con orgullo aquí les presentamos. Este documento es el fruto del trabajo colaborativo de decenas de personas de nuestras diversas unidades de negocio que han destinado tiempo, esfuerzo y mucha dedicación a reportar cada una de las iniciativas estratégicas que durante 2015 fueron un aporte para el desarrollo sustentable del Grupo Ultramar. Inspirándonos en estándares internacionales reconocidos y a través de un proceso voluntario, nuestro reporte de sustentabilidad 2015 contempla por primera vez tres dimensiones: Gobierno Corporativo, Desempeño Social y Desempeño Ambiental.

En primer lugar, les presentamos los avances de nuestro Gobierno Corporativo, pues contar con una estructura sólida que permita asegurar la sustentabilidad del Grupo, promoviendo las mejores prácticas y estándares éticos es primordial. Durante 2015 comenzamos en Chile con la implementación del Sistema de Gestión Ética, que esperamos que siga avanzando en su cobertura en los años venideros.

Ultramar Group is committed to becoming a strategic partner that supports our customers, suppliers, employees and communities, by providing excellent maritime, port and industrial logistics services. This commitment is central to our strategy to sustainably manage our business. We are convinced that it is essential to broaden our perspective, to re-examine our economic, social and environmental performance, and using solid corporate governance construct a fluid relationship with each of our stakeholders, to guarantee that we can continue making a tangible contribution to society.

Our sixth sustainability report is built on this perspective and we proudly present it here. This document is the result of the collaborative work of dozens of people from various business units, who have dedicated a lot of their time and energy to report the strategic initiatives that contributed to the sustainable development of Ultramar Group during 2015. We took our inspiration from recognized international standards, and our 2015 Sustainability Report used a voluntary process to report three dimensions for the first time: Corporate Governance, Social Performance and Environmental Performance.

We begin by presenting progress on our Corporate Governance, as it is paramount that we build a solid structure that secures sustainability for the Group, and promotes best practice and ethical standards. We began by implementing the Ethics Management System in Chile during 2015, which we hope to roll out in the years to come.

Además, profundizamos la visión del Desempeño Social de nuestras unidades de negocio, entendiendo que la gestión de cada uno de nuestros grupos de interés es central para nuestro desarrollo sustentable. Nuestros colaboradores y las distintas iniciativas que promueven la gestión y desarrollo del valioso capital humano con que contamos, son parte central de este capítulo. También, el entendimiento de las necesidades y expectativas de los clientes, el éxito de la gestión de los proveedores y la contribución al desarrollo de la comunidad que rodea cada una de nuestras operaciones, son objetivos permanentes y parte esencial de la gestión realizada por todas nuestras unidades de negocio.

Enfocamos también la mirada en nuestro Desempeño Ambiental, entendiendo la importancia que tiene una mirada ambiental integral de nuestras operaciones, poniendo el esfuerzo en iniciativas que se hacen cargo de la mitigación de los impactos operacionales, el uso eficiente de los recursos naturales y la conservación de los ecosistemas.

Por último, no podemos dejar de mencionar el aporte y apoyo constante que hacemos a fundaciones y organizaciones sin fines de lucro en distintas partes del mundo. A través de estas acciones de filantropía apostamos a contribuir a una sociedad más justa.

Los invitamos a revisar este nuevo reporte, un documento donde damos un importante paso en el camino hacia una gestión más proactiva con cada uno de nuestros grupos de interés, asegurando el desarrollo sustentable del Grupo Ultramar.

Cordialmente,

Dag von Appen / Richard von Appen

In addition, we broadened the Social Performance vision at our business units, as we believe that managing each of our stakeholders is vital for our sustainable development. Our employees and various initiatives that promote the management and development of our valuable human capital are a central part of this chapter. Also, understanding customer's requirements and expectations, successfully managing suppliers and contributing to the development of local communities that neighbor our facilities, are ongoing objectives and an essential management component at all our business units.

We also focused on our Environmental Performance, as we appreciate the importance of a comprehensive environmental approach to our business. We have emphasized initiatives that mitigate the impact of our operations, that efficiently use natural resources and conserve ecosystems.

Finally, we cannot fail to mention the contribution and constant support that we provide to foundations and non-profit organizations in various parts of the world. We believe that our philanthropy contributes to a fairer society.

We invite you to review this new report, which describes the significant steps that we are taking towards more proactively managing each of our stakeholders, to guarantee the sustainable development of Ultramar Group.

Yours sincerely,



COMPROMETIDOS CON EL DESARROLLO SUSTENTABLE

COMMITMENT TO SUSTAINABLE DEVELOPMENT

El compromiso con el desarrollo sustentable del Grupo Ultramar queda plasmada en su misión:

Ultramar Group's commitment to sustainable development was captured in its mission statement:

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

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



Ser reconocido como un operador líder en Latinoamérica, realizando servicios offshore, de remolque portuario y terminales GNL, manteniendo siempre los más altos estándares de la industria.

To be recognized as a leading operator in Latin America, providing harbour towage services, offshore and services for LNG terminals, always maintaining the highest quality standards of the industry.



Michael Schröder
Gerente General / Chief Executive Officer
Ultratug Holding



Ser un socio en quien confiar, que ofrece servicios de transporte marítimo eficientes y seguros para el beneficio mutuo de nuestros clientes, colaboradores, comunidades y del medio ambiente.

We aspire to be a partner you can trust, who provides efficient and safe maritime transportation services to the mutual benefit of our customers, employees, communities and the environment.



José Thomsen
Gerente General / Chief Executive Officer
UltranaV Holding



"Al 2020 queremos posicionar al Holding Ultramar como referente en las Américas con una operación sustentable en Puertos, Negocios Marítimos y Logísticos"

By 2020 we aim to be recognized as the Industry Benchmark in the Americas with sustainable operations in ports, logistics and agency business.



Jan Vermeij
Gerente General / Chief Executive Officer
Ultramar Holding



"Generar proyectos e iniciativas empresariales siendo parte activa en el desarrollo sustentable de los sectores energía, industrial y recursos naturales, comprometiéndose con el progreso del país".

To generate entrepreneurial projects and initiatives and actively participate in sustainable development in energy, industry and natural resources, with commitment to the country's progress.



Marcos Büchi
Gerente General / Chief Executive Officer
Ultraterra Holding

PRINCIPALES HITOS DE SU HISTORIA

IMPORTANT HISTORICAL EVENTS

1952

Ultramar fue fundada por el capitán Albert von Appen como Agencia Marítima de Hamburg-Amerika Line y Norddeutscher Lloyd. Luego, representa a MSC, Hapag Lloyd, Italia.

Ultramar was founded by Captain Albert Von Appen as Agencia Maritima de Hamburg-Amerika Line y Norddeutscher Lloyd. It then became the representative for MSC, Hapag Lloyd and Italia.

1955

Primera Agencia portuaria propia / First owned port agency

1956

Representaciones de líneas aéreas / Representative for airlines

1960

Negocio Naviero / Shipping business

1965

Remolcadores y salvataje / Tugs and salvage

1981

Estiba y desestiba / Vessel loading and unloading

1985

Depósitos de contenedores, transporte y bodegaje / Container depots, transport and warehousing

1988

Bodegas aduaneras en aeropuerto / Customs warehouses at the airport

1990

Administración de naves / Vessel services

1993

Inversiones en terminales portuarios / Investments in port terminals

1994

Inversiones en Sector Energético / Investments in the energy sector

Soluciones logísticas para líquidos y sólidos a granel / Logistics solutions for bulk liquids and solids

1998

Servicio de lanchas para la atención de naves / Launch service to attend vessels

1999

Negocio Forwarding / Forwarding business

2000

Concesiones portuarias / Port concessions

2003

Almacenes Extraportuarios / Off-dock storage

2006

Inversiones en Sector de Minería de Carbón / Investments in the coal mining sector

2007

Inversión y comercialización de Ácido Sulfúrico / Investment and marketing of sulfuric acid

2008

Terminal de exportación en aeropuerto / Export terminal at the airport

Backoffice documental y logística de contenedores / Engineering required to transport oversized cargo

2010

Ingeniería para el transporte de carga sobredimensionada

Engineering required to transport oversized cargo

2011

Soluciones modulares

Modular solutions

2012

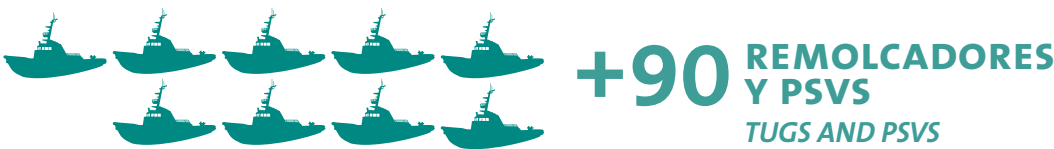
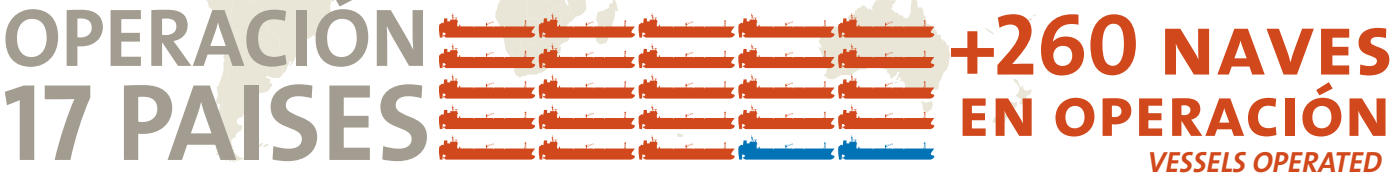
Prestación de servicios industriales

Industrial services

GRUPO ULTRAMAR HOY

ULTRAMAR GROUP TODAY

63 DE HISTORIA
AÑOS BEGAN 63 YEARS AGO



ALCANCE DEL REPORTE

SCOPE OF THE REPORT

Grupo Ultramar pone a disposición de sus grupos de interés su sexto Reporte de Sustentabilidad, que da a conocer la gestión realizada por sus unidades de negocio pertenecientes a sus cuatro Holdings: Ultrana, Ultratug, Ultramar y Ultraterra.

La información aquí publicada corresponde al período entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015.

Para la elaboración de este reporte, se utilizaron como referencia estándares de sustentabilidad reconocidos mundialmente como el Global Reporting Initiative (GRI), en su versión G4, y los principios de Global Compact.

Ultramar Group presents its sixth Sustainability Report to its stakeholders, which describes how the businesses at its four holding companies: Ultrana, Ultratug, Ultramar and Ultraterra, have been managed.

The information published here covers the period from January 1 to December 31, 2015.

Globally recognized sustainability standards have been used to prepare this report, such as the Global Reporting Initiative (GRI) version G4, and the principles contained in the Global Compact.

PERIODO: 1 DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015 / PERIOD: 1 JANUARY TO 31 DECEMBER 2015

4 CAPÍTULOS / chapters

Gobierno Corporativo



Corporate Governance

Desempeño Social



Social Performance

Desempeño Ambiental



Environmental performance

Fundaciones



Foundations

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

Participation in preparing the report was voluntary and a method was adopted that secured the traceability of all the information collected. It consolidated the indicators used in the strategic management of sustainability at all the business units within Ultramar Group.

Este documento se articula en los siguientes cuatro capítulos: Gobierno Corporativo, Desempeño Social, Desempeño Ambiental y Fundaciones.

This document is divided into the three chapters: Corporate Governance, Social Performance, Environmental Performance and Foundations.



Proceso Voluntario y Colaborativo
Voluntary and Collaborative Process

En su versión 2015 se invitó a participar a los 4 CEO de los holdings, a 34 gerentes generales y a un total de 37 interlocutores que reportaron indicadores de las siguientes unidades de negocio:

In 2015, 4 CEO from the holding companies were invited to participate in the sustainability report, also 34 general managers and 37 partners who reported indicators of following business units:

Ultramar

CB Fenton
Depocargo
Fullpak
Grupo Naves
Grupo Schandy
Norton Lilly
Puerto Angamos
Puerto Mejillones
Remar
Rochamar
Sagres
Sitrans
Stiglich
Teisa
Terminal Puerto Arica
Terminal Puerto Coquimbo
Terminal Puerto Rosario
Terminal Pacífico Sur
Transtotal
Ultramar Agencia Marítima Chile
Ultramar Argentina
Ultraport

Ultrana

Antares
Humboldt
Naviera Transoceánica
Ultrabulk
Ultragas
Ultrana
Ultraship
Ultratank

ULTRATUG

Coltugs
Japina
Remolcadores Ultratug Chile

Ultraterra

Noracid
Ultraterra





CAPÍTULO 1 CHAPTER 1

GOBIERNO CORPORATIVO CORPORATE GOVERNANCE





CONDUCCIÓN ESTRATÉGICA Y ÉTICA PARA EL LOGRO DE OBJETIVOS STRATEGIC AND ETHICAL LEADERSHIP TO ACHIEVE OBJECTIVES

Contar con un gobierno corporativo sólido que promueva las mejores prácticas, adopte los resguardos fundamentales en la administración de las compañías y potencie un crecimiento sustentable en cada una de ellas, es un foco central en el Grupo Ultramar.

A central focus at Ultramar Group is solid corporate governance that promotes best practices, adopts fundamental safeguards in company management, and secures sustainable growth.

Asimismo, cada director deberá tomar en cuenta para su gestión las consecuencias a largo plazo de toda decisión relevante; el interés de los colaboradores de la empresa; la necesidad de fortalecer la relación con clientes, proveedores u otros, asistiendo con visitas esporádicas a clientes y proveedores cada vez que la administración se lo requiera; el impacto de la operación en las comunidades y el medio ambiente; el deseo de mantener una reputación de altos estándares éticos en los negocios y la necesidad de justicia entre los miembros de la compañía.

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

Also, each Director should understand: the long-term consequences of all important decisions; the concerns of company employees; the need to strengthen relationships with customers, suppliers, etc., by making sporadic visits to customers and suppliers whenever requested by management; the impact of the business on local communities and the environment; and the importance of maintaining high ethical standards in business and of treating company employees fairly.

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

DIRECTORIOS Y ADMINISTRACIÓN SUPERIOR BOARD OF DIRECTORS AND SENIOR MANAGEMENT

Grupo Ultramar cuenta con 5 directorios que representan a cada división de negocio, así como también al gobierno central de la organización. Por su parte, cada unidad de negocio cuenta con un directorio autónomo.

Ultramar Group has five Boards that represent each business line, plus the organization's central control. Each business unit has an autonomous Board.

El principio rector en la dirección y administración de las compañías del Grupo es que las actuaciones y acuerdos de todos quienes participen en ellas giren en torno al interés social del Grupo el cual es independiente del interés del controlador, de los demás accionistas y de otros actores que puedan intervenir en las decisiones de las empresas, para lo cual también entrega directrices externas en las distintas divisiones.

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

Entre las principales responsabilidades de los directores se encuentran el resguardar y fortalecer la cultura y valores del Grupo Ultramar; determinar la estructura del gobierno corporativo (comités, gerentes, asesores u otros); definir, validar y supervisar la ejecución de los planes estratégicos de cada empresa; velar por asegurar los procesos que garanticen transparencia y calidad de la información para la toma de decisiones; apoyar a las administraciones, aportando puntos de vista respecto al desarrollo general de la empresa y en materia de inversiones; velar por el cumplimiento de normas legales y comportamiento ético; entender los riesgos asociados a las decisiones de la administración y las fórmulas de mitigación; estar informado sobre los asuntos públicos y posturas de los grupos de interés relevantes, entre otras funciones.

The principal responsibilities of the Directors are to: safeguard and strengthen the culture and values of Ultramar Group; define the corporate governance structure (committees, managers, consultants or others); define, validate and monitor the execution of strategic plans at each enterprise; safeguard the processes that ensure that decision-making information is transparent and high quality; support management by providing opinions on the overall progress of the company and its investments; ensure compliance with legal standards and ethical behavior; understand the risks associated with management decisions and associated mitigation measures; and keep abreast of public affairs and the opinions of important stakeholders.

COMPOSICIÓN DIRECTORIOS POR HOLDING 2015 BOARD MEMBERS AT EACH HOLDING COMPANY 2015

INVERSIONES ULTRACORP

Dag von Appen
Richard von Appen
Nils Engdahl
Felipe Vial

PERIODICIDAD / Frequency:
sesiona 1 vez al mes.
meets monthly

INVERSIONES ULTRAMAR

Richard von Appen
Dag von Appen
Felipe Vial
Francisco Courbis
Pablo Ihnen

PERIODICIDAD / Frequency:
sesiona 1 vez al mes.
meets monthly

INVERSIONES ULTRATUG

Dag von Appen
Richard von Appen
Nils Engdahl
Felipe Vial
Francisco Courbis

PERIODICIDAD / Frequency:
sesiona 1 vez al mes.
meets monthly

INVERSIONES ULTRANAV

Dag von Appen
Richard von Appen
Felipe Vial
Peter Stokes
Carsten Haagenzen

PERIODICIDAD / Frequency:
sesiona cuatro veces al año
meets quarterly

INVERSIONES ULTRATERRA

Dag von Appen
Richard von Appen
Francisco Courbis
Nils Engdahl
Felipe Vial

PERIODICIDAD / Frequency:
sesiona 1 vez al mes.
meets monthly



COMITÉ DE DIRECTORES DIRECTORS' COMMITTEE

Para resguardar la transparencia y asegurar una gestión de excelencia, los Directorios cuentan con 2 Comités de Directores: Auditoría y Ética.

1. COMITÉ DE AUDITORÍA

Existente en el Holding Ultramar, Ultrana y Ultratug, tiene por objetivo apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus responsabilidades con respecto a la gestión de la información financiera, contable y de gestión de las unidades de negocios del Grupo, además de velar por el buen ambiente de control interno, mitigación de riesgos y la protección del patrimonio de los socios. Para estos fines, el Comité de Auditoría se apoya en auditores externos y otros especialistas que estime conveniente, integrantes de las administraciones de las unidades de negocios y la Dirección de Auditoría Interna Corporativa, quien a través de un plan anual de revisiones, ejecuta estas últimas e informa periódicamente a este comité de las observaciones encontradas, riesgos, recomendaciones y los comentarios y/o compromisos de cada administración auditada.

Los principales temas tratados son:

- Planificación anual de auditoría externa y auditorías internas.
- Resultados de auditorías internas y mejoras propuestas.
- Resultados de auditoría externa de estados financieros:
 - Cartas de Control Interno
 - Carta de Control Interno TI
 - Estados Financieros Anuales

The Boards have two Directors' Committees, to safeguard transparency and secure excellent management: Audit and Ethics Committees

1. AUDIT COMMITTEE

The Ultramar, Ultrana and Ultratug holding companies have Audit Committees. These help the Board to fulfill its responsibilities with regard to managing financial and accounting information, managing the Group's business units, securing a good internal control environment, mitigating risks and protecting shareholder's equity. The Audit Committee is supported by external auditors and other specialists as it deems appropriate, business unit management, and the Corporate Internal Audit Department. The latter define annual auditing plans, execute them and regularly report their observations, risks, recommendations and comments to this committee, together with the corresponding management responses.

The main topics addressed are:

- Annual external and internal audit plans.
- Findings and proposed improvements arising from internal audits.
- Findings from the external audit of the financial statements covering:
 - Internal Control Letters
 - Internal IT Control Letters
 - Annual Financial Statements

HOLDING ULTRAMAR

DIRECTORES / Directors

Francisco Courbis
Felipe Vial
Pablo Ihnen
Nils Engdahl

sesiona mensualmente / meets monthly

HOLDING ULTRANAV

DIRECTORES / Directors

Felipe Vial
Enrique Ide
Nils Engdahl

sesiona trimestralmente / meets quarterly

HOLDING ULTRATUG

DIRECTORES / Directors

Francisco Courbis
Felipe Vial
Nils Engdahl

sesiona mensualmente / meets monthly

2. COMITÉ DE ÉTICA:

Presente en los cuatro holdings del Grupo Ultramar, tiene por objetivo establecer las estrategias para mantener y promover los valores del Grupo, además de velar por el cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos, de promover buenas prácticas en la organización, fomentar el uso de metodologías de riesgos y establecer acciones correctivas y de sanciones. Estos comités sesionan semestralmente o cuando las circunstancias lo ameritan.

Los principales temas tratados son:

- Denuncias y consultas recibidas a través del canal de denuncias.
- Políticas, procedimientos y actividades de control para el MPD.
- Operatividad del canal de denuncias
- Estado de la adhesión a los valores al interior de la organización

2. ETHICS COMMITTEE

All four holding companies in Ultramar Group have an Ethics Committee. They establish the strategies required to sustain and promote the values of the Group, ensure compliance with the crime prevention model, promote best management practice, encourage risk mitigation and establish corrective actions and sanctions. These committees meet twice a year, or when required under the circumstances.

The main topics addressed are:

- Complaints and enquiries received through the complaints channel.
- The Crime Prevention Model policies, procedures and monitoring.
- The complaints channel process.
- The status of employee compliance with Group values.

HOLDING ULTRAMAR

MIEMBROS / Members

Jan Vermeij
Andrea Fuchslocher
Pablo Ihnen
Mauricio Sepúlveda

HOLDING ULTRANAV

MIEMBROS / Members

José Thomsen
Sergio Vial
Felipe Vial
Mauricio Sepúlveda

HOLDING ULTRATUG

MIEMBROS / Members

Matthias Reinarz
Sergio Vial
Francisco Courbis
Mauricio Sepúlveda

HOLDING ULTRATERRA

MIEMBROS / Members

Enzo Ragazzone
Francisco Courbis
Mauricio Sepúlveda

ÉTICA Y MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

CRIME PREVENTION MODEL AND ETHICS

SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA (SGE) ETHICAL GOVERNANCE SYSTEM (EGS)

Desde 2013, Grupo Ultramar comenzó a trabajar en un nuevo Sistema de Gestión Ética que le permitiera al Grupo asegurar la sustentabilidad de sus operaciones.

Ultramar Group started to formulate a new Ethical Governance System in 2013, to ensure that the Group's business was sustainable.

El Sistema de Gestión de Ética es un conjunto de herramientas que buscan prevenir, identificar y abordar casos que puedan dañar la imagen, reputación y sustentabilidad del Grupo Ultramar. Su principal objetivo es fortalecer y promover la cultura del Grupo basada en los valores de integridad, excelencia, pasión y seguridad.

The Ethical Governance System consists of tools that identify, prevent and address situations that may damage the image, reputation and sustainability of the Ultramar Group. Its main objective is to strengthen and promote Group culture, which is based on the values of integrity, excellence, passion and safety.

La implementación del Sistema de Gestión Ética comenzó a partir de abril de 2015. En esta fecha, se dio inicio a la Fase 1 que contempló la instalación del sistema en unidades de negocio con mayor volumen operacional en Chile de los cuatro holdings del Grupo. De esta manera, se abarcó a 10 unidades de negocio con un alcance de 4.115 colaboradores que corresponden al 82% de la dotación de éstas.

The implementation of the Ethical Governance System began in April 2015 with phase 1, where the system was installed in the business units with the largest volumes in Chile and in the four Group holding companies. This covered 4,115 employees at ten business units, which corresponds to 82% of their workforce.

En la Fase 1 se implementaron tres iniciativas que tienen como propósito educar y ampliar el entendimiento respecto a posibles dilemas éticos o situaciones complejas a las que los colaboradores podrían estar expuestos en su cotidianidad laboral:

Three initiatives were implemented in phase 1, with the aim of educating and widening the understanding of potential ethical dilemmas or complex situations that employees may encounter in their everyday work:

SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA ETHICAL GOVERNANCE SYSTEM

ALCANCE

SCOPE
IN 2015

10 unidades de negocio de Chile
4,115 colaboradores

Ten business units in Chile
4,115 employees.





GUÍA DE ÉTICA

Documento orientador que entrega directrices de comportamiento basadas en la cultura del Grupo Ultramar. Esta herramienta plasma valores que son fundamentales para el desarrollo y sustentabilidad del Grupo, como la excelencia, rentabilidad, responsabilidad y confiabilidad. A través de una serie de recomendaciones permite reflexionar acerca de cómo los colaboradores pueden relacionarse mejor entre ellos, con sus clientes y el entorno.

PLATAFORMA WEB DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Canal de comunicación seguro y confiable que tiene como objetivo ser un medio para recibir información, resguardando el anonimato de las personas que decidan utilizarlo. Está dirigido a todos los colaboradores, clientes, proveedores y cualquier persona vinculada a la organización que quiera gestionar dudas y denuncias acerca de situaciones éticas complejas producidas en la cotidianidad laboral. Hay que destacar que durante el 2015, el 100% de las denuncias y consultas recibidas a través de esta plataforma fueron investigadas, analizadas y contestadas. De ellas, un 36% corresponden a consultas y un 64% a denuncias.

ETHICAL CODE

This document describes behavior guidelines based on the culture at Ultramar Group. It captures those values that are fundamental for the Group to achieve sustainable growth, such as excellence, profitability, responsibility and reliability. Various recommendations stimulate reflections on how employees can improve the way they relate to each other, to their customers and to the environment.

WEB PLATFORM FOR COMPLAINTS AND ENQUIRIES

This is a secure and reliable communication channel for receiving information, whilst safeguarding the anonymity of anyone using it. It has been designed to be used by any employee, customer, supplier or anyone linked to the organization that has a question or complaint about complex ethical situations arising from their everyday work.

During 2015, all the complaints and enquiries received through this platform were investigated, analyzed and answered. 36% were enquiries and 64% were complaints.

MODELO DE PREVENCIÓN DEL DELITO (MPD)

Modelo que permite gestionar y monitorear a través de diferentes actividades de control, los procesos o actividades que se encuentran expuestas a la comisión de los riesgos de delito señalados en Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las personas jurídicas del Estado de Chile. La gestión de este Modelo está a cargo del Coordinador de Ética y Prevención de Delitos y el principal objetivo es prevenir y educar frente a los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionario público o extranjero. Para ellos, se establecieron lineamientos y procedimientos, que fortalecen distintos procesos de la organización, a través de la construcción de nuevas políticas y procedimientos. Algunas de las actividades y controles que se están implementando en cada empresa bajo este modelo son:

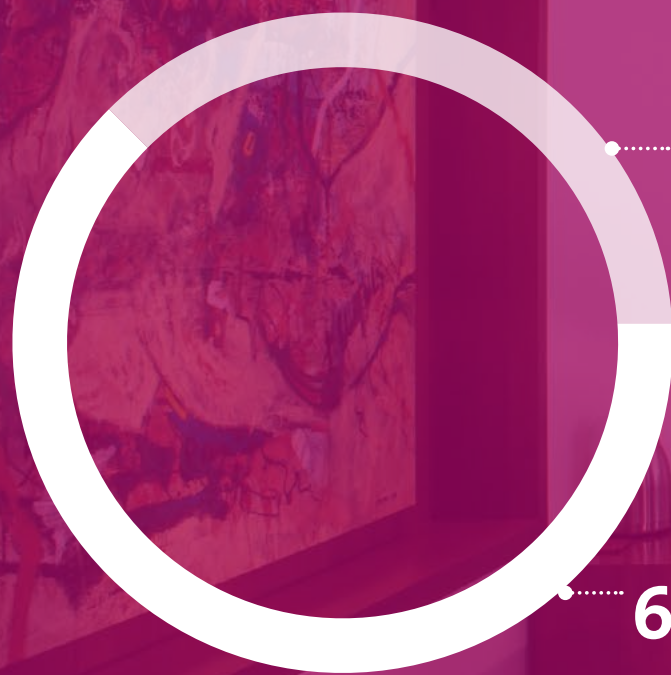
- Creación de un comité de ética: compuesto por un director externo, el gerente general, un ejecutivo y el encargado de prevención de delito.
- Nombramiento de un encargado de ética y prevención de delito.
- Construcción de una matriz de riesgos asociados a los delitos de la ley 20.393.
- Implementación de políticas y procedimientos.
- Supervisión constante del cumplimiento de controles asociados al modelo.
- Certificación del sistema de prevención de delitos

CRIME PREVENTION MODEL

This model uses various control techniques to manage and monitor the processes that are exposed to the crimes identified in Law 20.393 regarding criminal responsibility for legal entities in Chile. The Ethics Coordinator and Crime Prevention Officer is responsible for this model, and its main objective is to create awareness and prevent the crimes of money laundering, financing terrorism and bribing a public national or foreign official. New policies and procedures have been introduced that strengthen various processes within the organization. Some of the controls being implemented in each company using this model are:

- *Creating an ethics committee: composed of an advisory director, the chief executive officer, an executive and the crime prevention officer.*
- *Appointing an ethics coordinator and crime prevention officer.*
- *Constructing a risk matrix associated with the crimes described in law 20.393.*
- *Implementing new policies and procedures.*
- *Constantly monitoring compliance with the model's controls.*
- *Certifying that the crime prevention model complies with international standards*

GESTIÓN CANAL DE DENUNCIAS 2015 COMPLAINTS CHANNEL USE IN 2015



36% CONSULTAS
ENQUIRIES

64% DENUNCIAS
COMPLAINTS





ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO

STRATEGIC ALIGNMENT

Entendiendo la importancia de la generación de espacios para el intercambio de opiniones, construcción de vínculos y de relacionamiento entre las distintas unidades de negocios, el Grupo Ultramar lleva a cabo durante el año diferentes instancias de alineamiento y bajadas de información a sus ejecutivos. En el año 2015, destacamos:

Ultramar Group held various meetings during the year to align executives and present information, because it recognizes the importance of providing opportunities for them to exchange views and build networking links between business units. The following meetings took place during 2015:



REUNIÓN ANUAL DE EJECUTIVOS ANNUAL EXECUTIVE MEETING

Se realiza el último trimestre del año y reúne a los principales ejecutivos y directores del Grupo para discutir y analizar los resultados, proyectos y establecer los lineamientos para el largo plazo.

It is held during the last quarter of the year and brings together the main executives and managers of the Group to discuss and analyze results and projects, and to set long-term guidelines.



REUNIÓN ANUAL DE ESTRATEGIA ANNUAL STRATEGY MEETING

Reúne a los principales ejecutivos (gerentes generales y sus primeras líneas de reporte) para transmitirles la estrategia anual y los focos de la administración. Durante 2015 los Holding Ultramar, Ultratug y Ultranaev realizaron sus respectivas reuniones. En el caso del Holding Ultramar se trabajó en la importancia de la gestión con todos los grupos de interés para la sustentabilidad de la compañía.

It gathers the main executives (CEOs and their direct reports) to present annual strategy and areas for management focus. During 2015 Ultramar, Ultratug and Ultranaev holdings held their respective meetings. For example Ultramar holding presented the importance of working with all stakeholders to secure the sustainability of the company.





CAPÍTULO 2

CHAPTER 2

DESEMPEÑO SOCIAL

SOCIAL PERFORMANCE





COLABORADORES EMPLOYEES



Comprometidos con el Desarrollo de Nuestras Personas Committed to Employee Development

La gestión del capital humano es un aspecto central en el desarrollo de la estrategia del Grupo Ultramar. Por ello, para lograr la misión y ser sustentables es fundamental la articulación de la cultura de la organización con el liderazgo y el talento de cada una de las personas que componen el Grupo Ultramar.

Human capital management is a key aspect of strategy at Ultramar Group. Therefore, embedding the organizational culture using the leadership and talent of each Ultramar Group employee is fundamental to achieving our mission and remaining sustainable.



LOS VALORES VALUES



Grupo Ultramar quiere ser una empresa mejor para las futuras generaciones; que despierta talentos y saca lo mejor de cada una de las personas que trabajan en él. Por esto, se basa en cuatro valores que dan vida a la cultura de la organización.

Ultramar Group wants to be a better business for the sake of future generations. It wants to awaken talents and bring out the best in each employee. Therefore, it has four values that bring its organizational culture alive.

INTEGRIDAD · INTEGRITY
EXCELENCIA · EXCELLENCE
PASIÓN · PASSION
SEGURIDAD · SAFETY

Cada uno de estos valores quieren hacer del Grupo Ultramar una organización dinámica, que crece, se adapta, es rentable, desafiante, sustentable, con una oferta de valor propia para los distintos actores relevantes: una plataforma de desarrollo de negocios, de personas, de proveedores y de comunidades.

Each of these values are required to transform Ultramar Group into a dynamic organization, which grows, adapts, is profitable, defiant, sustainable, and that can add value for important stakeholders: a platform to develop businesses, people, suppliers and communities.



"DINÁMICA, QUE CRECE,
SE ADAPTA, ES RENTABLE,
DESAFIANTE Y SUSTENTABLE"

"A DYNAMIC ORGANIZATION,
WHICH GROWS, ADAPTS, IS
PROFITABLE, DEFIANT AND
SUSTAINABLE"



DOTACIÓN Y EVALUACIÓN

WORKFORCE AND EVALUATION

El cómo se conforma nuestra dotación, quiénes son nuestros colaboradores y cómo evaluamos nuestro clima laboral nos permitirá conocernos, potenciar el trabajo en equipo y comprometernos en avanzar en prácticas que permitan atraer, identificar, potenciar y retener a los mejores talentos.

How our workforce has been put together, where our employees came from, and how to evaluate our working environment, all help to clarify our identity and strengthen teamwork. Moreover, it commits us to improving how we can attract, identify, promote and retain the best talent.

Colaboradores con contrato indefinido al 31 de diciembre 2015 en los cuatro holdings del Grupo Ultramar que incluyen 43 unidades de negocio y áreas de soporte.

Permanent employees in the Group's four holding companies at December 31, 2015, including 43 business units and support areas.

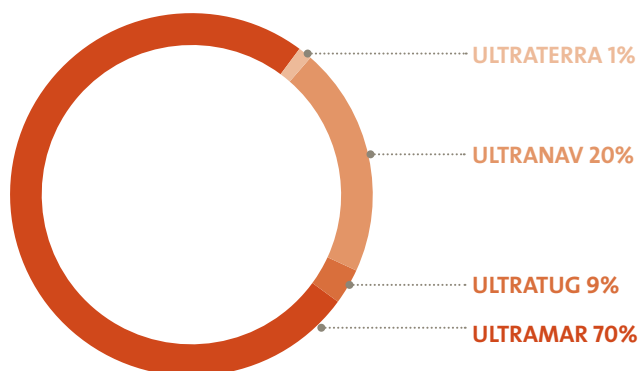


TOTAL DE COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
TOTAL PERMANENT EMPLOYEES AT DECEMBER 31, 2015

10.820*

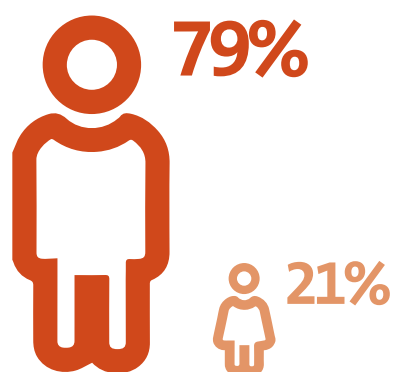
COMPOSICIÓN DOTACIÓN

WORKFORCE COMPOSITION



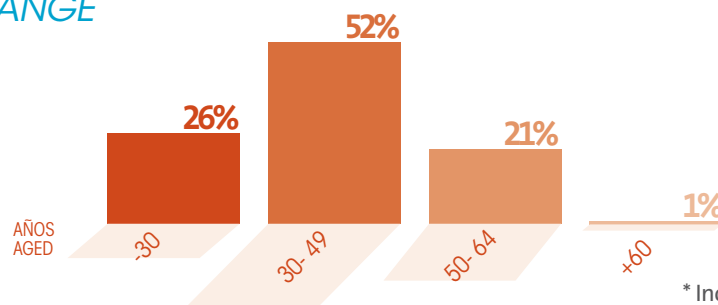
HOMBRES / MUJERES

MEN / WOMEN



RANGO ETARIO

AGE RANGE



* Incluye a colaboradores de Inversiones Ultracorp
It includes employees of Ultracorp Investment

NACIONALIDADES

NATIONALITIES



27 UNIDADES DE NEGOCIO REPORTARON QUE HABÍAN REALIZADO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO A SUS COLABORADORES. ALCANZANDO UN UNIVERSO DE:
27 BUSINESS UNITS PERFORMANCE EVALUATIONS CARRIED OUT YOUR EMPLOYEES. REACHING A UNIVERSE OF:

+5.400
COLABORADORES EVALUADOS
EMPLOYEES EVALUATED

JUMP, INTEGRANDO LA GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

JUMP, INTEGRATING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT



Jump (SuccessFactors) es una herramienta que integra la gestión del capital humano entre los distintos negocios del Grupo Ultramar. Jump tiene como propósito generar sinergias y estandarizar los procesos críticos y transversales del área de personas. Cuenta con los siguientes módulos: Empleado Central, Gestión de Metas, Gestión de Desempeño y Reclutamiento. Previamente implementado en Chile, en 2015 se incorporó en Argentina, Colombia, Dinamarca, Ecuador y Panamá, abarcando a un total de 4.648 colaboradores del Grupo Ultramar.

Jump (Success Factors) is a tool that integrates human capital management across Ultramar Group. Jump aims to generate synergies and standardize critical processes in common within the Human Resources Department. It has the following modules: Central Employee, Performance and Goal Management and Recruitment. Previously implemented in Chile, during 2015, it was in Argentina, Colombia, Denmark, Ecuador and Panama, and reached 4,648 Ultramar Group employees.

"Considero que un beneficio muy importante que ofrece la implementación de Jump es que comprende a todos los colaboradores del grupo más allá del lugar geográfico en el que nos encontremos trabajando. Esto permite que nos relacionemos de una manera más directa y estrecha, pudiendo estar en contacto constante con colaboradores de otros países."



"I believe that a very important benefit provided by Jump is that it involves all employees in the group, and reaches far beyond the geographical location where we work. It enables us to relate more directly and closely, so we can be in constant contact with employees in other countries."

Nayla Álvarez
Asistente de Recursos Humanos / Human Resources Assistant
Ultramar Argentina



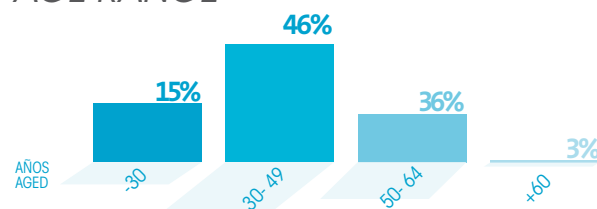
NACIONALIDADES nationalities



TOTAL DE COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
TOTAL PERMANENT EMPLOYEES AT DECEMBER 31, 2015

2.146

RANGO ETARIO AGE RANGE



HOMBRES / MUJERES MEN / WOMEN



+1.600

COLABORADORES DEL HOLDING ULTRANAV TUVIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN 2015
ULTRANAV HOLDING COMPANY'S EMPLOYEES HAD THEIR PERFORMANCE EVALUATION IN 2015



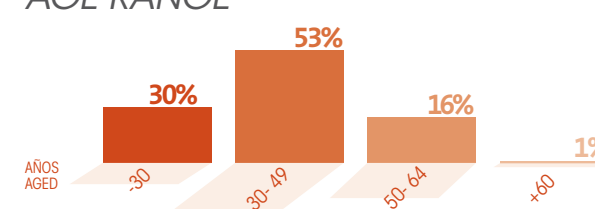
NACIONALIDADES nationalities



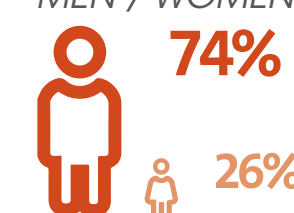
TOTAL DE COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
TOTAL PERMANENT EMPLOYEES AT DECEMBER 31, 2015

7.588

RANGO ETARIO AGE RANGE



HOMBRES / MUJERES MEN / WOMEN



+3.700

COLABORADORES DEL HOLDING ULTRAMAR TUVIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN 2015
ULTRAMAR HOLDING COMPANY'S EMPLOYEES HAD THEIR PERFORMANCE EVALUATION IN 2015



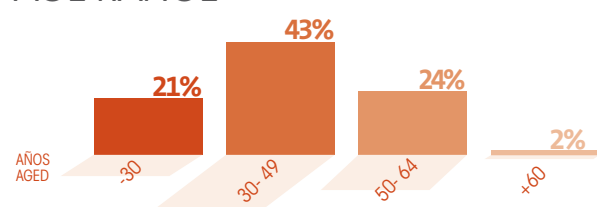
NACIONALIDADES nationalities



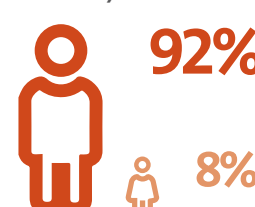
TOTAL DE COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
TOTAL PERMANENT EMPLOYEES AT DECEMBER 31, 2015

968

RANGO ETARIO AGE RANGE



HOMBRES / MUJERES MEN / WOMEN



+750

COLABORADORES DEL HOLDING ULTRATUG TUVIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN 2015
ULTRATUG HOLDING COMPANY'S EMPLOYEES HAD THEIR PERFORMANCE EVALUATION IN 2015



NACIONALIDADES nationalities



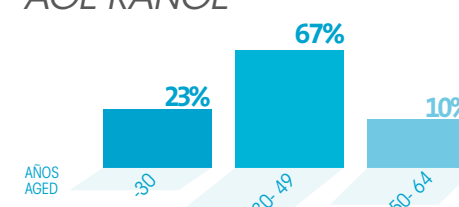
Se excluye Mina Invierno / Excluding Mina Invierno



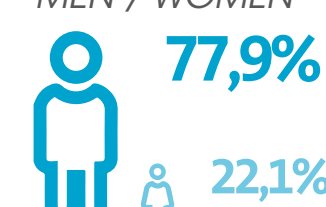
TOTAL DE COLABORADORES CON CONTRATO INDEFINIDO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2015
TOTAL PERMANENT EMPLOYEES AT DECEMBER 31, 2015

95

RANGO ETARIO AGE RANGE



HOMBRES / MUJERES MEN / WOMEN



TODOS LOS COLABORADORES DEL HOLDING ULTRATERRA TUVIERON EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN 2015
ALL ULTRATERRA HOLDING COMPANY'S EMPLOYEES HAD THEIR PERFORMANCE EVALUATION IN 2015



DESARROLLO DE CARRERA

CAREER DEVELOPMENT

Las oportunidades de desarrollo profesional que se dan al interior de las organizaciones son una variable fundamental para la sustentabilidad de una empresa. Retener el talento, desarrollar capacidades internas, reconocer el trabajo y distinguir a los colaboradores que han desempeñado una buena función, son preocupación permanente de las empresas que componen el Grupo Ultramar.

Professional development opportunities within organizations are a key variable to sustain a company. The continual concerns of Ultramar Group companies are retaining talent, internally developing skills, recognizing good work, and rewarding employees who have performed their duties well.

555 COLABORADORES FUERON PROMOVIDOS EN 2015
EMPLOYEES WERE PROMOTED IN 2015

PUERTO ANGAMOS · TEISA · ULTRATERRA · CB FENTON

PROMOVIENDO A LOS MEJORES / PROMOTING THE BEST

A continuación, algunas unidades de negocio que destacan en las prácticas de desarrollo de carrera y realizaron promociones durante 2015:

Business units that have excelled at career development and promoting staff during 2015 are described below:

TEISA

Durante el 2015, 25 personas fueron promovidas de cargo en Teisa, lo que representa un 15% del total de la empresa. 21 de esos movimientos fueron dentro de cargos operativos: 13 Operarios pasaron a Operador de Grúa, 7 Operarios pasaron a Recepcionistas Físicos y una Operaria a Monitor de CCTV. Adicionalmente, 3 Recepcionistas tomaron cargos de Supervisor y 1 Recepcionista fue promovido al cargo de Asistente de Customer Service.

Twenty-five people were promoted in Teisa during 2015, which represents 15% of the total workforce. Twenty-one were between operational positions: Thirteen from Operatives to Crane Operators, seven from Operatives to Physical Receptionists and one from Operative to CCTV Monitor. Additionally, three Receptionists became Supervisors and one Receptionist was promoted to Customer Service Assistant.



PUERTO ANGAMOS

8 colaboradores fueron promovidos a cargos superiores, lo que da un porcentaje del 11,3% de la organización.

Eight employees were promoted, which represents 11.3% of the total workforce.

CB FENTON

Se realizaron 5 promociones de personas en áreas administrativas y operativas. Estas promociones equivalen al 14% de la dotación total de la empresa

Five employees were promoted in administrative and operational departments, which represents 14% of the total workforce.

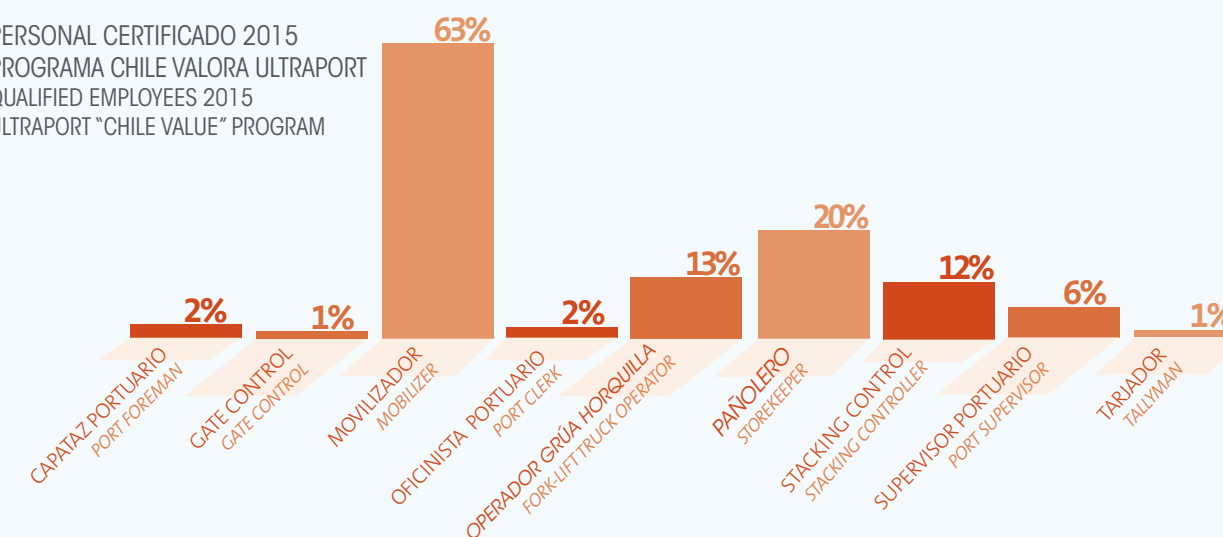
ULTRAPORT

DESARROLLANDO CAPACIDADES INTERNAS / INTERNALLY DEVELOPING SKILLS

Ultraport en alianza con Verifica Competencias desarrolló el proyecto Certificación de Competencias Chile Valora con el objetivo de reconocer el oficio de sus trabajadores que no poseen estudios formales en el área, impulsando así su desarrollo en la organización. Durante 2015, se certificaron 120 colaboradores de las sucursales de Arica, Puerto Angamos, Puerto Chacabuco, Punta Arenas y Valparaíso, los que se suman a los 594 ya certificados en años anteriores.

Ultraport formed an alliance with "Verifica Competencias" to run "Chile Value" Competences Qualifications project, which aims to give employees professional recognition for the skills they have learnt on the job, even if they do not have a formal qualification in that area, thus encouraging them to develop within the organization. During 2015, 120 employees at the Arica, Puerto Angamos, Puerto Chacabuco, Punta Arenas and Valparaíso branches were awarded qualifications, in addition to 594 employees that had already received qualifications in previous years.

PERSONAL CERTIFICADO 2015
PROGRAMA CHILE VALORA ULTRAPORT
QUALIFIED EMPLOYEES 2015
ULTRAPORT "CHILE VALUE" PROGRAM





CLIMA LABORAL

WORKPLACE ENVIRONMENT

El Grupo Ultramar considera el clima laboral como algo fundamental. Desde la integridad, uno de sus valores centrales, trabajan por construir un clima de confianza mutua entre colaboradores y jefes, en un ambiente de camaradería y respeto. Trabajan en equipo y sienten orgullo por los logros de las personas, de los equipos y de la organización. Las metodologías de evaluación del Clima Laboral utilizadas son variadas, destacando entre ellas GREAT PLACE TO WORK.

The Ultramar Group believes that a good workplace environment is essential. A core value is integrity, which is the foundation for building mutual trust between employees and managers in a friendly and respectful place. The Group encourages team work and takes pride in the achievements of people, teams and the organization. The Group uses various methods to evaluate workplaces environment, and an important one is GREAT PLACE TO WORK.

28 UNIDADES DE NEGOCIO DEL GRUPO ULTRAMAR
REALIZARON ENCUESTA DE CLIMA EN 2015
ULTRAMAR GROUP BUSINESS UNITS CONDUCTED
EMPLOYEE SATISFACTION SURVEYS IN 2015

GREAT PLACE TO WORK

GREAT PLACE TO WORK

Para asegurar un buen clima organizacional, gran parte de las empresas que conforman el Grupo Ultramar participan del estudio Great Place to Work (GPTW) que les permite diagnosticar cuáles son sus fortalezas y cuáles son también los ámbitos en los que deben trabajar. Este es un proceso transversal, donde todos los colaboradores entregan su opinión.

DURANTE EL 2015, PARTICIPARON EN EL ESTUDIO 23 UNIDADES DE NEGOCIO DEL HOLDING ULTRAMAR Y TODOS LOS COLABORADORES DE LOS HOLDINGS DE ULTRANAV, ULTRATUG Y ULTRATERRA PRESENTES EN CHILE.

Most of the companies in the Ultramar Group took part in the Great Place to Work (GPTW), in order to evaluate their workplace environment. It identifies each company's strengths, and the areas that require attention. This is a universal process where all employees can submit their opinion.

THE PROJECT INVOLVED 23 ULTRAMAR HOLDING COMPANY BUSINESS UNITS DURING 2015, AND ALL CHILEAN EMPLOYEES AT ULTRANAV, ULTRATUG AND ULTRATERRA HOLDING COMPANIES.



ULTRAMAR AGENCIA CHILE

PROGRAMA "VIENTO EN POPA" / "VIENTO EN POPA" PROGRAM

En respuesta a los resultados obtenidos en la encuesta GPTW del año 2013, desde mediados del 2014 y durante todo el 2015 se desarrolló en Ultramar Agencia el programa "Viento en Popa: Con buen clima laboral avanzamos" en Ultramar Agencia Chile. Para su realización, las jefaturas de todas las agencias desde Arica a Punta Arenas crearon comités de clima, escogiendo a colaboradores destacados por su liderazgo innato, entusiasmo y espíritu colaborativo. En estos comités dieron vida a planes de acción y entretenidas actividades con el foco de trabajar y mejorar los resultados de clima al interior de la empresa.

En agosto de 2015 se generó una renovación de los comités y los nuevos integrantes, fueron capacitados en "resolución de conflicto", "comunicación" y "trabajo en equipo".

Ultramar Agencia Chile has been running "Viento en Popa: We can progress with a good workplace" program since the middle of 2014 and throughout 2015, in response to results from the GPTW survey in 2013. Managers at all the agencies from Arica to Punta Arenas created special committees to implement the program, which were comprised of employees renowned for their innate leadership, enthusiasm and collaborative spirit. These committees brought action plans to life with entertaining activities that focused on improving the working environment within the company.

These committees were renewed in August 2015 and new members were trained in "conflict resolution", "communication" and "teamwork".



RED DE AYUDA INTERNA (RAI) / INTERNAL SUPPORT NETWORK

La Red de Ayuda Interna es una red solidaria de ayuda económica de emergencia a aquellos colaboradores de las empresas del Grupo Ultramar que son afectados por algún accidente grave, enfermedades o pérdida material catastrófica. Tanto los colaboradores como las empresas del grupo presentes en Chile y la región, participan en esta red para ayudar a quien lo necesite mediante la activación de créditos blandos, campañas 1+1, colectas, entre otros.

"Para mí la RAI significó la oportunidad de volver a pararnos como familia y tener de vuelta un techo. Nos demoramos súper poco de hecho. Ya en diciembre del 2015 estaba la casa construida y nos cambiamos con mis hijos. Fue una oportunidad y voy a estar eternamente agradecida de lo que hicieron por nosotros",

"Internal Support Network" is a supportive network that provides emergency financial assistance to any Ultramar Group employee suffering from a serious accident or illness. Employees and Group companies in Chile and South America, participate in this network to help those who need it, through soft loans, 1+1 campaigns, collections, etc.

"This network pulled our family back together by giving us shelter once again. In fact it all took place remarkably quickly. By December 2015 the house had already been built and I moved in with my children. It was a wonderful opportunity and I will be eternally grateful for what they did for us,"

Yasna Llantén
Encargada de Liquidaciones, sufrió un incendio de su casa en 2015
Settlements Coordinator, who lost her home in a fire in 2015
Ultramar Agencia Marítima Chile





TPC

ARRIBA NUESTRO PUERTO LIFT UP OUR PORT

Terminal Puerto Coquimbo lanzó, en respuesta al terremoto y tsunami acontecido en septiembre de 2015, la campaña “Arriba Nuestro Puerto” que tuvo como propósito motivar a cada colaborador a salir adelante, poniendo énfasis en la tarea de poner en operación nuevamente el puerto y sus alrededores, asegurando la generación de empleo y la atención de los clientes.

Todos los colaboradores participaron activamente en la limpieza, despeje y remoción de escombros del puerto y las calles aledañas. Además, el terminal dispuso de maquinaria pesada para la limpieza, lo que permitió volver a la operación de parte de las instalaciones en tiempo récord.

Coquimbo was hit by an earthquake and tsunami in September 2015 and in response Terminal Puerto Coquimbo launched the “Lift up our port” campaign, which aimed to motivate each employee to forge ahead, with an emphasis on getting the port fully operational once again, whilst generating employment and attending to customers.

All employees actively participated in cleaning and removing debris from the port and adjacent streets. In addition, the Terminal obtained heavy machinery to assist with the clearance, which enabled the port facilities to resume operations in record time.

ARRIBA NUESTRO PUERTO

“La campaña nos permitió empaparnos con el espíritu de que para levantar al puerto lo debíamos hacer entre todos. Cada uno olvidó su descriptor de cargo y se dispuso a ayudar en las labores de limpieza del terminal y del exterior. La energía que tuvo la campaña nos permitió restablecer un sitio de atraque 38 días después del tsunami.”

“The campaign inspired us and convinced us that we all needed to pull together to recover the port. Everyone forgot their job description, rolled up their sleeves and helped to clear the terminal and its surroundings. The energy inspired by the campaign enabled us to restore a berth 38 days after the tsunami.”

Ingrid Lanas
Jefe de Asuntos Externos y RSE
External Affairs and CSR Manager
TPC



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DIVERSITY AND INCLUSION

La gestión de la diversidad e inclusión en las organizaciones -entendida como la incorporación proactiva de distintas nacionalidades, géneros, grupos de edades, personas con capacidades diferentes, entre otros- constituye hoy en día una dimensión fundamental para potenciar la productividad en las distintas áreas de una empresa.

El Grupo Ultramar valora y aprovecha la diversidad como una oportunidad para crecer y agregar valor, por esto en su gestión tiene en cuenta la singularidad y diversidad de sus colaboradores. El compromiso del Grupo Ultramar con la inclusión y diversidad se puede ver reflejada en las distintas iniciativas gestionadas por sus unidades de negocio en esta materia y que se destacan a continuación:

Managing diversity and inclusion within an organization is understood to be proactively recruiting all nationalities, genders, age groups, people with disabilities, etc. This currently constitutes a fundamental component to strengthen productivity in company departments.

Ultramar Group appreciates and celebrates diversity as an opportunity to grow and to add value. Therefore, the business is managed by making the most of each employee's uniqueness and diversity. Ultramar Group is committed to inclusion and diversity and this is reflected in various associated initiatives managed by its business units that are described below:



TEISA · ULTRAPORT · NAVITRANSO

ABRIENDO OPORTUNIDADES A MUJERES CREATING OPPORTUNITIES FOR WOMEN

TEISA

Abrir espacios tradicionalmente masculinos a las mujeres, esa es la premisa detrás de la iniciativa de Teisa que busca incorporar talento femenino a cargos como: Operario, Operador de Grúa y Recepcionista Físico. En 2015 se incorporó a una mujer en este último cargo.

Positions that have traditionally been filled by men are now being opened up to women, under an initiative at Teisa that seeks to incorporate female talent into positions such as: Operatives, Crane Operators and Physical Receptionists. A woman was appointed as a Physical Receptionist in 2015.



ULTRAPORT

Ultraport Terminal Mejillones durante los últimos años ha impulsado un plan de integración de mujeres en cargos operativos del puerto. Su objetivo es eliminar las barreras y asegurar las condiciones de igualdad, dando nuevas oportunidades de desarrollo a mujeres de Mejillones. En la actualidad se encuentran trabajando más de 26 mujeres quienes se desempeñan en las áreas administrativas, de aseo industrial y operativas; específicamente en el área de muelle, andén y eléctrica. De ellas, 14 ingresaron durante el 2015.

Ultraport Terminal Mejillones has promoted a female integration plan for operational positions at the port during recent years. Its objective is to remove barriers and guarantee equal opportunities. This will provide the women of Mejillones with new opportunities to progress. Currently 26 women work there, in administrative, industrial cleaning and operational departments, specifically in the wharf, quayside and electricity areas. Fourteen of these were recruited during 2015.



NAVITRANSO

Que la maternidad no sea un obstáculo para volver a trabajar es el objetivo detrás del Lactario o la Sala de Lactancia con la que cuentan en las instalaciones de Naviera Transoceánica desde 2013. Este espacio cuenta con las comodidades y cuidados necesarios para que las mujeres no interrumpan la lactancia materna al momento de volver a sus labores habituales.

The objective behind the baby nursing facilities or lactation room at Naviera Transoceánica installed in 2013 is to encourage mothers to return to work. This facility has all the required amenities to enable women to continue breastfeeding after returning to their previous position.



GRUPO SCHANDY, SAGRES · COLTUGS

POLÍTICAS DE SELECCIÓN / RECRUITMENT POLICIES

GRUPO SCHANDY y SAGRES

Grupo Schandy cuenta con una política de equidad que tiene por objetivo asegurar que los procesos de selección de personal se le den las mismas oportunidades a personas de distinto sexo, raza, orientación sexual, etc. De esta manera, la selección se basa en encontrar los mejores candidatos que cumplan con el perfil requerido y los valores de la compañía. Similar es el caso de Sagres, quienes en su proceso velan por reclutar y seleccionar a los empleados independientemente de su raza, sexo, edad, clase social, enfocándose fuertemente en la calificación de la persona para el cargo.

Schandy Group has an equality policy to ensure that the recruitment process gives equal opportunities to people regardless of their gender, race, sexual orientation, etc. Therefore, selection is based on finding the best candidates who meet the required profile and have the same values as the company. Policies at Sagres are similar, as its selection process disregards the race, gender, age and social class of applicants, and focuses heavily on whether that person can do the job.

COLTUGS

Coltugs, por su parte, establece dentro de su política de selección de marinos de cubierta, el preferir a candidatos oriundos o residentes de las áreas vecinas a la operación. Un resultado que hay que destacar de esta práctica es que se ha optimizado la administración de personal, ya que la disponibilidad de colaboradores al ser local es más rápida, además de dar oportunidades laborales a la comunidad impactada por la operación.

When Coltugs is recruiting deckhands, it prefers candidates that live close to their prospective operational base. This policy has resulted in greater efficiency in personnel administration as local deckhands are available very quickly, in addition to opening up employment opportunities for the local community.

JAPINA · REMAR · TRANSTOTAL

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES

En la actualidad existen en el mundo alrededor de 200 millones de personas que presentan algún tipo de discapacidad. Frente a esta realidad, el principal desafío es implementar políticas de inclusión que les permitan acceder a las mismas oportunidades.

There are currently around 200 million people with some kind of disability in the world. Therefore, a key challenge is to implement inclusive policies that enable people with physical or mental disabilities to be given the same opportunities.

El Grupo Ultramar, tiene colaboradores en sus empresas con capacidades diferentes. A continuación, se destacan algunos testimonios que dan cuenta de esta realidad.

The Ultramar Group has employees with disabilities. The personal experiences of three such employees are described below.



"Para mí trabajar en Japina como persona con limitaciones significa que soy útil, que puedo llegar lejos porque tengo la posibilidad de prepararme."

"Working in Japina as a person with limitations means that I can be useful, that I can progress because I have training opportunities."

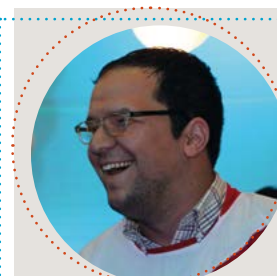
Pedro Álava
Auxiliar Administrativo. Discapacidad adquirida de 45%
Administrative Assistant, with a 45% disability
Japina

"Yo tengo mi discapacidad pero nunca me la han hecho sentir como tal. Más bien soy una persona más del grupo y trato de colaborar siempre. Ellos cuentan conmigo y yo cuento con el grupo."

"I have a disability, but I have never been made to feel different. I am one more person within the group and I always try to collaborate. They rely on me and I count on the group."



Antonio Quinto
Auxiliar de Administración / Administrative Assistant
Remar



Roberto Padilla
Transtotal

"Nací con retardo mental leve, lo cual ha hecho que tenga una vida diferente y que para lograr algo me esfuerce el doble. Todos podemos respetar y valorar a las personas, por más diferentes que seamos."

"I was born mildly mentally retarded, which has made my life different, and as a result if I want to achieve something I have to work twice as hard. We can all respect and value people, no matter how different we are."



CAPACITACIÓN TRAINING

Convencidos de la importancia del desarrollo del capital humano para la sustentabilidad de la organización, las unidades de negocio del Grupo Ultramar están siempre preocupadas por la capacitación de sus colaboradores. Para este reporte se contabilizaron un total de:

During 2015, as it believes that developing its human capital is very important for the long-term sustainability of the organization. For this report were counted a total of:

+274.000 HORAS DE CAPACITACIÓN CORRESPONDIENTES A 28 UNIDADES DE NEGOCIO.
HOURS OF TRAINING FOR 28 BUSINESS UNITS.

Dentro de las iniciativas realizadas en esta materia en las empresas del grupo, hay que destacar:

Various training initiatives within the Group are described below:

ULTRAPORT · GRUPO NAVES · STIGLICH

ENTREGANDO NUEVAS COMPETENCIAS A SUS COLABORADORES *PROVIDING EMPLOYEES WITH NEW SKILLS*

ULTRAPORT

Con el objetivo de reconocer a los trabajadores expertos en las distintas áreas y fomentar la formación interna del personal operativo, Ultraport creó en agosto de 2015 el Centro de Formación Interno en alianza estratégica con la Fundación de Capacitación SOFOFA. El proyecto, que contempla la realización de programas de capacitación a la medida de Ultraport, mide sistemáticamente en el puesto de trabajo los conocimientos obtenidos en la capacitación formal y práctica.

Una de las fortalezas de este programa, es la cooperación entre sucursales. Los colaboradores que tienen conocimientos en áreas específicas podrán cooperar para formar o reforzar a equipos de trabajo en áreas técnicas, conociendo nuevas realidades y ofreciendo oportunidades de mejora que contribuyan a dar cumplimiento a los requerimientos del cliente, de acuerdo a los estándares operacionales establecidos por Ultraport.

Ultraport created an Internal Training Center under a strategic alliance with the training foundation SOFOFA in August 2015, with the aim of recognizing employee's expertise in various areas and promoting internal training for operating personnel. The project provides tailored training programs for Ultraport, and systematically measures at the workplace the knowledge gained from formal and practical training.

A strength of this program is cooperation between branches. Employees with knowledge in specific areas can cooperate to build or strengthen teams in technical areas. They can learn about new situations and suggest improvements that contribute to complying with customer's requirements, in accordance with the operational standards established by Ultraport.

GRUPO NAVES

Grupo Naves lanzó durante el 2015 su programa de formación y entrenamiento llamado People and Learning con el objetivo de fomentar la gestión del conocimiento en la organización, desarrollando continuamente las competencias técnicas requeridas para el desarrollo de los negocios, fomentar el desarrollo de carrera y mejorar la satisfacción del colaborador y el ambiente laboral.

Naves Group launched its People and Learning training program during 2015, with the objective of improving the management of knowledge within the organization, by continually developing the skills required to develop the business, thereby promoting career development, improving employee satisfaction and the working environment.



STIGLICH

En 2015 Stiglich realizó diversas capacitaciones para sus colaboradores orientadas al grupo operativo. Entre las que se destacan: Reconocimiento de Terrenos, Mantenimiento Preventivo, Operación de Unidades, entre otros.

Stiglich conducted various training courses for employees in 2015, focused on operational personnel. These included: Reconnaissance, Preventive Maintenance, Unit Operation, etc.

PUERTO MEJILLONES · CB FENTON

FORMANDO LÍDERES / *SHAPING LEADERS*

PUERTO MEJILLONES

Puerto Mejillones realizó durante 2015, tres talleres para el desarrollo de nuevas habilidades en los colaboradores. Los temas tratados fueron Trabajo en Equipo y Comunicación, Liderazgo y Motivación, Negociación y Conflicto. Participaron un total de 33 colaboradores en esta iniciativa.

Puerto Mejillones held three workshops during 2015 to help employees develop new skills. The topics covered were team work and communication, leadership and motivation, and negotiation and conflict. They were attended by 33 employees.

CB FENTON

En una iniciativa orientada solamente a mujeres que trabajan en empresa, CB Fenton organizó la participación en capacitaciones como: cuidado personal, comunicación asertiva, capacidad de negociación, entre otros

CB Fenton launched an initiative aimed only at women working in the company, it organized training on subjects such as: Personal care, assertive communication, negotiating skills, etc.

"Mi experiencia en el taller liderazgo fue muy productiva para mí ya que es un taller muy práctico y activo. Adaptando lo aprendido en mi día a día para cumplir las dos tareas más importante de un líder: cumplir metas y trabajar junto a su equipo para lograrlo, ya sea escuchando al equipo y resolver el problema para sacar el trabajo."

"My experience at the leadership workshop was very productive, as it was a very practical and active workshop. I adapted what I learnt to my daily job, in order to achieve the two most important tasks required of a leader: achieve targets through working as a team, by listening to the team and resolving any problems, in order to get the job done."

Lourdes Mendoza
Colaboradora del área de liquidaciones / Settlements Coordinator
CB Fenton





TPA · ULTRAPORT

RECONOCIDOS POR SU COMPROMISO EN LA FORMACIÓN DE SUS COLABORADORES *REWARDED FOR THEIR COMMITMENT TO EMPLOYEE TRAINING*

TPA

Terminal Puerto Arica fue reconocido en julio de 2015 por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Arica y Parinacota con el Premio +Empresa por promover el desarrollo de sus colaboradores a través del uso de la Franquicia Tributaria de Capacitación. La distinción en la categoría +Inserción, fue entregada por ser la empresa número uno de la zona en capacitar a jóvenes, con un total de 73 trabajadores perfeccionados en 2014.

Terminal Puerto Arica was rewarded by the National Training and Employment Service (SENCE) at Arica and Parinacota with the prize "+Empresa" in July 2015, for developing its employees using the training tax exemption. The award in "+Inserción" category was for being the top company in the area to train young people, with a total of 73 employees trained during 2014.



"La capacitación es parte esencial de nuestro trabajo. Creemos que personas felices y motivadas se traducen en una empresa con un mejor ambiente y un desempeño más productivo."

"Training is an essential part of our work. We believe that happy and motivated people result in a company with a better working environment and improved productive performance."

Francisco Godoy
Gerente de Personas
HR Manager
TPA

ULTRAPORT

Ultraport, realiza todos los años un programa de nivelación de estudios para sus colaboradores. Este programa fue premiado en 2015 por la Asociación de Empresas de la V Región (ASIVA) en la categoría Aporte Distinguido a la Sociedad por la labor realizada en la región de Valparaíso.

Ultraport arranges remedial education programs for its employees every year. This program received an awarded from the Fifth Region Business Association (ASIVA) in 2015 in the Distinguished Contribution to Society category, for its achievements in the Valparaíso Region.



ULTRAPORT

CAPACITANDO A LOS DIRIGENTES SINDICALES / *TRAINING TRADE UNION LEADERS*

Ultraport lanzó en octubre de 2015 un innovador diplomado para la formación de sus dirigentes sindicales de Angamos y Mejillones. El diplomado, impartido por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso tiene como objetivo fortalecer los conocimientos en materia de acuerdos y cooperación mutua entre representantes de trabajadores y gobierno organizacional. Cuenta con 10 módulos de 8 horas, en donde se enseñan habilidades y competencias para construir relaciones laborales basadas en negociación y cooperación por sobre el conflicto y la confrontación, además de incrementar conocimientos que permitan compatibilizar la calidad de vida de los trabajadores con la productividad y competitividad de la organización, y el beneficio de todos sus grupos de interés.

Ultraport launched an innovative diploma in October 2015, which trained its trade union leaders in Angamos and Mejillones. The diploma is being delivered by Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. It aims to strengthen knowledge regarding agreements and mutual cooperation between workers representatives and governing organizations. It has 10 modules of 8 hours each. These modules teach skills that build labor relations, based on negotiation and cooperation instead of conflict and confrontation. In addition, they increase understanding of how to reconcile quality of life for workers with productivity and competitiveness for the organization, and the associated benefits for all stakeholders.

"Se trata de un curso de primer nivel, donde realmente estamos aprendiendo nuevos conocimientos y adquiriendo herramientas que vamos a poder aplicar en la práctica. Y en ese sentido, quiero felicitar a la empresa por tener la valentía de capacitar a sus dirigentes, ya que cuando en una compañía hay dirigentes capacitados se adquiere mayor capacidad de diálogo."

"This is a first class course, where we really are learning new skills and acquiring tools that we will be able to apply in practice. Therefore, I would like to congratulate the company for having the courage to train its union leaders. When union leaders at a company are trained, dialog becomes more likely."

Juan Ferreira
Presidente de Cotratap y presidente sindicato Ultraport Mejillones
Chairman of Cotratap and chairman labor union Ultraport Mejillones

"Para Ultraport significa un tremendo orgullo el desarrollar este tipo de trabajo junto a nuestros trabajadores y dirigentes sindicales. Queremos ofrecer oportunidades y contribuir con el desarrollo de nuestros dirigentes sindicales, logrando así una relación de confianza, diálogo y respeto mutuo."

"To Ultraport means tremendous pride to develop this kind of work with our workers and union leaders. We want to offer opportunities and contribute to the development of our trade union leader, achieving a relationship of trust, dialogue and mutual respect."

Francisco Ortúzar
Gerente general / General Manager
Ultraport



SEGURIDAD SAFETY

Para el Grupo Ultramar, su principal activo son las personas: los colaboradores, los contratistas, las familias y las comunidades donde desarrollan sus actividades.

El compromiso por el cuidado de las personas se desarrolla activamente desde los más altos líderes de la organización, quienes tienen encomendada la responsabilidad de conducir operaciones sustentables, con la seguridad en primer lugar, siendo ellos mismos los máximos referentes de sus compañías.

The main asset at Ultramar Group is its people: its employees, contractors, families and local communities.

The commitment to care for people begins with the senior leaders in the organization, who have been entrusted with the responsibility of securing a sustainable business, with safety as a top priority, and they set an example for the remainder of the workforce to follow.

LA SEGURIDAD COMO UN VALOR SAFETY AS A VALUE

La seguridad es un valor transversal en toda la operación y negocios del Grupo Ultramar, es por ello que el 2015 se declaró formalmente que la Seguridad es un Valor del Grupo, que se suma y complementa a los ya existentes: Integridad, Pasión y Excelencia. Esta declaración es muy significativa porque además de reflejar el compromiso, establece una nueva forma de actuar y de hacer negocios.

A major milestone in 2015 was declaring Safety a value, which complements the existing values: Integrity, Passion and Excellence. This is a significant declaration as it reflects our commitment, establishes new action plans and changes our approach to the business.

Garantizamos acciones preventivas y de control para resguardar la seguridad y salud de las personas

We guarantee monitoring and prevention measures that safeguard the health and safety of everyone

Asumimos que es responsabilidad de todos el respeto a las conductas establecidas para promover un entorno seguro

Nevertheless, everyone is responsible for respecting the regulations that secure a safe working environment

Para ser un referente en los negocios, debemos serlo también en seguridad

If we aim to be a reference for the industry, this must include safety



HOLDING ULTRAMAR

TRABAJANDO PARA SER REFERENTES EN LA INDUSTRIA STRIVING TO BECOME A REFERENCE FOR THE INDUSTRY

AVANCES MÁS RECIENTES / LATEST DEVELOPMENTS



EL DESAFIO THE CHALLENGE



2º Encuentro de Seguridad realizado en Terminal Puerto Arica

2nd Security Meeting held in Terminal Puerto Arica



A continuación destacamos algunas buenas prácticas llevadas a cabo por las unidades de negocio durante 2015:

Various good practices implemented by Ultramar Group business units are described below:

TPS · SITRANS

CAPACITANDO EN SEGURIDAD / SAFETY TRAINING

TPS

Terminal Pacífico Sur desarrolló durante 2015 el Diplomado de Formación de Especialistas en Seguridad y Prevención de Accidentes. Su objetivo fue contribuir en la formación de colaboradores para desempeñarse como especialistas en Prevención de Riesgos ocupacionales, entregándoles las herramientas necesarias para que puedan identificar, evaluar y establecer los mecanismos de control que garanticen la no ocurrencia de accidentes o enfermedades a las personas y daños a la propiedad, integrando la Higiene y Seguridad Industrial como herramienta de gestión de TPS.

Terminal Pacifico Sur developed a diploma in Specialist Training in Safety and Accident Prevention during 2015. The objective was to

train employees to become specialists in Occupational Risk Prevention, by providing them with the tools to identify, establish and evaluate control mechanisms that avoid accidents or diseases, or damage to property, integrating Industrial Health and Safety into management tools at TPS.



SITRANS

Dentro de las capacitaciones realizadas por Sitrans, se destaca el curso “Operación Segura de Grúa Portacontenedor”, realizada por 9 Operadores de Grúa Portacontenedor Vacío del Depósito de Sitrans Santiago.

Sitrans held a training course covering the “Safe Operation of a Container Crane”. This was attended by nine crane operators for empty containers at the Sitrans repository in Santiago.



ULTRAPORT

CREANDO CULTURA DE SEGURIDAD / CREATING A SAFETY CULTURE

ULTRAPORT

Con el objetivo de reforzar uno de sus valores más importantes, como lo es la seguridad, Ultraport realiza todos los años una serie de campañas que ayuden a los colaboradores a aprender sobre la importancia del autocuidado. Durante 2015, se realizaron dos importantes iniciativas; la campaña “Cuida tus manos” y “Uso del cinturón de seguridad”, logrando alcanzar a más de 600 colaboradores. Junto a lo anterior, en conjunto con el Instituto de Seguridad del Trabajo se realizó el taller ¿Qué hacer en un accidente? dirigido a colaboradores y sus familias. Participaron 12 personas quienes recibieron al final del curso, un kit de emergencia básico, además de un certificado por su participación.

Every year Ultraport undertakes campaigns that help employees to appreciate the importance of self-care, with the aim of raising safety awareness, which is a very important value at the company. Two important initiatives were launched during 2015: “Take care of your Hands” campaign and “Seat Belt Use” campaign, which reached over 600 employees. Furthermore, a workshop was conducted in conjunction with the Occupational Safety Institute entitled “What should I do when an accident happens?”, which was designed for employees and their families. Twelve people completed the course and received a basic emergency kit, together with a participation certificate.





CLIENTES CUSTOMERS



Aliados Estratégicos De Nuestros Clientes Strategic Partners for our customers

Ser un socio en quien confiar, entendiendo las necesidades y expectativas de los clientes, promoviendo su desarrollo, es el desafío cotidiano para cada una de las unidades de negocio del Grupo Ultramar.

The daily challenge for each business unit within the Ultramar Group is to become a reliable partner, who understands its customer's requirements and expectations, and facilitates their accomplishment.



ENCUESTA DE SATISFACCIÓN SATISFACTION SURVEY



En la actualidad, es indispensable contar con mecanismos de retroalimentación que permitan conocer los atributos mejor evaluados y las oportunidades de mejora de cada servicio. Entender al cliente y poner la empresa a su servicio, constituye un paso fundamental para la permanencia de la empresa en el tiempo. Durante el 2015, 18 unidades de negocio del Grupo Ultramar reportaron que realizaron una encuesta de satisfacción al cliente, a partir de las cuales se implementaron diversos planes de acción. A continuación, destacaremos algunos ejemplos de iniciativas llevadas a cabo a lo largo del año.

These days it is essential to have feedback mechanisms that identify the best attributes of each service, and clarify the opportunities to improve it. Understanding customers and putting the company at their service is an essential prerequisite to survive in business. During 2015, 18 Ultramar Group business units reported that they had conducted a customer satisfaction survey, which resulted in various action plans. Examples of initiatives carried out throughout the year are described below.

18 UNIDADES DE
NEGOCIO
BUSINESS UNITS

REALIZARON ENCUESTA DE SATISFACCIÓN EN 2015
CONDUCTED SATISFACTION SURVEYS IN 2015





VINCULACIÓN PROACTIVA

PROACTIVE CONNECTION

ULTRAMAR ARGENTINA · TPR · TEISA · TPA

FORTALECIENDO LOS VÍNCULOS CON LOS CLIENTES

STRENGTHENING THE CONNECTIONS WITH CUSTOMERS

ULTRAMAR ARGENTINA

A fines del 2015 se implementó una nueva forma de trabajar en el equipo comercial de Ultramar Argentina, alineando a las fuerzas de venta en el desarrollo de industrias verticales (Oil and Gas, Minería, Energía, Químicos y Agro) con el propósito de conocer en profundidad el negocio de sus clientes, desde su cadena de valor, aspectos técnicos de cada industria, proyecciones de desarrollo, etc.

Towards the end of 2015 a new working approach was adopted by the commercial team at Ultramar Argentina, aligning salesforce in the development of vertical industries (Mining Industry - Oil & Gas - Chemical Products). This in order to know in depth the business of its customers from its value chain, technical aspects of each industry, development projections, etc.

TPR

Terminal Puerto Rosario ha definido un foco marcado en los clientes intermedios (navieras) y clientes finales (cargadores y recibidores), para los cuales ha armado un equipo comercial que tiene como objetivo tener un vínculo directo con los clientes, viajando por todo el país y midiendo cada visita como parte de un KPI. Desde que se inició el plan, se han realizado más de 400 entrevistas personales con clientes lo que ha abierto negocios y ha permitido el desarrollo de relaciones más eficientes.

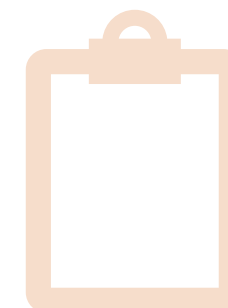
Terminal Puerto Rosario has defined a specific focus on intermediate customers (shipping companies) and end customers (shippers and consignees), and assembled a commercial team that aims to develop direct connections with these customers, by traveling all over the country and measuring each visit using KPI's. Since the plan was initiated, over 400 personal interviews have been conducted with customers, which has opened up new business opportunities and fostered more efficient relationships.



TEISA

Durante 2015, Teisa realizó capacitaciones y certificaciones en Prevención de Riesgos a todos sus clientes (agentes de carga) para elevar el estándar de seguridad de sus empresas y, con esto también minimizar los riesgos de accidentabilidad dentro del terminal.

During 2015 Teisa conducted training and certified competencies in risk prevention for all its customers (cargo agents) to raise safety standards within their businesses, and minimize the risks of accidents within the terminal.



TPA

En 2015 se continuó el programa Club de Choferes Terminal Puerto Arica, iniciativa que busca crear una instancia de integración entre los trabajadores del puerto y los transportistas bolivianos con el fin de fidelizarlos y capacitarlos en temas de Logística, de Comercio Exterior, Seguridad, Prevención de Riesgos, Medio Ambiente y Eficiencia en las operaciones portuarias. Durante el 2015, participaron 300 choferes.

In 2015 the Terminal Puerto Arica "Drivers Club" program continued. This initiative encourages integration between port workers and Bolivian transport carriers, in order to engage and empower them in logistics, foreign trade, safety, risk prevention, the environment, and efficient port operations. Three hundred drivers participated in this program during 2015.





PUERTO MEJILLONES · CB FENTON

ESTRECHANDO LOS LAZOS A TRAVÉS DE LA COMUNICACIÓN / STRENGTHENING THE CONNECTIONS WITH CUSTOMERS

PUERTO MEJILLONES

A fines del 2014 se lanzó en Puerto Mejillones una revista digital dirigida a los clientes. Con un tiraje trimestral, durante el 2015 se dio a conocer los distintos aspectos de la operación, así como las acciones realizadas con las comunidades vecinas y los colaboradores. Este medio se suma a los canales ya existentes y busca otorgar a los clientes una mirada integral de lo que ocurre al interior de la organización.

Towards the end of 2014 Puerto Mejillones launched a digital magazine aimed at customers. It is published quarterly, and during 2015 various aspects of port operations were explained, as well as activities with neighboring communities and employees. This publication compliments existing communication channels and aims to provide customers with a comprehensive view of how the organization functions.



CB FENTON

Como parte adicional a su servicio, CB Fenton redirecciona a sus clientes, boletines informativos de las autoridades panameñas sobre anuncios de situaciones que puedan afectar su operativa. Estos boletines van acompañados de asesorías y comentarios de los posibles impactos sobre las operaciones, además de recomendaciones de cómo reducir o cómo manejar de manera eficiente. Esto con el propósito de ser más que un agente, y convertirse en un asesor para sus clientes, acompañando de cerca el logro de los objetivos de su negocio.

CB Fenton provided an additional service by redirecting to its customers the bulletins it received from Panamanian authorities regarding situations that may affect their operations. These bulletins incorporate advice and comments on the potential impact on operations, in addition to recommendations on how to reduce the impact or efficiently handle these situations. The purpose is to be more than an agent, to become an advisor for its customers, and closely support the achievement of their business objectives.

SITRANS

INNOVACIÓN TECNOLÓGICA AL SERVICIO DE LOS CLIENTES / TECHNOLOGICAL INNOVATION THAT SERVES CUSTOMERS

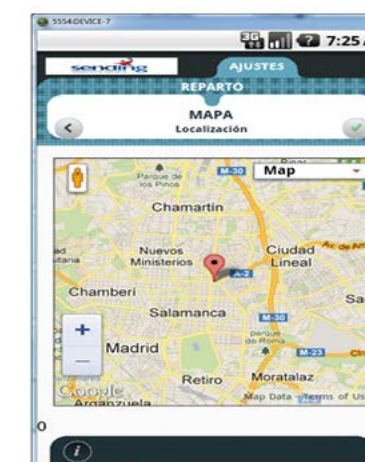
SITRANS

Durante el 2015, Sitrans implementó un nuevo dispositivo con cámara de fotos que permite registrar el ingreso del contenedor y respaldar inmediatamente, mediante una fotografía, los daños encontrados quedando almacenada la información en un sistema en línea. Gracias a este dispositivo se ha podido mejorar sustancialmente el reporte y respaldo de daños en contenedores. Junto a esto, tras la encuesta de satisfacción a clientes de la industria minera, se implementó Sitrack; software que permita al cliente obtener la trazabilidad de su carga (seguimiento de trayecto mediante GPS).

During 2015 Sitrans implemented a new photographic device that records the status of a container on arrival and immediately records photographic evidence of any damage found. This information is then stored online. This device has substantially improved and supported the reporting of damage to containers. Furthermore, a customer satisfaction survey within the mining industry resulted in the implementation of Sitrack, which is a software application that enables customers to track and trace their cargo, as it follows each container using GPS technology.

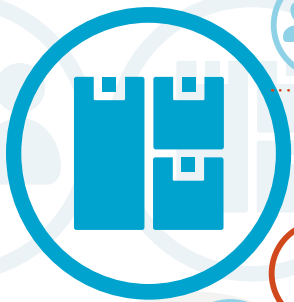


Entregas, recogidas, incidencias





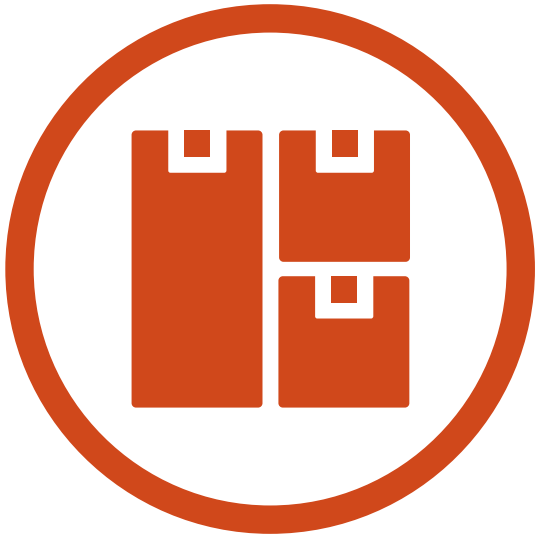
PROVEEDORES SUPPLIERS



Trabajando Junto a Nuestros Proveedores Working Together With our Suppliers

Hoy el éxito depende de una gestión sustentable en la cadena de suministro, integrando a los proveedores como parte esencial del negocio, preocupándose de su desempeño, de las condiciones laborales de sus trabajadores, del cumplimiento de los pagos, de su conducta ética, entre otros. A continuación, destacaremos algunas buenas prácticas llevadas a cabo en la gestión de proveedores por distintas unidades de negocio del Grupo Ultramar.

Success these days depends on sustainable management of the supply chain, integrating suppliers so they become an essential part of the business. The business should be concerned about their performance, their employee's working conditions, their commitment to agreed payment terms, their ethical conduct, etc. Good practices in supplier management by various Ultramar Group business units are described below.



CUMPLIMIENTO DE PAGO COMPLIANCE WITH PAYMENT TERMS

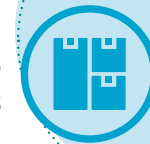
En el Grupo Ultramar el compromiso con el desarrollo de los proveedores comienza con elevar los estándares de cumplimiento de pago. Durante el 2015, las unidades de negocio del Grupo Ultramar trabajaron intensamente para lograr un cumplimiento de pago menor a 35 días a sus proveedores, incluidas grandes y pequeñas empresas.

The Ultramar Group is committed to supporting suppliers, and this begins by raising the level of compliance with payment terms. During 2015 the business units of Ultramar Group worked hard to achieve a payment rate less than 35 days, including large and small suppliers.

A continuación se destacan aquellas unidades de negocio que lograron más de un 90% de cumplimiento de pago antes de 35 días durante 2015, para grandes, medianas y pequeñas empresas:

Those business units that paid over 90% of their supplier's invoices in under 35 days during 2015, including large and small suppliers described below :

Unidad de Negocio Business Unit	Cumplimiento de pago antes de 35 días invoice payment within 35 days
Antares	100%
Humboldt	100%
Japina	100%
Navitranso	100%
Transtotal	100%
Grupo Naves	100%
TPA	99%
TPS	98,4%
Remar	96,4%
Ultraterra	95%
Sitrans	92,4%



SELLO PROPYME

El Sello Propyme es una distinción que entrega el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile a las empresas públicas y privadas que apoyan el trabajo de las pequeñas y medianas empresas mediante el pago de sus servicios en un máximo de 30 días corridos, lo que permite mejorar sus condiciones de financiamiento, generar flujos para pago de cuentas, concreción de nuevos proyectos y posicionamiento en el mercado.

Grupo Ultramar tiene 8 unidades de negocio en Chile con el Sello Propyme. De ellas, 4 lograron su adhesión durante el 2015. Para lograrlo, se requiere el compromiso de toda la organización, mediante la generación de políticas que generen un flujo fluido para que el proceso de pago sea expedito.

PROPYME SEAL

The Propyme Seal is awarded by the Chilean Ministry of Economy, Development and Tourism to public and private companies that support the work of small and medium-sized enterprises (SMEs) by paying for their services within a maximum period of 30 consecutive days. This enables SMEs to improve their financial position, and use this cash flow to settle accounts payable, launch new projects and conduct marketing.

Ultramar Group has 8 business units in Chile that have been awarded the Propyme Seal. Four of these were granted during 2015. It requires the commitment of the entire organization, through implementing policies that secure a fluid documentation flow to expedite the payment process in good time.

EMPRESAS GRUPO ULTRAMAR CON SELLO PROPYME ULTRAMAR GROUP COMPANIES WITH PROPYME SEAL

Unidad de Negocio <i>Business Unit</i>	Fecha Adhesión <i>Date Granted</i>
Puerto Angamos	01-07-15
Depocargo	05-08-15
Puerto Mejillones	19-10-15
Teisa	05-08-15
Sitrans	19-12-14
Terminal Puerto Coquimbo	18-11-14
Terminal Pacífico Sur	18-04-13
Terminal Puerto Arica	17-11-11

ESTÁNDAR Y DESARROLLO INTEGRAL STANDARD AND COMPREHENSIVE DEVELOPMENT

Velar por la calidad de servicio entregado por proveedores no sólo refiere al cumplimiento de normativa, sino a la incorporación de indicadores de calidad y buenas prácticas éticas que aseguren una cadena de suministros responsable. A continuación se destacan algunas unidades de negocio del Grupo Ultramar que impulsan distintas iniciativas que velan por el cumplimiento de estándares y promoción del desarrollo integral de proveedores:

Ensuring the quality of service delivered by suppliers not only refers to regulatory compliance, but also includes quality indicators and good ethical practices, in order to secure a responsible supply chain. Some Ultramar Group business units have initiated various initiatives that ensure compliance with standards and promote supplier comprehensive development, and these are described below:

TPR · COLTUGS · CB FENTON · STIGLICH · NAVITRANSO

BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y DE SEGURIDAD GOOD EMPLOYMENT AND EMPLOYEE SAFETY PRACTICES

Durante el proceso de reportabilidad voluntario de este reporte 14 unidades de negocio del Grupo Ultramar, declararon que velan porque sus proveedores cuenten con buenas prácticas laborales. Entre ellas destacamos:

Fourteen Ultramar Group business units have declared in voluntary reports to compile this report that they ensure that their suppliers have good employment practices. Some examples are as follows:

TPR

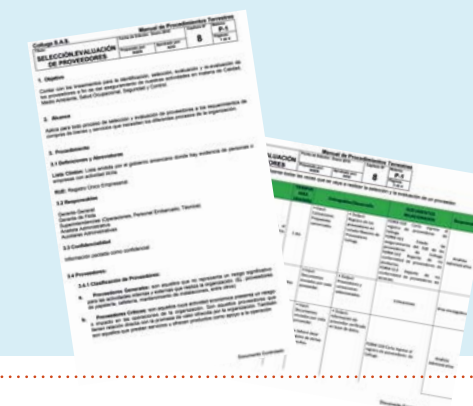
Porque tienen una preocupación constante por la seguridad de sus proveedores y contratistas, Terminal Puerto Rosario ha establecido requisitos como exámenes médicos pre-ocupacionales, registro de entrega de Elementos de Protección Personal (EPP), registro de capacitación, programa de seguridad aprobado por el Análisis de Riesgos del Trabajo (ART) o por un programa de trabajo seguro, un plan de visita de responsables de Higiene y Seguridad y datos de accidentabilidad a contratistas permanentes. A su vez, a todo contratista antes de ingresar a trabajar, se le realiza una inducción en esta materia.

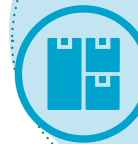
Terminal Puerto Rosario is continually concerned for the safety of its suppliers and contractors. Therefore, it has established requirements such as pre-occupational medical examinations, acknowledgements of Personal Protection Equipment (EPP) provided, training registration, safety programs approved by the Workplace Risks Analysis (ART) tool or by a safe work program, visits by Hygiene and Safety Inspectors, and continual reporting of accident data by contractors. Before any new contractor begins working, he is required to attend an induction program that covers these issues.

COLTUGS

Coltugs cuenta con un procedimiento de selección, evaluación y reevaluación de proveedores que considera además de los aspectos laborales, un componente ambiental y de seguridad ocupacional que se relacionan con los estándares de gestión que la compañía suscribe; ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, RUC y BASC.

Coltugs has a procedure to select, evaluate and reassess suppliers. It covers employment, environmental and occupational safety issues, and references the management standards that the company applies, which are ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001, RUC and BASC.





STIGLICH

Stiglich comenzó en 2015 su Programa de Desarrollo de Proveedores. Los principales avances fueron la homologación de proveedores estratégicos, la revisión de políticas de protección del medioambiente y la revisión de contratos anuales y negociación de tarifas.

Stiglich began its Supplier Development Program in 2015. The main achievements were the standardization of strategic suppliers, a review of environmental protection policies, a review of annual contracts, and the negotiation of tariffs.

CB FENTON

"El conjunto de parámetros que se deben tomar en cuenta para la aprobación de un proveedor nos ha apoyado primordialmente a mantener el orden, llevar control y garantizar la buena comunicación empresa-proveedor-cliente. Mejorando la calidad, flexibilidad, eficiencia y lineamiento de los proveedores en lo que dicta la ley, manteniendo la lealtad en el servicio o producto que ofrecen"

"The parameters considered when approving a new supplier have enabled us to maintain order and control, and to guarantee good communication between the company, the supplier and the customer. They have improved the quality, flexibility, efficiency and alignment of suppliers to regulations, whilst preserving loyalty to the product or service provided"



Arelis Valdivieso
Encargada de Compras y Administración
Procurement and Administration Manager
CB Fenton.

PUERTO ANGAMOS · SITRANS

APOYANDO EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS PROVEEDORES SUPPORTING SUPPLIER'S COMPREHENSIVE DEVELOPMENT

PUERTO ANGAMOS

Con el objetivo de privilegiar el trabajo en conjunto con la comunidad de Mejillones Puerto Angamos ha trabajado en generar contratos con proveedores locales. Se está trabajando en conjunto con proveedores ligados a alimentación, aseo, infraestructura, mantención y publicidad, entre otros, con el fin de poder realizar levantamientos, detectar sus eventuales mejoras y apoyarlos en la entrega de mejores servicios no sólo al terminal, sino que también a otros posibles clientes de la Bahía de Mejillones. Durante 2015 trabajaron con 37 proveedores locales.

Puerto Angamos has secured contracts with local suppliers, with the aim of preferring to work with the Mejillones community. It has contracted local suppliers providing services relating to meals, cleaning, infrastructure, maintenance and publicity, among others, in order to conduct surveys, to identify improvements, and help them to deliver better services not only to terminal, but also to other potential clients in the Mejillones Bay. During 2015 it worked with 37 local suppliers.



SITRANS

En diciembre 2015, Sitrans lanzó "Ruteros, Profesionales en Movimiento" un innovador programa de fidelización, dirigido a transportistas y conductores, domiciliados en Chile, que presten servicios de transporte a Sitrans. El objetivo es apoyar y respaldar la gestión diaria de los transportistas (dueños y conductores) proveedores de la empresa mejorando su calidad de vida y la de sus familias. Tiene tres pilares fundamentales: convenios de beneficios respecto a compra de insumos que se traduce en alianzas estratégicas con empresas proveedoras, beneficios para la familia, y capacitación continua a los socios.

In December 2015 Sitrans launched "Truckers, Professionals in Motion" an innovative loyalty program aimed at transport carriers and drivers living in Chile, who provide transport services to Sitrans. The objective is to assist transport carriers (owners and drivers) in their daily management, and thereby improve the quality of their lives and families. It has three essential pillars: benefit agreements when purchasing consumables that results in strategic alliances with suppliers, benefits for the family, and continuous training for partners.



"Este programa busca establecer un estándar de superación y constante progreso en los servicios que forman parte de la visión de futuro que necesitamos sellar, no sólo con los transportistas y conductores, sino con todo aquel que forma parte de nuestra actividad operativa y comercial"

"This program aims to establish services that continually outperform and progress, which form part of the future vision that we must accomplish. It applies not only to transport carriers and drivers, but also to all those involved in our operational and commercial business"

Julio Ramírez
Gerente General / Chief Executive Officer
Sitrans.

NAVITRANSO

Naviera Transoceánica vela para que las empresas que les prestan servicios o le suministran bienes, proporcionen a su personal un trato estándar o similar al de la empresa en lo referente a la seguridad y salud ocupacional. Para lograrlo, se apoya en la Clínica del Trabajador, empresa especializada en realizar monitoreo de salud ocupacional, que, mediante auditoría en terreno, verifican que se cumplan los compromisos.

Naviera Transoceánica ensures that companies providing goods or services care for their employees in a similar manner to the company's standard, with regard to occupational health and safety. This is achieved with the support of Workers Clinic in Lima, Peru, who are responsible for verifying compliance using field audits.

"En Navitranso consideramos de suma importancia que nuestros proveedores administrativos más relevantes proporcionen a sus trabajadores un trato estándar o similar al que nuestra empresa mantiene con sus colaboradores en todo lo referente a la seguridad y salud ocupacional. Para lograr este objetivo, a través del servicio de Salud Ocupacional efectuamos en forma regular visitas y auditorías a nuestros proveedores de servicios proporcionando recomendaciones y aplicando un plan de trabajo para que así mejoren cualquier desviación"

"In Navitranso we believe it to be very important that our most important administrative suppliers provide their employees with standard treatment or one similar to that which our company provides to its employees, with regard to occupational health and safety. This is achieved by the Occupational Health Service regularly visiting and auditing our suppliers, and providing them with recommendations and an action plan to remedy any shortfall"



Piero Bosi
Coordinador de Servicios Administrativos
Administrative Services Coordinator
Navitranso.



COMUNIDAD COMMUNITY



Comprometidos con las comunidades donde operamos /Committed to our local communities

La educación, el fomento del deporte y la cultura, así como contribuir al desarrollo de la comunidad, son objetivos permanentes de los programas desarrollados por el Grupo Ultramar. A lo largo de este capítulo, se destacan las distintas iniciativas que impactan positivamente a la comunidad presente en el entorno de las operaciones del grupo.

The long-term objectives of Ultramar Group's programs are strengthening education, promoting sport and culture, and contributing to community development. Throughout this chapter, various initiatives are described that positively benefit communities close to Ultramar Group's facilities.



EDUCACIÓN EDUCATION

En 1948, la Organización de las Naciones Unidas, a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, declaró que toda persona tiene el derecho a la Educación. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de todas las naciones, en 2012 más de 58 millones de niños en el mundo no estaban escolarizados y alrededor de 750 millones de adultos eran analfabetos.

Ante esta realidad, el aporte que realicen los distintos actores en materia de educación se hace fundamental. Por ello, a continuación se destacan iniciativas desarrolladas por distintas unidades de negocio del Grupo Ultramar, que contribuyen a la calidad de educación y al desarrollo del conocimiento de las comunidades donde está presente.

In 1948 the United Nations Organization declared that every person has the right to education in its Universal Declaration of Human Rights. However, despite achievements by many nations, by 2012 over 58 million children globally were still not attending school and around 750 million adults were illiterate.

This situation means that contributions from various stakeholders in education is fundamental. Therefore, the initiatives described below have been launched by various business units within the Ultramar Group, to improve the quality of education and develop knowledge within their local communities.

ANTARES · TPS · NAVITRANSO · REMAR

ALIANZAS QUE CONTRIBUYEN A LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARTNERSHIPS THAT IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION

ANTARES

Antares apoya el Proyecto Educar 2050 cuyo objetivo es posicionar a Argentina entre los países de más alta calidad educativa. El trabajo de Educar 2050 se realiza a través de cuatro ejes de acción: Investigación y Contenidos; Trabajo de Campo; Articulación; Comunicación y Difusión.

Antares supports the "Educar 2050" project, whose objective is to secure high quality education for Argentina in comparison with other countries. Educate 2050 has four principal focuses: Research and Content; Field Work; Articulation; Communication and Dissemination.

TPS

En diciembre de 2014, Terminal Pacífico Sur Valparaíso firmó una alianza con Enseña Chile, organización que busca impactar al sistema educacional desde la experiencia en la sala de clases, instalando a profesionales de distintas especialidades en las aulas de escuelas vulnerables de todo Chile. La alianza, que se extenderá hasta noviembre de 2017, ha permitido a Enseña Chile trabajar en 16 establecimientos educacionales de la región de Valparaíso; ubicando en ellos a 30 profesionales e impactando a más de 4.500 estudiantes. Durante el 2015, este programa trabajó directamente a los siguientes establecimientos de la ciudad de Valparaíso: Liceo María Luisa Bombal, Liceo Pedro Montt e Instituto Marítimo.

Terminal Pacifico Sur Valparaiso signed an alliance with "Enseña Chile" in December 2014. This organization seeks to influence the educational system focusing on the classroom experience, by providing professional teachers from various specialties to schools in vulnerable neighborhoods throughout Chile. The partnership will continue until November 2017 and has enabled Enseña Chile to work with 16 educational establishments in the Valparaiso region, by sending them 30 professional teachers and influencing over 4,500 students. This program worked directly with the following establishments during 2015 that are located within Valparaiso: Maria Luisa Bombal school, Pedro Montt school and the Maritime Institute.





NAVITRANSO

Naviera Transoceánica colabora desde 2008 con el programa educativo de la Fundación Wiese cuyo objetivo es mejorar de manera integral la enseñanza preescolar y primaria en Alto Larán y Chíncha Baja, en la región de Ica, Perú. De esta forma, se ha impulsado el desarrollo de capacidades de los profesores y de todos los formadores involucrados, así como la elaboración de materiales educativos de apoyo adecuados a la realidad socio-económica y cultural de la zona. Desde sus inicios, el programa ha llegado a más de 32 establecimientos, 236 profesores y 5.800 alumnos.

Naviera Transoceánica has been supporting the educational program of the Wiese Foundation since 2008, whose objective is to comprehensively improve nursery and primary education in Alto Larán and Chíncha Baja in the Ica region of Peru. It has supported the development of skills for teachers and all the trainers involved, and the preparation of educational materials that are appropriate for their local socio-economic and cultural circumstances. Since its inception, the program has reached over 32 establishments, 236 teachers and 5,800 children.

REMAR

Colabora con el programa “Jóvenes con Futuro” de la Fundación Ecuador que tiene por objetivo empoderar a jóvenes bachilleres de sectores vulnerables de Ecuador, brindándoles conocimientos en Formación Humana, Tecnológica y Laboral para que puedan aprovechar oportunidades de empleo productivo, emprendimiento o inserción universitaria. El proyecto está dividido en 4 componentes; componente inicial, componente de inserción laboral, componente de emprendimiento, componente de ingreso a la Universidad.

Gracias a la alianza con Remar, durante el 2015, fueron parte del programa 21 jóvenes quienes participaron de las distintas instancias de capacitación, entre ellas, un taller de liderazgo dictado por el Gerente de TI de la empresa. Junto a esto, fueron parte de un concurso de emprendimiento donde varios colaboradores de Remar actuaron como mentores y asesores de los jóvenes. Al finalizar del programa, 9 de los participantes optaron por insertarse laboralmente y 12 por ingresar a la universidad. Participaron del concurso de emprendimiento, 12 jóvenes.

REMAR supports “Jóvenes con Futuro” program run by the Ecuador Foundation, which aims to empower young high school graduates from vulnerable sectors of Ecuador. It teaches them technological, employment and soft skills, to enable them to take advantage of opportunities offered by productive employment, entrepreneurship or universities. The program has four components; the initial component, the employment component, the entrepreneurship component, and the university entrance component.

The alliance with Remar enabled 21 young people to partake in the program during 2015. They participated in the various training sessions, including a leadership workshop presented by the company's IT Manager. Furthermore, 12 of these students took part in an entrepreneurship contest, where they were supported by several Remar employees acting as mentors and advisers. At the end of the program, 9 participants chose to take up employment opportunities and 12 entered University.



SAGRES · PUERTO ANGAMOS · TPA · TPS · ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA CHILE · ULTRAPORT
ULTRANAV · DINAMARCA · NAVITRANSO · GRUPO SCHANDY

PRÁCTICAS Y BECAS AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD INTERNSHIPS AND SCHOLARSHIPS THAT SERVE THE COMMUNITY

SAGRES

Desde 2014, Sagres ha estado trabajando en el proyecto Joven Aprendiz, programa de prácticas laborales centrado en la preparación e inclusión de jóvenes de entre 14 y 24 años. Todos los practicantes seleccionados son entrevistados de acuerdo a un perfil de cargo que busca satisfacer las necesidades de cada área de la compañía. Durante el 2015, fueron beneficiados 14 jóvenes.

Sagres has been working with the “Joven Aprendiz” project since 2014. This intern program focuses on preparing young people and is aimed at people between the ages of 14 and 24. All the selected internees are interviewed according to a position profile that meets the requirements of each company department. Fourteen young people benefited from this program during 2015.

PUERTO ANGAMOS

Puerto Angamos cuenta con un programa de prácticas duales con el Liceo Técnico de Mejillones. Esta alianza ha permitido a los jóvenes de Mejillones tener la opción de trabajar en el puerto y posteriormente ser contratados acorde a sus habilidades y sujeto a su desempeño. Durante el 2015, fueron beneficiados 4 alumnos duales y 2 alumnos en práctica profesional quienes se desempeñaron en el área de mantención.

Puerto Angamos operates a dual internship program with the Mejillones Technical School. This partnership gives young people from Mejillones the opportunity to work in the port and subsequently be hired according to their skills and subject to their performance. Four dual students and two professional interns benefited from this program during 2015, whilst working in the maintenance department.



TPA

Terminal Puerto Arica llevó a cabo la tercera versión de las Becas Puerto Arica, programa que está dirigido a jóvenes universitarios de Bolivia y Perú. Cada becado conoce las instalaciones, equipamiento y procedimientos documentales de las operaciones marítimas y terrestres para los procesos de importación y exportación a través de charlas dinámicas y en terreno con los colaboradores. En 2015 se beneficiaron a 20 estudiantes de Perú y Bolivia.

Terminal Puerto Arica awarded its Arica Port Scholarships for the third time. This program is aimed at young under-graduates from Bolivia and Peru. Each recipient is introduced to the facilities, equipment and documentary procedures for maritime and land operations that support imports and exports, through dynamic presentations and on-site visits with employees. Twenty students from Peru and Bolivia benefited in 2015.





TPS

Terminal Pacífico Sur Valparaíso mantuvo durante el 2015 el convenio de prácticas con el Instituto Marítimo de Valparaíso. Este convenio, trabaja dos modalidades; dual para alumnos de tercero y cuarto medio y de práctica profesional donde los alumnos deben cumplir 580 hrs de trabajo. Los alumnos de ambas modalidades cumplen funciones de apoyo en todas las áreas del terminal (operativas, financieras y documentales). En total, durante el año 2015, participaron 28 alumnos.

Terminal Pacifico Sur Valparaiso maintained its internship agreement with the Valparaiso Maritime Institute during 2015. This agreement has two modes; dual mode for eleventh and twelfth grade students, and professional internships where students must complete 580 hours of work. Students under both modes spend time supporting all areas of the terminal (operations, finance and documentary). In total 28 students were involved during 2015.

ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA CHILE

En esta misma línea, Ultramar Chile desarrolló en 2015 el Programa Aprendices, iniciativa que consideró la contratación de 30 jóvenes bajo la modalidad aprendiz que otorga el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) de Chile, los cuales fueron capacitados por 6 meses. Una vez concluido el período, se contrató a los 20 mejores aprendices y se entregó al mercado 10 personas con conocimiento para desarrollarse en alguna empresa similar.

Ultramar Chile developed an apprentice training program in 2015. This initiative involved recruiting 30 young people as apprentices, who were financed by the Chilean National Training and Employment Service (SENCE) and trained for six months. Subsequently, the best 20 apprentices were hired and the job market was provided with 10 people with sufficient knowledge to contribute to any similar business.



ULTRANAV DINAMARCA

Las unidades danesas Ultragas, Ultrabulk y Ultrana Business Support creen importante apoyar los esfuerzos locales por educar a jóvenes. Es así como han desarrollado un sistema de prácticas para estudiantes de universidades y colegios de Dinamarca que les permite adquirir experiencia profesional, complementaria a sus estudios. Los practicantes cuentan con un mentor durante su pasantía y son desarrolladas en el área comercial, operativa y de back office. En 2015 tuvieron a 1 practicante en el área de personas de Ultrana Business Support.

The danish companies Ultragas, Ultrabulk, and Ultrana Business Support believe that it is important to support the education of local young people. Therefore, they have developed internships for students at universities and colleges in Denmark, which enables such students to acquire professional experience that compliments their studies. Interns have a mentor during their internship and gain experience in the commercial, operational and back office departments. One intern was placed with the HR department at Ultrana Business Support during 2015.



NAVITRANSO

Naviera Transoceánica contribuyó durante el 2015 a la formación de alumnos a través de dos instancias:

- Formación de Oficiales Marinos Mercantes mediante prácticas abordo de sus naves con el objetivo de familiarizarlos con las operaciones marítimas que desempeñarán en el futuro. Participaron de este programa 24 cadetes.

- ONG "Da un Chance" que busca aportar a la mejora de la calidad educativa de Perú. Para esto, identifica a alumnos talentosos en colegios públicos los que son preseleccionados y luego becados para estudiar en uno de los colegios particulares aliados al programa. Durante el 2015, se beneficiaron del programa 33 niños entre 7 y 15 años.

Naviera Transoceánica contributed to student training through two opportunities during 2015:

- *Training of merchant navy officers through internships on board their ships, in order to familiarize them with the maritime operations that they will control in the future. Twenty-four cadets participated in this program.*

- *An NGO called "Da un Chance" that enables Peruvian students to improve the quality of their education. It identifies talented students in public schools, who are preselected for scholarships to study in one of the private schools linked to the program. Thirty-three children aged between 7 and 15 benefited from the program during 2015.*

GRUPO SCHANDY

Durante el 2015 Grupo Schandy firmó un convenio con la ONG Ánima, organización que tiene como misión potenciar el desarrollo humano y profesional de los jóvenes en situación de vulnerabilidad social, brindándoles las herramientas necesarias para su realización personal.

La alianza suscrita compromete a Grupo Schandy en convertirse en una empresa formadora que brinde espacios de aprendizaje y formación profesional para jóvenes vulnerables. Durante el año 2015 se comenzó a trabajar en los programas académicos y su relación con las tareas que pueden realizar los alumnos dentro de la empresa. El objetivo es acoger durante 2016 a los primeros alumnos.

Schandy Group signed an agreement with an NGO called "Anima" during 2015. This organization aims to strengthen human and professional development in young people from socially vulnerable neighborhoods, by providing them with the necessary skills to achieve their personal ambitions.

The partnership agreement commits the Schandy Group to provide learning and vocational training opportunities for young people from vulnerable neighborhoods. During 2015 work began on the academic programs and their relationship to the tasks that students can perform within the company. The objective is to receive the first students during 2016.



ULTRAPORT

Desde el año 2005, Ultraport en alianza con DUOC- UC contribuye a su comunidad con la entrega de becas para los hijos de trabajadores portuarios. Las becas contemplan el financiamiento del 100% de una carrera técnica profesional y se entregan, año tras año. Durante el 2015, fueron beneficiados 18 alumnos en la región de Valparaíso.

Además, en alianza con Inacap se entregaron 2 becas para hijos de colaboradores de Arica.

Ultraport has worked in partnership with DUOC- UC since 2005 to contribute to local communities by providing scholarships for port workers children. These scholarships finance the entire cost of studying for a technical or professional qualification and are provided every year. Eighteen students from Valparaiso region benefited during 2015.

In addition, a partnership with Inacap (a Chilean vocational and technical training institute) enabled two scholarships to be awarded to children of employees in Arica, to contribute to any similar business.



ANTARES · ULTRAMAR ARGENTINA · TRANSTOTAL

APADRINANDO ESCUELAS PARA UN MEJOR FUTURO CULTURAL SERVICES FOR PEOPLE

ANTARES

El trabajo de Antares con Fundación Cimientos está focalizado en acompañar alumnos en situación socioeconómica vulnerable y apoyarlos, tanto en lo económico como en lo académico. Antares participa del Programa Futuros Egresados a través del sistema de padrinos, financiando el desarrollo del programa para 53 alumnos de la localidad de Bahía Blanca y 37 alumnos de La Plata, ambas en la provincia de Buenos Aires.

Antares works with "Cimientos" Foundation to provide financial and academic support for students from vulnerable socio-economic situations. Antares participates in the "Future Graduate" program, which is a sponsorship program and finances 53 students from Bahía Blanca and 37 students from La Plata, both in Buenos Aires province.



ULTRAMAR ARGENTINA

Desde 2009 Ultramar Argentina apadrina la Escuela Asunción Palacios, ubicada al norte de la provincia de Santa Fe, Argentina. El apadrinamiento consiste, entre otras cosas, en la donación de materiales de construcción, materiales educativos y el trabajo voluntario de los colaboradores de la compañía.

Since 2009, Ultramar Argentina has sponsored the Asunción Palacios School, which is located in the north of Santa Fe province, Argentina. Sponsorship involves donating building materials, educational materials and voluntary work provided by company employees.

Desde 2010 los estudiantes de último año de la escuela primaria participan de un viaje de estudios a Buenos Aires con el propósito de incentivarlos a continuar la educación superior. Durante el año 2015 el programa de apadrinamiento impactó a un total de 180 niños. Participaron del viaje de estudios 16 niños, que representa el 100% de la clase del último año. Esto implica que el 100% de los chicos finalizó ese ciclo.

Since 2010, students in their final year of high school have been invited to join a study trip to Buenos Aires, in order to encourage them to pursue higher education, and in 2015 the entire class of 16 children participated, which implied that they all completed the academic year. In total, this sponsorship program reached 180 children during 2015.



TRANSTOTAL

Transtotal Agencia Marítima a través del programa Apoyarse de la Asociación Kantaya, en su compromiso por ayudar a los niños del distrito de Ventanilla, provincia del Callao, Perú, destina recursos para el mantenimiento de tres Centros de Refuerzo Escolar Casita Feliz, destinado a apoyar a niños entre 6 y 15 años después de su jornada escolar. En total 314 niños fueron beneficiados con este programa.

Transtotal Agencia Marítima supports the "Lean" program run by the Kantaya Association, which is committed to helping children from the Ventanilla district, Callao province, Peru. It finances maintenance costs at three "Casita Feliz" school reinforcement centers that support children between 6 and 15 years old after their school day ends. In total 314 children benefited from this program.



CULTURA CULTURE

La conservación de las ciudades y barrios, la protección de la cultura local y el rescate de las tradiciones, son esenciales para el resguardo y el fortalecimiento de la identidad de cada una de las comunidades donde el Grupo Ultramar está presente. A continuación, se presentan distintas iniciativas que dan cuenta del trabajo que las empresas del grupo realizan en esta línea.

Conserving cities and neighborhoods, protecting local culture and recovering traditions are essential to safeguard and strengthen the identity of each community close to Ultramar Group facilities. Various initiatives that relate how Group companies provide this support are described below.

TPC · TPS

ACERCANDO EL PATRIMONIO A LA COMUNIDAD BRINGING OUR CULTURAL HERITAGE CLOSER TO THE COMMUNITY



TPC

Terminal Puerto Coquimbo, preocupados por fortalecer la identidad de la ciudad, apoyó la exposición fotográfica itinerante "Coquimbo, Ciudad Puerto", una exposición histórica plasmada en una museografía dinámica y entretenida. La muestra es una secuencia del desarrollo del Puerto de Coquimbo, desde sus inicios como punto de recalada en la Colonia, su crecimiento a principios del siglo XIX y su definitiva consolidación en el periodo 1860-1955. Más de 3 mil visitantes disfrutaron de esta exposición en los dos meses de recorrido por la ciudad.

Terminal Puerto Coquimbo is concerned about strengthening the identity of the city, and supported the travelling photographic exhibition "Coquimbo, Ciudad Puerto". This was a historical exhibition embodied in a dynamic and entertaining museology. It revealed the development of the port of Coquimbo, from its very beginning as a stopover during the Colonial period, its growth at the beginning of the nineteenth century and its consolidation during the period 1860 to 1955. Over three thousand visitors enjoyed this exhibition as it travelled around the city.

TPS

Durante 2015, TPS consolidó una alianza con la Fundación Renzo Pecchenino cuya misión es acercar a la comunidad la obra de este notable artista e influyente personaje en la historia de Valparaíso. El acuerdo busca que estudiantes, turistas, profesionales, adultos mayores y niños disfruten de la Casa Lukas a través de visitas guiadas, charlas, talleres de dibujo y la oportunidad de poder acceder todos los fines de semana de manera gratuita a observar la inagotable creatividad de este artista. Desde la firma del convenio, 23.294 personas han visitado el museo.

During 2015 Terminal Pacifico Sur strengthened its partnership with the Renzo Pecchenino Foundation whose mission is to bring the community closer to the works of this remarkable artist and influential Valparaíso character. The agreement encourages students, tourists, professionals, senior citizens and children to visit his home at "Casa Lukas" every weekend free of charge and observe the inexhaustible creativity of this artist through guided tours, lectures and drawing workshops. Since signing the agreement 23,294 people have visited this museum.





PUERTO ANGAMOS · PUERTO MEJILLONES · TPC · TPS

OFERTA CULTURAL AL SERVICIO DE LAS PERSONAS CULTURAL SERVICES FOR PEOPLE

PUERTO ANGAMOS

En colaboración con la Fundación Cultural de Mejillones, a mediados de 2014 se creó la Escuela de Teatro Puerto Angamos, espacio que busca ser un aporte para el desarrollo cultural de la comuna y para el crecimiento de sus más de 55 alumnos. Además, en abril de 2015 se lanzó el “Ciclo de Cine al Aire Libre Puerto Angamos 2015” a las que asistieron más de 4 mil espectadores.

The Puerto Angamos Theater School was created during 2014 in collaboration with the Mejillones Cultural Foundation. It aims to contribute to cultural development within the community and support the growth of its 55 students. In addition, in April 2015 the “Puerto Angamos Outdoor Cinema Program 2015” was launched, which was attended by over 4,000 spectators.



PUERTO MEJILLONES

Por tercer año consecutivo, desarrolló la “Escuela de Ballet de Mejillones”, iniciativa que a través de una enseñanza integral de los valores propios del ballet, como lo son la constancia y la disciplina, busca ser un aporte en el desarrollo artístico y personal de las 60 alumnas beneficiadas. Desde su fundación en 2013, la Escuela de Ballet ha realizado distintas presentaciones en el Teatro Municipal de Mejillones, siendo un aporte al desarrollo cultural de la comuna.

The “Mejillones Ballet School” took place for the third consecutive year. This initiative contributes to the artistic and personal development of 60 students, through a comprehensive education in ballet’s intrinsic values, which are perseverance and discipline. Since it was founded in 2013, the Ballet School has made various presentations at the Mejillones Municipal Theater, thereby contributing to the cultural development of the community.



TPC

Terminal Puerto Coquimbo organizó el “Carnaval del Mar” en el contexto del aniversario de la comuna de Coquimbo. Los cerca de 2 mil asistentes se acercaron a las dependencias del Sitio 1 para disfrutar del desfile de 14 embarcaciones adornadas, que llenaron de magia y fantasía la bahía. Por otra parte, y luego de las catástrofes que afectaron a la ciudad en 2015, TPC quiso dar un regalo de Navidad al corazón de la comuna: 1.200 personas disfrutaron del ballet Cascanueces, interpretado por la Orquesta Sinfónica de la Universidad de la Serena y por bailarines de la Escuela de Danza “Espacio Arte”.

Terminal Puerto Coquimbo organized an “Ocean Carnival” to celebrate the anniversary of the Coquimbo community. About two thousand people gathered at Berth 1 to enjoy a parade of 14 adorned boats, which filled the bay with magic and fantasy. After the catastrophes that hit the city in 2015, TPC chose to give the community a Christmas present: so 1,200 people enjoyed the Nutcracker ballet, interpreted by the University of La Serena Symphony Orchestra and by dancers from the “Espacio Arte” Dance School.

TPS

Durante el 2015, Terminal Pacífico Sur contribuyó nuevamente al desarrollo del Festival de Cueca y Tonada Inédita que se realiza en la Caleta Portales de Valparaíso. En dicha instancia, diversos expositores del folclor nacional y los mejores bailarines de cueca del país presentaron sus temas frente a un entusiasta público. El apoyo de TPS ha sido esencial para poder desarrollar esta actividad, logrando una gran convocatoria.

Terminal Pacifico Sur contributed once again to the Cueca (Chilean national dance) and New Song Festival in 2015 that was held at Portales bay in Valparaíso. Various national folklore exhibitors and the best Cueca dancers in the country gave performances to an enthusiastic audience. The support of TPS has been fundamental for this event to take place, which was enjoyed by many people.





DEPORTE SPORT

A través del desarrollo de distintas iniciativas, Grupo Ultramar se hace parte activa del fomento de actividades deportivas que permitan a su entorno vincularse y fomentar un estilo de vida saludable. En este reporte 2015, se destacan actividades que permiten generar instancias de acercamiento y esparcimiento entre las comunidades y la empresa.

Ultramar Group has launched various initiatives that actively encourage sports activities, to forge links with local neighborhoods and promote healthy lifestyles. This report for 2015 describes activities that bring together the company and local communities through recreation.

TPA · TPS

MEDIA MARATÓN: CORRIENDO CONOZCO MI ENTORNO HALF MARATHON: I DISCOVER MY NEIGHBORHOOD WHILST RUNNING

En Arica, más de 4.500 runners participaron de la Media Maratón TPA. El recorrido que comienza en El Morro, invitó a los participantes a recorrer las instalaciones del puerto y el borde costero de la ciudad en categorías de 5, 10 y 21 kilómetros.

Around 4,500 runners participated in the TPA Half Marathon in Arica. The race began at "El Morro" and took the participants on a tour the port facilities and the city's coast. The categories were 5, 10 and 21 kilometers.

Asimismo, por noveno año consecutivo, TPS abrió sus puertas para recibir a amantes del running. La Media Maratón TPS permitió a los 4 mil corredores conocer las instalaciones del puerto y los lugares más emblemáticos de Valparaíso, única ciudad chilena, declarada Patrimonio de la Humanidad por por la Unesco.

Also, TPS opened its doors to receive dedicated runners for the ninth consecutive year. The TPS Half Marathon took 4,000 runners on a circuit that encompassed the port facilities and the most emblematic places within Valparaíso, which has been declared a World Heritage Site by Unesco.



PUERTO MEJILLONES · ULTRAPORT

CICLETADA FAMILIAR / FAMILY BICYCLE RIDE

Para fomentar el deporte en la comuna de Mejillones, se realizó durante 2015 una cicletada familiar organizada en conjunto por Puerto Mejillones y Ultraport, con la colaboración de Cotratep, Coordinadora de Trabajadores de Puertos y Terminales de Mejillones. En esta entretenida actividad deportiva participaron más de 70 familias de la comunidad y de colaboradores de ambas unidades de negocio.

Puerto Mejillones and Ultraport jointly organized a family bicycle ride during 2015, to promote sport in the Mejillones community. It was also supported by Cotratep, the Mejillones Dock Workers Union. This entertaining sporting activity involved over 70 families from the community and employees from both companies.



PUERTO ANGAMOS, TPS Y GRUPO NAVES

ESCUELAS DE VELA, KAYAK Y SURF: ACERCANDO EL MAR A LOS JÓVENES SAILING, KAYAKING AND SURFING SCHOOLS: BRINGING THE OCEAN CLOSER TO YOUNG PEOPLE

Por séptimo año consecutivo, se ratificó el apoyo a la Escuela de Vela de Puerto Angamos. En 2015, esta escuela tuvo el orgullo de tener entre sus 15 alumnos al campeón nacional de la categoría Optimist, José Tomás Cardemil, quien en 2015 logró clasificar al Campeonato Sudamericano de Optimist 2016 que se realizará en Ecuador.

Support was committed for the seventh consecutive year to the Puerto Angamos Sailing School. One of the 15 students at this school in 2015 became the national champion in the Optimist category, Jose Tomas Cardemil. He also classified for the South American Optimist Championship 2016 that will be held in Ecuador.

Con el propósito de acercar a jóvenes a actividades relacionadas al mar, TPS organizó la Escuela de Vela y Kayak con Fundación Mar de Chile. Durante el primer semestre de 2015, más de 600 alumnos participaron de clases teóricas y prácticas de Vela y Kayak. El segundo semestre, los 40 alumnos más destacados, fueron seleccionados para participar en un taller práctico para obtener la licencia de Patrón de Bahía.

TPS organized the Sailing and Kayaking School, together with "Mar de Chile" Foundation, with the aim of introducing young people to sporting activities connected with the sea. Over 600 students participated in theoretical and practical sailing and kayaking classes during the first half of 2015. During the second half of the year, the most prominent 40 students were selected to participate in a workshop to receive their Master of the Bay license. Photos

Durante el 2015, Grupo Naves contribuyó a la Fundación Buen Punto, entidad que incentiva la práctica del Surf, pudiendo llegar a 85 niños y jóvenes en Quibdó, en el departamento de Chocó, Colombia.

Naves Group contributed to "Buen Punto" Foundation during 2015, which encourages surfing. It inspired 85 children and young people in Quibdó, in the department of Chocó, Colombia.



PUERTO MEJILLONES · TPC · TPS

DESARROLLO DE TRABAJO EN EQUIPO: ESCUELAS DE FÚTBOL, TENIS Y KARATE DEVELOPMENT OF TEAM WORK: SOCCER, TENNIS AND KARATE SCHOOLS

PUERTO MEJILLONES

A principios del 2015 nació la Escuela de Tenis bajo la tutela del ex tenista profesional Horacio de la Peña. Este proyecto se gesta a través de una alianza estratégica entre Puerto Mejillones, De la Peña Tennis y la Ilustre Municipalidad de Mejillones. La escuela es gratuita y benefició a 50 niños entre 6 y 13 años, además se realizaron clínicas deportivas en los colegios de la zona y charlas motivacionales a los colaboradores de Puerto Mejillones.

The Tennis School was born at the beginning of 2015 under the leadership of former professional tennis player Horacio de la Peña. This project arose from a strategic alliance between Puerto Mejillones, De la Peña Tennis and the Mejillones Municipality. The school is free and benefited 50 children between 6 and 13 years old. It also conducted sports clinics at schools in the area, and gave motivational lectures to Puerto Mejillones' employees.



TPC

Uno de los pilares de TPC es fomentar el deporte en la etapa escolar. Durante 2015, patrocinó la creación de la Escuela de Karate "Do Jiyukan Dojo Heiwa Mizu Coquimbo", dependiente de la Asociación Japonesa de Karate. Los 30 alumnos de la escuela representaron a la comuna de Coquimbo en campeonatos regionales y nacionales, obteniendo 3 medallas de campeones nacional y un vicecampeón.

Además, por segundo año consecutivo, Terminal Puerto Coquimbo desarrolló la "Copa TPC Fútbol Kids" donde 160 niños de 9 colegios participaron en una sana competencia deportiva.

An important objective at TPC is to promote sport amongst school children. During 2015, it sponsored the formation of the "Do Jiyukan Dojo Heiwa Mizu" Coquimbo Karate School, under the Japanese Karate Association. Thirty students from the school represented the Coquimbo community at regional and national championships, and they achieved 3 national championship medals and a vice champion.

In addition, TPC organized the "TPC Kids Soccer Cup" for the second consecutive year, where 160 children from 9 schools participated in a healthy sporting competition.



TPS

En 2015 se realizó la 9ª versión de la Escuela de Fútbol de TPS con el apoyo de DUOC UC. Esta iniciativa, que a lo largo de su historia ha beneficiado a más de 2.500 niños de Valparaíso, permite a los beneficiados recibir talleres deportivos de fútbol donde trabajan sus habilidades, aprenden valores del trabajo en equipo, el esfuerzo y disciplina. Durante el 2015, participaron 260 niños que finalizaron su taller con un Campeonato de Fútbol en la Plaza Sotomayor de la ciudad.

The ninth TPS Soccer School took place in 2015, with support from DUOC UC. This initiative has benefited over 2,500 Valparaíso children throughout its history, and provides beneficiaries with soccer workshops where they can hone their skills, and learn the values of teamwork, determination and discipline. Over 260 children participated during 2015, and they completed their workshop with a Soccer Championship held at the Sotomayor Plaza in Valparaíso.



VOLUNTARIADO VOLUNTEERS

El voluntariado corporativo es un conjunto de actividades que tiene como finalidad la participación libre de los colaboradores a través de la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas y proyectos sin fines de lucro. A continuación, se detallan distintas iniciativas donde colaboradores del Grupo Ultramar se ponen a disposición de sus comunidades.

Corporate volunteering aims to encourage the free participation of employees in non-profit causes and projects, through dedicating their time, skills and talents. Various opportunities for Ultramar Group employees to support local community initiatives are described below.

VOLUNTARIADO CORPORATIVO

COLABORADORES AL SERVICIO DE LOS DEMÁS / EMPLOYEES SERVING OTHERS

Por quinto año consecutivo el Grupo Ultramar desarrolló el programa de Voluntariado Corporativo en alianza con la Fundación Trascender de Chile. Durante el 2015, se ejecutaron los siguientes programas:

- **Mentorías:** orientación personal, académica y laboral a estudiantes de III medio.
- **Taller de Matemáticas:** reforzamiento en matemáticas a alumnos de enseñanza básica y media.
- **Taller de Inglés:** reforzamiento de inglés a alumnos de enseñanza básica y media.
- **Tutoría de Matemáticas:** reforzamiento en matemáticas a estudiantes de IV medio, que preparan la Prueba de Selección Universitaria (PSU).
- **Proyecto Sombra:** brindó a los alumnos de IV medio la oportunidad de conocer el mundo laboral por dentro.
- **Charlas motivacionales:** voluntarios compartieron su experiencia personal y laboral en una visita a uno de los colegios beneficiados.

Los programas antes mencionados, impactaron a 144 alumnos de I, III y IV medio de los establecimientos educacionales ubicados en Santiago de Chile: José Joaquín Prieto (La Pintana), Rosa Elvira Matte (Lo Espejo) y Claudio Matte (La Granja) pertenecientes a la Red SIP.

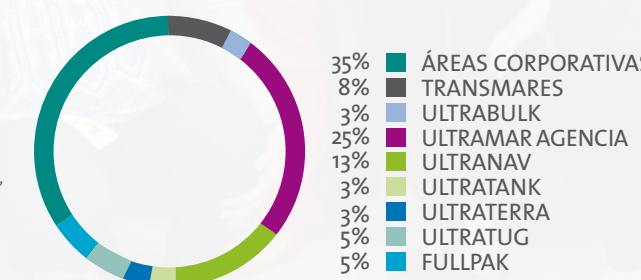
En total participaron en los distintos proyectos 38 colaboradores voluntarios, pertenecientes a distintas unidades de negocio del edificio corporativo en Santiago, quienes además invirtieron alrededor de 288 horas.

The Ultramar Group ran its Corporate Volunteer program for the fifth consecutive year, in partnership with the Chilean "Trascender" Foundation. The following programs were implemented during 2015:

- **Mentoring:** to provide eleventh grade students with guidance regarding their personal, academic and employment concerns, based on the volunteer's own experience.
- **Mathematics Workshop:** to strengthen mathematics understanding within groups of students in junior and senior education.
- **English Workshop:** to strengthen English understanding within groups of students in junior and senior education.
- **Mathematics tutorials:** to provide academic reinforcement to prominent twelfth grade mathematics students, to prepare for their University Entrance Exam (PSU).
- **Shadow Project:** to provide twelfth grade students with the opportunity to personally experience a work environment.
- **Motivational Lectures:** to visit a school and share their personal and employment experiences with one or two classes.

These programs benefited 144 ninth, eleventh and twelfth grade students from the following Santiago educational establishments: Jose Joaquin Prieto (La Pintana), Rosa Elvira Matte (Lo Espejo) and Claudio Matte (La Granja), which all belong to the Red SIP.

In total 38 volunteers participated in these projects and invested about 288 hours of their time. They work in various business units at the Corporate Building in Santiago.





ULTRAPORT

A lo largo de Chile, en todas las sucursales de Ultraport se realiza la “Navidad Con Sentido”, para niños de escasos recursos de las comunidades aledañas a la operación. En esta actividad los colaboradores de Ultraport comparten juegos y la entrega de regalos.



All branches of Ultraport throughout Chile conducted a “Meaningful Christmas” party with children from vulnerable families in the communities adjacent to their facilities. The Ultraport employees shared games, small gifts and their time.

GRUPO SCHANDY

Grupo Schandy colaboró durante el 2015 con el proyecto Orientando Orientales, talleres de orientación vocacional dirigidos a jóvenes de Uruguay, que tiene como objetivo promover el crecimiento de los jóvenes, motivándolos a desarrollar sus posibilidades, a pensar en su futuro y a luchar por sus proyectos personales. Los colaboradores participaron de dos maneras; siendo protagonistas de videos motivacionales o realizando talleres de orientación vocacional en la ciudad de Nueva Palmira, departamento de Colonia. Participaron un total de 12 colaboradores y recibieron orientación vocacional 243 alumnos secundarios.

Schandy Group supported “Orientando Orientales” project during 2015, which provides vocational guidance workshops for young people from Uruguay. It encourages young people to develop, to expand their potential, to think about their future and pursue their personal ambitions. Employees could participate in two ways; by being protagonists in motivational videos, and by conducting vocational guidance workshops in the city of Nueva Palmira, Colonia department. Twelve employees took part and 243 senior school students received vocational guidance.



NORTON LILLY

En octubre de 2015, los más de 90 colaboradores de las oficinas centrales de Norton Lilly se organizaron para participar como voluntarios en la colecta pro-fondos para el combate del cáncer de mamas.

In October 2015 over 90 employees at the central offices of Norton Lilly participated as volunteers in the collection of funds for the fight against breast cancer.



TRANSTOTAL

Transtotal desarrolló su voluntariado a través de Asociación Kantaya, organización que busca apoyar a niños de sectores vulnerables de Perú. Durante el 2015 se invitó a los colaboradores de Transtotal a participar del programa “Regala una sonrisa a Kantaya”, además de la Fiesta del Bizonte y la obra de teatro “El Musical”. Participaron en el voluntariado 11 colaboradores.

Transtotal channeled its volunteering through the Kantaya Association. This organization supports children from vulnerable sectors in Peru. During 2015 it invited Transtotal employees to participate in “Regala una sonrisa a Kantaya” program, the Bizonte Festival and the play “The Musical”, and 11 employees participated.

RELACIONAMIENTO COMUNITARIO COMMUNITY RELATIONS

El relacionamiento comunitario se puede describir como un proceso continuo de relación entre la empresa y los actores que podrían verse impactados por sus actividades. Hoy, las empresas deben establecer relaciones de confianza a largo plazo con sus grupos de interés que les permitan contribuir en la generación de valor en las localidades donde están insertos, haciendo hincapié en la transparencia, cercanía y comunicación permanente. Mantener buenas relaciones con los distintos actores de la comunidad es un requisito básico para una adecuada gestión del riesgo y la reputación de la compañía.

The relationship with a local community can be described as a continuous process between the company and the stakeholders impacted by its business. Currently, companies should establish solid long-term relationships with stakeholder groups, so they can contribute to adding local value, emphasizing transparency, proximity and constant communication. Maintaining good relations with stakeholders in the local community is a basic requirement to appropriately manage risk and safeguard the reputation of the company.

A continuación, se destacan iniciativas de relacionamiento comunitario desarrollados por empresas del Grupo Ultramar.

Various community relationship initiatives launched by Ultramar Group companies are described below.

TPC · STIGLICH

IDENTIFICANDO A LOS GRUPOS DE INTERÉS / STAKEHOLDER IDENTIFICATION

Una buena práctica que destacar en el ámbito comunitario es la elaboración de la estrategia comunitaria a partir del levantamiento de un mapa de stakeholders y una matriz de riesgo comunitario.

Managing relations with the local community begins with adopting best market practice, which involves developing a community strategy using a stakeholder map and a community risk matrix.



TPC

En 2014 Terminal Puerto Coquimbo realizó su primer mapa de stakeholders para identificar y conocer sus opiniones sobre la operación de la empresa. En 2015 realizó una actualización, lo que le permitió recoger las diferentes inquietudes que pudieran resultar conflictivas para los grupos de interés. A partir de esta información, se constituyó una mesa de trabajo que permitió informar y aclarar interrogantes y luego definir nuevos canales de comunicación formales y fluidos para construir un plan de acción que asegure el desarrollo de las comunidades y el desarrollo de la operación en armonía con el entorno.

Terminal Puerto Coquimbo produced its first stakeholder map in 2014, to understand their opinion of the company's business. It was updated in 2015, to collect the concerns that could be conflictive for stakeholders. This information was used to form a working group that clarified questions and defined new formal and fluid communication channels, to prepare an action plan that would secure community developments, whilst keeping the business in harmony with the environment.

STIGLICH

Stiglich cuenta con un mapeo de riesgos comunitarios en los proyectos donde opera. Junto a esto, en 2015 se trabajó en un Manual de Crisis que incluyó un mapeo de riesgos transversal de la compañía donde el tema comunitario se ve también reflejado (Riesgos por Terceros). De acuerdo a la matriz de identificación de riesgos:

Stiglich has a local community risk map for each of its facilities. It also produced a Crisis Manual during 2015 that included a map of the overall risks to the company, including community issues under risks from third parties. According to the risk identification matrix:

Riesgo para el negocio	MUY ALTO / CATASTRÓFICO (5)				CRISIS SEVERA	
	ALTO/ CAÓTICO (4)			CRISIS GRAVE		
	MEDIO (3)		CRISIS MEDIANA			
	BAJO (2)	CRISIS LEVE				
	MUY BAJO (1)	NO ES CRISIS				
		RARO (1)	IMPROBABLE (2)	POSIBLE (3)	PROBABLE (4)	SEGURO (5)
		Nivel de Probabilidad				

Los casos críticos con comunidad estarían en un Nivel 3: Medio
The critical community issues are at Level 3: Medium

“El voluntariado permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa: empatía, alteridad, permitió que la empresa comprendiera por qué las autoridades del liceo y padres, veían con tan malos ojos a la actividad portuaria. Se generaron vínculos de confianza, que hicieron posible un mejor relacionamiento”

“Volunteering enabled us to develop new skills in the company: empathy, separateness. The company came to understand why School authorities and parents had such poor opinions of port activities. It resulted in greater confidence and improved the relationship”

Paola Oddone
Gerente de Imagen Corporativa y Relaciones Institucionales
Corporate Image and Institutional Relationships Manager
Schandy Group.



PUERTO MEJILLONES · TPC

CONOCIENDO EL ENTORNO / UNDERSTANDING THE ENVIRONMENT

Por tercer año consecutivo, Puerto Mejillones realizó el programa “Conoce Puerto Mejillones”, instancia en que la comunidad visita las instalaciones portuarias, conociendo los procesos del terminal. Durante el 2015, 150 personas visitaron el puerto en un trabajo coordinado con las juntas de vecinos, centros de madres y adultos mayores y colegios. Este programa ha permitido que más de 600 personas hayan conocido Puerto Mejillones, siendo una instancia de comunicación, cercanía y compromiso con los públicos de interés.

Como cierre a la celebración del mes del niño, 150 niños y 70 adultos de la zona alta de Coquimbo disfrutaron de “Cine en Tu Puerto”, iniciativa organizada por TPC que además contó con una embarcación móvil que emuló un barco pirata.

Puerto Mejillones ran its “Learn about Puerto Mejillones” program for the third consecutive year. This program invites members of the local community to visit its port facilities, and learn about the port processes. Around 150 people visited the port in 2015 as a result of coordination between neighborhood groups, parent groups, senior citizens and schools. This program has enabled over 600 people to learn about Puerto Mejillones, fostering communication, proximity and commitment from stakeholders.

The close of the month of the Child was celebrated by inviting 150 children and 70 adults from the higher areas of Coquimbo to enjoy “Cinema at your Port”. This initiative was organized by TPC, and included a moving boat disguised as a pirate ship.



SAGRES · NORACID · TPA · TPC · ULTRAPORT · STIGLICH

CONTRIBUYENDO AL DESARROLLO DE LAS COMUNIDADES LOCALES CONTRIBUTING TO THE DEVELOPMENT OF LOCAL COMMUNITIES

SAGRES

Proyecto Vasquinho, impulsado por Sagres, tiene como objetivo trabajar mediante actividades deportivas, recreativas y educativas con niños y adolescentes de alta vulnerabilidad social en el barrio Getulio Vargas, cercano a Porto Novo, en Río Grande, Brasil. Durante el 2015 se apoyó el proyecto “Crack sólo en el fútbol”, iniciativa que buscó potenciar el deporte de equipo, lejos de la influencia del tráfico de drogas. Participaron alrededor de 40 niños y jóvenes. Junto a este proyecto, Sagres llevó a cabo talleres de educación ambiental, además de apoyar con la distribución de alimentos, kits de primeros auxilios y material escolar.

Sagres has launched Vasquinho project, which provides sporting, recreational and educational activities for children and adolescents from socially vulnerable neighborhoods in the Getulio Vargas district, close to Porto Novo, in Rio Grande, Brazil. During 2015 it supported the “Crack only in football” project. This initiative strengthens team sports, far from the influence of drug trafficking. Approximately 40 children and young people participated in the program. Sagres also provided environmental education workshops, and supported the distribution of food, first aid kits and school materials.



TPA

A mediados del 2015, Terminal Puerto de Arica inició la primera etapa de su plan “Arica, Mi Ciudad Puerto”, con el cual la empresa asume el compromiso de fomentar el desarrollo sustentable de la ciudad. La primera fase es el programa “La Educación Municipal se mueve con TPA” que beneficiará a más de 1.000 alumnos de la región. El programa tiene una duración de alrededor de un año y se lleva a cabo en el Liceo B-4 Antonio Varas de la Barra con el proyecto “Radio Interna” y en la Escuela E-26 América con el proyecto “Restauración de Miniestadio”.

Durante el 2015 se trabajó en el Liceo B-4 Antonio Varas de la Barra en el programa capacitación “Jóvenes comunicadores”. 25 jóvenes recibieron capacitación en temas de innovación, presenciaron charlas periodísticas y visitaron a radios locales.

Around the middle of 2015, Terminal Puerto Arica began the first stage of its “Arica, My City Port” plan, where the company committed to promote the city’s sustainable development. The first stage is “The Municipal Education moves with TPA” program that will benefit more than 1,000 students from the region. The program lasts about a year and will run at the B-4 Antonio Varas de la Barra School with an internal radio project, and at the E-26 America School with the restoration of a mini stadium project.

During 2015 the following advances were made B-4 Antonio Varas de la Barra School. 25 young people received training on innovation issues, attended journalistic lectures and visited local radio stations.

NORACID

Durante 2015, Noracid apoyó en Mejillones a la “Agrupación Femenina de Microempresarias”, beneficiando a 20 mujeres emprendedoras a través de distintas iniciativas, tales como su contratación como proveedoras de servicios afines, aportes a encuentros anuales de microemprendimiento, entre otros.

During 2015, Noracid supported the Mejillones “Female Micro-entrepreneurs Group”, which benefited 20 female entrepreneurs by contracting them as suppliers of similar services, and contributing to annual micro-entrepreneur meetings, among others.



TPC

Con el objetivo de contribuir al desarrollo de sus vecinos, TPC premió a través de Fondos Concursables cinco proyectos en dos temáticas: fortalecimiento de organizaciones sociales y reparación, mantención y/o mejoramiento de una sede social ya existente. Participaron 20 organizaciones de diferentes ámbitos y fueron 5 organizaciones las premiadas:

TPC aims to contribute to the development of its neighborhoods, so awarded grants through competitive tenders to five projects in two areas: to strengthen social organizations, and to repair, maintain or improve existing social facilities. Twenty organizations submitted tenders and the five organizations selected were:

	Ganadores de Fondos concursables Winners of tenders for funding	Tipo de proyecto Project Description
1º lugar First place	Junta de vecinos Barrio Vicuña Neighborhood Council Vicuña district	Infraestructura Infrastructure
2º lugar Second place	Junta de vecinos N° 4 esperanza Neighborhood Council Number 4 Esperanza	Infraestructura Infrastructure
3º lugar Third place	Escuela de fútbol Coquimbo Unido Soccer School for Coquimbo Unido	Equipamiento deportivo Sports equipment
4º lugar Fourth place	Grupo Folclórico Mane Te Ra A Folklore Group called "Mane Te Ra A"	Implementación de vestimenta. Clothing.
5º lugar Fifth place	Centro de Madre Coquimbo al Futuro Mothering Center for Coquimbo al Futuro	Infraestructura Infrastructure

Además, en conjunto con Fundación Mi Parque y la activa participación de los vecinos de la Junta de Vecinos N°4 Esperanza trabajaron en la recuperación de la Escalera "Buenaventura Argandoña", espacio público considerado un lugar de tránsito relevante desde los cerros hacia el puerto. Para llevar a cabo el proyecto, se ejecutaron durante tres meses talleres participativos que culminó con una gran jornada de voluntariado. Participaron más de 120 voluntarios entre vecinos, colaboradores de la empresa y scouts. El proyecto impactó en la calidad de vida de más de 1.250 personas.

In addition, TPC together with "Mi Parque" Foundation and active participation by neighbors from the Esperanza No.4 Neighborhood Council recovered the "Buenaventura Argandoña" stairway. This public area is considered an important access route from the residential hills to the port. Participatory workshops were conducted over a three month period that culminated with a wonderful day of volunteering. Over 120 volunteers participated including neighbors, company employees and scouts. The project improved the quality of life for over 1,250 people.

ULTRAPORT

En conjunto con el Departamento de Vivienda de la Municipalidad de Mejillones, Ultraport organizó una charla informativa para que sus colaboradores y la comunidad conocieran los subsidios habitacionales estatales a los que pueden acceder. El objetivo principal de esta iniciativa es acercar a las familias más vulnerables de la comuna, distintas oportunidades disponibles a las que muchas veces no acceden por falta de conocimiento de requisitos y plazos de postulaciones. Cerca de 40 familias participaron de dicha instancia.

Ultraport organized an informative talk, in conjunction with the Department of Housing at the Municipality of Mejillones, to help its employees and the community better understand the State housing subsidy scheme. The main objective of this initiative is to help the most vulnerable families in the community better understand the opportunities available to them, as they are frequently not aware of application prerequisites and deadlines. About 40 families attended the talk.



STIGLICH

Como una parte fundamental de sus objetivos 2015, Stiglich se propuso ser buenos vecinos en la comunidad del Callao, Perú, donde tienen sus operaciones. En este contexto, se comprometió a realizar una contribución con el Asilo Santa María de la Caridad, la Comunidad Cristiana Camino de Vida y la Compañía de Bomberos Garibaldi N°7.

Stiglich proposed becoming a good neighbor to the community of Callao, Peru, its operational base, as a fundamental component of its objectives for 2015. It undertook to make a contribution to the "Santa Maria" Asylum Charity, the "Camino de Vida" Christian Fellowship, and the Garibaldi No. 7 Firefighting Company.

PUERTO ANGAMOS · ULTRAPORT · PUERTO MEJILLONES

LLEVANDO SALUD A LA COMUNIDAD / BRINGING HEALTH CARE TO THE COMMUNITY



PUERTO ANGAMOS Y ULTRAPORT

Por tercer año consecutivo, Puerto Angamos y Ultraport realizaron la campaña de detección precoz del cáncer de mama. Este proyecto, llevado a cabo en conjunto con la clínica móvil de la Fundación Arturo López Pérez, permitió que más de 550 mujeres de la comuna de Mejillones se pudieran realizar mamografías de forma gratuita.

Puerto Angamos and Ultraport supported the breast cancer early detection campaign, for the third consecutive year. This project was carried out in conjunction with a Mobile Clinic from the Arturo López Pérez Foundation and provided over 550 women from Mejillones with free mammography scans.

PUERTO MEJILLONES

Durante 2015, Puerto Mejillones dio por finalizada su campaña "Sonríe con Puerto Mejillones", operativo de salud dental que benefició a 180 vecinos de la comuna y trabajadores de la empresa.

Puerto Mejillones completed its "Smile with Puerto Mejillones" campaign during 2015. This was a dental health campaign that benefited 180 neighbors and company employees.



ULTRAMAR · SITRANS · SABINCO · TPC

APOYANDO A LA COMUNIDAD EN MOMENTOS DIFÍCILES SUPPORTING THE COMMUNITY IN HARD TIMES

ULTRAMAR · SITRANS · SABINCO

En respuesta al aluvión de Chañaral, en región de Atacama de Chile, la Fundación Desafío Levantemos Chile con el apoyo de Sabinco, Sitrans y Ultramar, entre otras organizaciones, hizo entrega de un nuevo Centro de Salud Familiar (CESFAM) temporal a la comunidad de Chañaral. Este espacio de más de 500 m2, permitió dar continuidad a la atención clínica de las más de 15 mil familias de la comuna. El nuevo edificio, que fue habilitado con box médicos, clínica dental, box ginecológico, farmacia, entregas de leche, control de pacientes crónicos, control de niño sano, vacunatorio, enfermería, salas de procedimiento se utilizará en la etapa de transición al edificio definitivo.

Following the flood at Chañaral in the Atacama Region of Chile, "Desafío Levantemos Chile" Foundation, with support from Sabinco, Sitrans, Ultramar, and other organizations, provided a new temporary Family Health Center (CESFAM) for the community of Chañaral. The building occupies over 500 m2, and provides continuity of medical care for 15,000 families living in this community. The new building has consulting rooms, a dental clinic, a gynecology room, a pharmacy, milk deliveries, chronic patient monitoring facilities, healthy children check-ups, vaccination facilities, a nursing station, and clinical procedure rooms that shall be used in the transition stage to the final building.





TPC

Durante el 2015 Terminal Puerto Coquimbo estuvo presente en su comunidad dando respuesta y apoyo en las catástrofes que acontecieron a la zona:

- **Incendio Terminal Pesquero:** En febrero, TPC hizo entrega oficial de 23 congeladores industriales al Sindicato Independiente de Venta de Productos del Mar, para comerciantes que perdieron todos sus elementos de trabajo, producto de un voraz incendio que afectó la fuente laboral de 150 familias.

- **Apoyo a Pescadores Producto del Temporal:** en agosto, debido al paso de frente de mal tiempo, los pescadores artesanales de Coquimbo y Tongoy sufrieron grandes perjuicios. Por aquella razón, TPC dispuso de colaboradores y maquinaria pesada para ir en apoyo del resguardo de sus embarcaciones. Esta contribución permitió ayudar a alrededor de 2 mil pescadores.

- **Terremoto y Tsunami:** Pese a sufrir daños importantes en su infraestructura y equipamiento con el terremoto 8,4 Richter y posterior tsunami que afectó a Coquimbo el 16 de septiembre de 2015, TPC prestó apoyo a sus vecinos de La Caleta, realizando el retiro de escombros dentro del recinto pesquero en coordinación con las autoridades locales. El personal de la empresa participó en la limpieza y despeje de las calles aledañas al puerto. Además se donaron 12 carros de venta de pescado y dos kioscos. Se beneficiaron de este apoyo, alrededor de 1.200 pescadores y la totalidad de la población que utiliza el borde costero de Coquimbo.

Terminal Port Coquimbo supported the community during the local disasters that hit the area during 2015:

- *Fire at the Fishing Terminal:* TPC officially delivered 23 industrial freezers to the Independent Union of Seafood Sellers in February, for merchants who lost all their equipment in a fierce fire that affected 150 families.

- *Support for fishermen affected by a Storm:* Artisanal fishermen in Coquimbo and Tongoy suffered heavy damage in August when a severe weather front passed through. However, TPC provided employees and heavy machinery to help protect their boats. This contribution helped around 2,000 fishermen.

- *Earthquake and Tsunami:* An earthquake of 8.4 on the Richter scale and subsequent tsunami hit Coquimbo on September 16, 2015. In spite of suffering major damage to infrastructure and equipment, TPC provided support to its neighbors in the bay, by removing debris inside the fishing compound, in coordination with local authorities. Company employees participated in cleaning and clearing the streets adjacent to the port. It also donated 12 mobile fish selling stalls and two kiosks. Around 1,200 fishermen benefited from this support, together with the entire population on the coast of Coquimbo.



TPC Y TPS TRABAJANDO CON FUNDACIÓN JUNTO AL BARRIO (JAB) TPC AND TPS WORKING WITH JUNTO AL BARRIO FOUNDATION

Terminal Puerto Coquimbo y Terminal Pacífico Sur suscribieron durante 2015 alianzas con la Fundación Junto al Barrio (JAB), con el objeto de potenciar la relación barrio-empresa con planes de acción donde destacan lo urbanístico, social y comunicacional. El modelo de trabajo de la fundación tiene un tiempo de ejecución de 3 años, definidos en tres etapas:

- **Vinculación (6 meses):** Diagnóstico social y urbano participativo y vinculación con las organizaciones.

- **Desarrollo de los programas y proyectos (2 años):** Desarrollo de programas sociales, traspaso de competencias y ejecución de proyectos urbanos participativos.

- **Sostenibilidad (6 meses):** Fortalecer la sostenibilidad de las organizaciones comunitarias.

Terminal Puerto Coquimbo and Terminal Pacifico Sur signed alliances with Junto al Barrio Foundation during 2015, with the aim of strengthening the relationship between these companies and their neighborhoods, using action plans focused on urban, social and communication issues. The Foundation's plans require three years to execute, and encompass three stages:

- *Connection (six months):* Participatory urban and social diagnosis, and building connections with organizations.

- *Executing programs and projects (two years):* Executing social programs, transferring skills and implementing participatory urban projects.

- *Sustainability (six months):* Strengthening the sustainability of community-based organizations.



TPC

Para la realización de este proyecto, TPC y JAB definieron trabajar los barrios de Shangri-La y Ernesto Riquelme, ubicados en la franja nor-oriental de la parte alta de Coquimbo y que comprenden a más de 3.700 habitantes. Durante 2015, se avanzó en la creación de vínculos con los vecinos para levantar el diagnóstico urbano social participativo.

En términos de gestión, durante la ejecución de la primera etapa el número de beneficiarios directos ha sido de 124 personas y de beneficiarios indirectos (población total del barrio) de 3.762 habitantes. El porcentaje de vecinos que participó es de un 3,3%. Hay que destacar también que han participado 80 voluntarios de distintas organizaciones en esta etapa.

TPC and JAB agreed that this plan would focus on the Shangri-La and Ernesto Riquelme neighborhoods, located on the north-east side of the highest part of Coquimbo and would involve over 3,700 inhabitants. Progress was made during 2015 to connect with neighbors and launch the participatory urban and social diagnosis.

During the execution of the first stage, 124 people have directly benefited and the entire target population of 3,762 inhabitants have indirectly benefited. The percentage of neighbors participating was 3.3%. Eighty volunteers from various organizations have also participated in this stage.



TPS

En marzo de 2015 comenzó el trabajo con JAB y se definió trabajar en el barrio Héroes del Mar ubicado en el Cerro Los Placeres de la ciudad de Valparaíso. Se avanzó en la vinculación, el diagnóstico participativo y el plan estratégico.

En estas etapas, los principales resultados fueron:

- Apoyo y colaboración a la Junta de Vecinos 143-A
- Postulación Fondo GORE Junta de Vecinos
- Postulación Fondo GORE Club Deportivo
- Postulación a Premio “Mi Plaza, es mi Jardín”
- Celebraciones comunitarias
- Apoyo y acompañamiento Club Deportivo Héroes del Mar
- Proceso de Reactivación de la Junta de Vecinos 143
- Fiesta comunitaria Devolución Diagnóstico
- Actividad de Fortalecimiento Organizacional y caja de herramientas
- Participación de dirigentes en el Ecuentero Nacional de Organizaciones Sociales
- Encuentro Regional de Dirigentes

En términos de gestión, el número de beneficiados directos fue de 214 personas y el de indirectos (total población del barrio) 2854 habitantes. El porcentaje de vecinos participando es de un 7,5%. El número total de voluntarios que participaron durante el 2015 fue de 82 personas.

TPS began working with JAB in March 2015 and agreed to focus on Héroes del Mar neighborhood located in Cerro Los Placeres district of Valparaíso. Progress was made on building connections, with the participatory diagnosis and with the strategic plan.

The main results from these stages were:

- Support and cooperation with the 143-A Neighborhood Council
- An application to the GORE Fund Neighborhood Association
- An application to the GORE Fund Sports Club
- An application to the “My Plaza, is my garden” award
- Community celebrations
- Support and cooperation for the Héroes del Mar Sports Club
- Reactivation of the 143 Neighborhood Council
- Community party in response to the diagnosis
- An organizational strengthening and toolbox activity
- Local leaders attended the National Social Organizations Conference
- Regional Leaders Conference

During the execution of the first stage, 214 people have directly benefited and the entire target population of 2,854 inhabitants have indirectly benefited. The percentage of neighbors participating was 7.5%. Eighty-two volunteers participated during 2015.



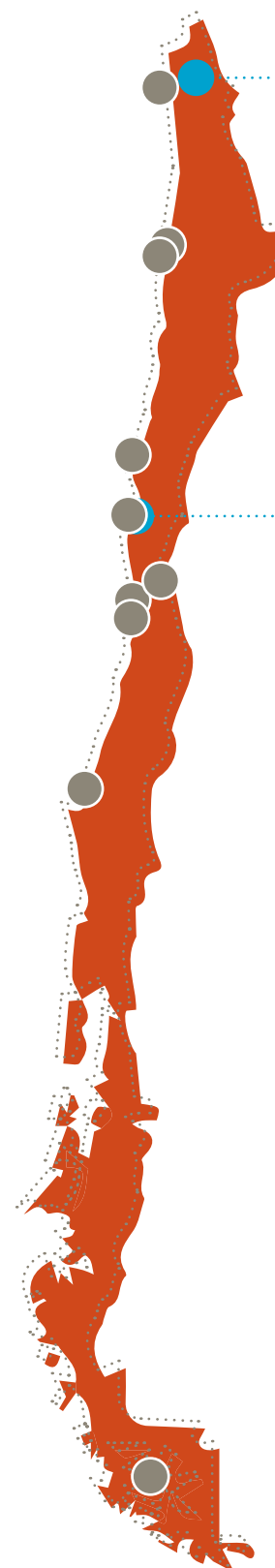
ULTRAPORT CONTRIBUYENDO A LAS FAMILIAS A TRAVÉS DE FUNDACIÓN RODELILLO / ULTRAPORT CONTRIBUTING TO FAMILIES THROUGH RODELILLO FOUNDATION

Ultraport en conjunto con Fundación Rodelillo llevaron a cabo durante el 2015 dos programas que buscan apoyar la calidad de vida de familias vulnerables del sector San Juan, en la comuna de Coquimbo y de la ciudad de Arica. Este programa trabaja el fortalecimiento de las relaciones interpersonales dentro del núcleo familiar, del acceso a capacitación, empleo y vivienda y el incremento del autocuidado y la educación.

Ambos proyectos comenzaron con un pre-diagnóstico de la población que permitió hacer una selección de las familias a intervenir. Luego se realizaron diagnósticos en profundidad a cada familia a partir del cual se co-construyeron planes de trabajo con las familias participantes. Los planes de trabajo, adecuados a la realidad de cada núcleo, fueron desarrollados con una mirada integral y un enfoque multidisciplinario que permitió que todas las familias accedieran a una gama de instrumentos que les permitiera superar su condición de vulnerabilidad.

Ultraport and Rodelillo Foundation carried out two programs during the 2015, to improve the quality of life of vulnerable families in San Juan sector of Coquimbo, and in Arica. This program strengthens relationships within the nuclear family, improves training, employment and housing opportunities, and increases self-reliance and education.

Both projects started with a pre-diagnosis of the population, followed by selecting specific families to help. Subsequently, an in-depth diagnosis was performed with each family, which resulted in jointly-constructed action plans with these families. These action plans were adapted to the circumstances currently faced by each family, and were prepared with a comprehensive and multidisciplinary approach, so that every family could avail themselves of the resources required to overcome their current situation.



ULTRAPORT ARICA COMUNITARIO

ULTRAPORT ARICA COMMUNITY

LUGAR: ARICA
PLACE: ARICA

FECHA DE COMIENZO: AGOSTO 2015
START DATE: AUGUST 2015

DURACION: 12 MESES
DURATION: 12 MONTHS

94 FAMILIAS INTERVENIDAS
94 FAMILIES INVOLVED

378 PERSONAS
378 PEOPLE

70% LOGRO ESTABILIZARSE EN UN EMPLEO
70% ACHIEVED STABLE EMPLOYMENT

100% RECIBIO APOYO PSICOLOGICO Y/O LEGAL
100% RECEIVED PSYCHOLOGICAL AND/OR LEGAL SUPPORT



ULTRAPORT COQUIMBO COMUNITARIO

ULTRAPORT COQUIMBO COMMUNITY

LUGAR: SECTOR SAN JUAN DE COQUIMBO
PLACE: SAN JUAN DE COQUIMBO SECTOR

FECHA DE COMIENZO: MARZO 2014
START DATE: MARCH 2014

DURACION: 22 MESES
DURATION: 22 MONTHS

113 FAMILIAS INTERVENIDAS
113 FAMILIES INVOLVED

475 PERSONAS EN TOTAL
475 PEOPLE IN TOTAL

90% CO-CONSTRUYERON SU PROYECTO FAMILIAR
90% JOINTLY CONSTRUCTED THEIR FAMILY PROJECT

50% AUMENTO SU INGRESO FAMILIAR
50% INCREASED THEIR FAMILY INCOME



Desde 2008 Grupo Ultramar ha trabajado con la Fundación Rodelillo en distintas partes de Chile.
Since 2008 Ultramar Group has worked with the Rodelillo Foundation in different parts of Chile.



CAPÍTULO 3

CHAPTER 3

DESEMPEÑO AMBIENTAL

ENVIRONMENTAL PERFORMANCE





COMPROMETIDOS CON UNA GESTIÓN AMBIENTAL SOSTENIBLE COMMITTED TO SUSTAINABLE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

El compromiso del Grupo Ultramar con la protección del medioambiente se concreta a través de la gestión integral realizada por cada una de sus unidades de negocio, especialmente aquellas cuya operación impacta en el borde costero y en los océanos. En el siguiente capítulo se destacan distintas iniciativas de gestión ambiental integral que se hacen cargo de la mitigación de los impactos operacionales y de la conservación de ecosistemas y biodiversidad. Además del uso eficiente de los recursos naturales: agua y energía.

Ultramar Group is committed to protecting the environment and this is evidenced through the comprehensive management undertaken by each of its business units, especially those with operations at the coast and on the ocean. In the following chapter various comprehensive environmental management initiatives are described that mitigate the impact of our operations on the environment and conserve ecosystems and biodiversity. In addition it describes our efficient use of natural resources: water and energy.

GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRAL COMPREHENSIVE ENVIRONMENTAL MANAGEMENT

PREVENCIÓN Y MITIGACIÓN AMBIENTAL ENVIRONMENTAL MITIGATION AND PREVENTION

TPR · PUERTO MEJILLONES · TPA · TPC · TPS

GESTIÓN AMBIENTAL INTEGRAL EN PUERTOS ENVIRONMENTAL INTEGRAL MANAGEMENT IN PORTS

La operación de puertos, por su ubicación en el borde costero, amerita un monitoreo constante de los compromisos ambientales adquiridos con la autoridad y con las comunidades adyacentes. Los puertos pertenecientes al Grupo Ultramar cuentan con estándares de calidad y gestión ambiental que garantizan una operación armónica con el medioambiente. En este Reporte de Sustentabilidad 2015 se destacan las siguientes iniciativas:

Ports are located at coasts, so constant monitoring of our environmental commitments to the authorities and adjacent communities is required. The ports belonging to Ultramar Group operate under quality and environmental management standards that guarantee harmony with the environment. This 2015 Sustainability Report highlights the following initiatives:

TPR

Terminal Puerto Rosario cuenta con un plan de emergencia ambiental coordinado con el sistema nacional de emergencias de Argentina (Plan Nacional de Contingencias – PLANACON) con el fin de asegurar una respuesta óptima en caso de derrame de hidrocarburos y otras sustancias tóxicas a las aguas del río Paraná. Este plan de prevención cuenta con la infraestructura y asistencia necesaria para combatir derrames de envergadura que dañen o puedan dañar la riqueza ambiental de la zona donde se encuentra emplazado el terminal portuario.

Terminal Puerto Rosario has an environmental emergency plan in coordination with the national emergency system in Argentina (National Contingency Plan - PLANACON) to secure an optimal response in the event of a hydrocarbon or other toxic substance spillage into the Paraná River. This prevention plan has the required infrastructure and support to combat spills that could damage the environmental diversity of the port area.

PUERTO MEJILLONES

En Puerto Mejillones cuentan con los procesos necesarios para identificar los impactos ambientales que genera la operación, definiendo las actividades necesarias para mejorar el desempeño medioambiental. La gestión medioambiental de Puerto Mejillones ha sido reconocida y avalada por Germanischer Lloyd a través de la recomendación para la certificación ISO 14.001 y como parte World Ports Climate Initiative (WPCI).

En 2012 Puerto Mejillones se convirtió en el primer terminal de la región de Antofagasta en medir la huella de carbono, iniciativa que se mantiene vigente hasta hoy. A esta iniciativa se suma el constante monitoreo del medioambiente marino de la bahía que está vigente desde 2004 a través de campañas de invierno y verano a cargo de la Universidad Católica del Norte.

The port at Mejillones has implemented processes to identify the environmental impact caused by port operations, and has defined an action plan to improve environmental performance. Environmental management at Mejillones port has been recognized and endorsed by Germanischer Lloyd through its recommendation for ISO 14,001 certification, as part of the World Ports Climate Initiative (WPCI).



AGOSTO - 2015

In 2012 Puerto Mejillones became the first terminal in the Antofagasta Region to measure its carbon footprint, which is an ongoing initiative. This initiative compliments its constant monitoring of the marine environment within the bay that has continued since 2004, and the winter and summer campaigns implemented by the Universidad Católica del Norte.

TPA

En Terminal Puerto Arica el compromiso con el medioambiente es parte fundamental de la estrategia de la compañía. Así lo avala su membresía a World Ports Climate Initiative (WPCI) que impulsa distintas iniciativas tendientes a combatir el cambio climático.

Además, TPA realiza una gestión ambiental que incluye el monitoreo de las condiciones de aire, suelo, agua, ruido y medio marino, así como también se cuenta con tratamiento e infraestructura para mitigar la emisión de material particulado en el embarque de graneles minerales, preferentemente concentrados de cobre, zinc y plomo. Dentro de la infraestructura se destaca el uso de correas transportadoras encapsuladas, almacenamiento techado y el uso de nebulizadores.

The environmental commitment at Terminal Puerto Arica is an essential part of company strategy. It underpins its membership of the World Ports Climate Initiative (WPCI) that drives various initiatives to combat climate change.

Furthermore, TPA undertakes environmental management that includes monitoring its air, soil, water, noise and marine conditions, and it has the treatment infrastructure to mitigate the emission of particulate material during the loading of bulk minerals, preferably copper, zinc and lead concentrates. This infrastructure uses encapsulated conveyor belts, covered storage areas and the use of nebulizers.





WORLD PORTS CLIMATE INITIATIVE (WPCI)



55 puertos de todo el mundo se han unido en un compromiso de unirse para combatir el cambio climático, reconociendo su capacidad única como centros claves en las cadenas de suministros globales.

55 ports around the world have united in a commitment to combat climate change, recognizing their unique potential as key hubs in global supply chains.

The objectives of the WPCI include:

WPCI tiene entre sus objetivos:

01

Crear conciencia en la comunidad marítima de la necesidad de actuar frente al cambio climático.

Create awareness of the need to respond to climate change within the maritime community.

02

Iniciar estudios, estrategias y acciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y mejorar la calidad del aire.

Initiate studies, strategies and action plans to reduce greenhouse gas emissions and improve air quality.

03

Proporcionar una plataforma de información sobre el cambio climático para el sector marítimo portuario.

Provide an information platform on climate change for the maritime port industry.

TPA y Puerto Mejillones son los dos puertos del Grupo Ultramar que pertenecen a WPCI.

TPA and Puerto Mejillones are two ports within the Ultramar Group that belong to WPCI.

TPC

Durante 2015 Terminal Puerto Coquimbo concretó el plan de recuperación, tratamiento y disposición final de las placas de asbesto correspondientes a las bodegas dismanteladas en el proceso de modernización de las instalaciones portuarias.

Como medida de mitigación medioambiental para disminuir la polución, se riega constantemente las zonas no pavimentadas y en mayo de 2015 se implementó un sistema de lavado de neumáticos para vehículos pesados de paso continuo y móvil, que incorpora un moderno y eficiente sistema de extracción de lodos que incluso permite recuperar y reutilizar el agua empleada en el proceso.

During 2015 Terminal Puerto Coquimbo completed the recovery, treatment and final disposal plan for the asbestos found in the dismantled warehouses as it was modernizing the port facilities.

Areas not paved are constantly irrigated, as an environmental mitigation measure to reduce pollution. In May 2015 a heavy vehicle tire washing system was implemented, which incorporates a modern and efficient sludge removal system that even recovers and recycles the water used in this process.



TPS

Terminal Pacífico Sur cuenta con el compromiso de identificar, evaluar y controlar los impactos ambientales de su operación. Para ello, busca el uso eficiente de sus recursos reduciendo la generación de residuos, bajo criterios de protección ambiental en cada uno de sus procesos y en todas las etapas de desarrollo de sus proyectos. Cuenta con una política de gestión ambiental basada en el cumplimiento de las normas ISO 14.001 y medición de la huella de carbono. Estas certificaciones implican identificar en cada proceso los aspectos ambientales significativos y desarrollar estrategias de control para mitigar su impacto. Anualmente se realizan auditorías externas para re-certificar cada una de estas normas. Entre las iniciativas desarrolladas se pueden destacar: el plan de manejo de residuos sólidos, la barrera de contención de hidrocarburos en caso de derrame al océano, la constante vigilancia del ambiente marítimo en el frente de atraque y la medición de la huella de carbono desde 2012.

Terminal Pacifico Sur Valparaiso is committed to identifying, evaluating and monitoring the environmental impact of its operations. Therefore, it efficiently uses its resources and reduces waste, using environmental protection criteria for each of its processes and at every project stage. Its environmental management policy is based on compliance with the ISO 14,001 standards and measuring its carbon footprint. Certified compliance with these standards involves identifying significant environmental risks within each process and developing control strategies to mitigate their impact. Annual external audits are required to renew its certified compliance with each of these standards. Specific initiatives include: a management plan for solid waste, a containment barrier for hydrocarbons in the event of an ocean spill, constant monitoring of the marine environment at the berth, and measuring its carbon footprint since 2012.



ISO 14.001 ISO 14.001

La norma ISO 14001 es la norma internacional de sistemas de gestión ambiental (SGA), que ayuda a una organización a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales propios de su operación.

ISO 14,001 is an international standard for environmental management systems (EMS). It helps an organization to identify, prioritize and manage the environmental risks inherent in its operations.



TRIDENT
ALLIANCE

Trident Alliance es una asociación mundial de operadores de transporte marítimo que busca robustecer la regulación marítima en torno al manejo de azufre. Fomentar la innovación de tecnologías, impulsar la transparencia de la aplicación de la regulación de las empresas miembro y realizar distintas iniciativas para crear conciencia sobre el manejo de azufre en el mar, son los principales focos de Trident Alliance.

Conscientes de la importancia de alianzas estratégicas como ésta, tres unidades de negocio del Grupo Ultramar pertenecen a la Trident Alliance:

Trident Alliance is a worldwide association of maritime transport operators that strengthens maritime regulations covering the handling of sulfur. The main objectives of the Trident Alliance are to promote innovative technologies, drive transparency within member companies when implementing these regulations, and launch various initiatives to create awareness regarding the handling of sulfur in maritime environments.

Three business units within the Ultramar Group belong to the Trident Alliance, as they are aware of the importance of such strategic alliances. These are:

Ultratank · Ultrabulk · Ultragas



CONSERVACIÓN DE ECOSISTEMAS Y BIODIVERSIDAD CONSERVATION OF ECOSYSTEMS AND BIODIVERSITY

A continuación se destacan las principales iniciativas impulsadas por las unidades de negocio del Grupo Ultramar que apoyan y promueven distintas causas de conservación de ecosistemas y biodiversidad de zonas protegidas que se encuentren adyacentes a sus operaciones.

The principal initiatives being pursued by Ultramar Group business units are described below. These initiatives support and promote the conservation of ecosystems and biodiversity within protected areas that adjoin their operations.

PUERTO ANGAMOS

RED GAVIOTÍN / PERUVIAN TERN NETWORK

Puerto Angamos es socia de la Fundación para la Sustentabilidad del Gaviotín Chico, cuya misión es “contribuir a la protección y preservación de la especie de ave migratoria denominada *Sterna lorata* también conocida como Gaviotín Chico o Chirrí, a través del desarrollo de capacidades de investigación, generación de nuevos conocimientos en torno a la especie y la implementación de medidas técnicas asociadas a dicho objetivo”. Durante 2015 se realizaron reuniones periódicas de la “Red Gaviotín” conformada por representantes de cada empresa socia de la fundación. La información generada ya sea en terreno o de planificación permite coordinar los trabajos de conservación en el área de nidificación y tomar las acciones de conservación de la especie.

Anualmente la Fundación Gaviotín entrega charlas al personal de la operación portuaria sobre el trabajo que se realiza para la conservación y protección de la especie. Además de se entregan instrucciones de cómo ayudar y proteger al Gaviotín Chico en caso de algún incidente ambiental que afecte a la especie.

*Puerto Angamos is a partner of “Fundación para la Sustentabilidad del Gaviotín Chico” (The Peruvian Tern Protection Foundation), whose mission is to “contribute to the protection and preservation of the migratory seabird species *Sterna Lorata*, also known as the Peruvian Tern or locally as the “Chirrí”. This objective will be achieved through developing research capabilities, expanding our knowledge of the species, and implementing any associated technical measures”. During 2015 regular meetings of the “Peruvian Tern Network” were held, which were attended by each member company of the Foundation. The information generated in the field and during planning enabled the coordination of conservation in their nesting areas, and further measures to conserve the species.*

Annually the Peruvian Tern Foundation gives presentations to port staff on their efforts to conserve and protect the species. Furthermore, instructions are provided on how to help and protect the Peruvian Tern in the event of an environmental incident that affects the species.



TPA

VIGILANCIA DE LA POZA DE ABRIGO / SURVEILLANCE OF THE HARBOR BASIN

Durante el 2015, Terminal Puerto Arica realizó un plan de vigilancia ambiental para el cuidado de la biodiversidad de la poza de abrigo en el puerto de Arica, debido al proyecto de dragado de mantenimiento. Dicho plan contempla monitoreos previos, durante y posterior al dragado para las especies que habitan en la dársena del puerto y que pueden verse afectadas por la operación del dragado. Esto contempla mediciones de:

During 2015 Terminal Puerto Arica implemented an environmental surveillance plan to protect the biodiversity within the harbor basin, due to a maintenance dredging project at the port of Arica. The species that inhabit the harbor basin and could be affected by such dredging are monitored before, during and after the dredging under this plan. The following measurements are envisaged:

- Catastro de especies / A register of the species
- Análisis de biotoxicidad / Bio-toxicity analysis
- Análisis de bioacumulación. / Bio-accumulation analysis.



TPC

VIGILANTES DEL LOBO MARINO Y DEL CHUNGUNGO SURVEILLANCE OF SEA LIONS AND MARINE OTTERS

En el marco del desarrollo del sitio N°3, inserto en la Resolución de Calificación Ambiental N° 043/2015, TPC se comprometió a la implementación de un plan de manejo del lobo marino común (*Otaria flavescens*) y del chungungo (*Lontra felina*), dos especies protegidas por la legislación chilena e internacional.

Dicho plan de vigilancia se realiza dos veces al año teniendo una campaña de invierno y otra de verano. La presencia del lobo marino común se ha identificado en tres sectores: Islote La Lobera, Punta Saliente e Islote Punta Tortuga. Se observó que estos sectores presentaron una baja densidad de individuos, con un total entre machos, hembras y juveniles de 29 para Islote La Lobera, 46 en Islote Punta Tortuga, siendo el mayor registro en Punta Saliente, con 185 individuos. Sin embargo, en los tres sectores no se informó la presencia de crías, lo que indicaría que corresponden a paraderos.

*TPC is committed to a management plan for the sea lion (*Otaria Flavescens*) and the marine otter (*Lontra Felina*), two species protected by Chilean and international legislation. This*

commitment arose from the requirements contained in Environmental Approval N° 043/2015 for the development of wharf N°3.

This surveillance is performed twice a year during a winter and a summer campaign. Sea lions have been found in three locations: La Lobera Islet, Punta Saliente and Punta Tortuga Islet. Low population densities have been observed, with a total of 29 males, females and juveniles at La Lobera Islet, 46 at Punta Tortuga Islet, and the largest population of 185 at Punta Saliente. However, calves were not observed at any of these locations, indicating that they are transitory areas.





EFICIENCIA DE RECURSOS NATURALES

NATURAL RESOURCE EFFICIENCY

COMPROMETIDOS CON EL USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS NATURALES

COMMITTED TO THE SUSTAINABLE USE OF NATURAL RESOURCES

AGUA WATER

El agua es un recurso vital para el desarrollo productivo de los seres humanos. Sólo el 2,5% del agua de la Tierra es dulce, pero casi el 79% se encuentra en estado de hielo en los polos y glaciares. Es por ello, que el uso eficiente de los recursos hídricos disponibles es un compromiso que todos debemos asumir. En este Reporte de Sustentabilidad queremos destacar distintas iniciativas desarrolladas en el Grupo Ultramar que impactan positivamente en el uso y reutilización del agua en sus distintos procesos productivos y operacionales.

Water is a vital resource for the productive development of the human race. Only 2.5% of the water on Earth is fresh water, but almost 79% of this is held as ice at the poles and in glaciers. Therefore, everyone should be committed to efficiently using our available water resources. This Sustainability Report describes various initiatives developed by the Ultramar Group that positively influence the use and reuse of water within its various productive and operational processes.

SÓLO 2,5%  **DEL AGUA DEL PLANETA ES DULCE**
OF THE PLANET'S WATER IS FRESH WATER

HUMBOLDT, ULTRATANK, ULTRAGAS, ULTRABULK, TRANSMARES Y ANTARES

GENERACIÓN DE AGUA DULCE EN ALTAMAR / WATER RECYCLING PROGRAMS

Los sistemas de generación de agua dulce a partir de agua de mar, a bordo de los buques de Antares y las naves administradas por Humboldt (pertenecientes a Ultratank, Ultragas, Ultrabulk y Transmares) abastecen en casi su totalidad las necesidades de la operación en altamar, logrando un autoabastecimiento de agua potable y desmineralizada. Sólo en reducidas oportunidades se requiere solicitar agua.

En Humboldt el volumen de agua generada por la flota el año 2015 fue de aproximadamente 133 M3 por nave al mes.

En Antares el volumen de agua generada por la flota el año 2015 fue de aproximadamente 200 M3 por buque al mes.

Fresh water generation systems on board ships belonging to Antares and ships managed by Humboldt (belonging to Ultratank, Ultragas, Ultrabulk and Transmares) supply almost all of their water requirements whilst at sea, and achieve self-sufficiency in drinking water and demineralized water. Only on rare occasions is additional water required.

The volume of water produced by the Humboldt fleet during 2015 was approximately 133 m3 per ship per month.

The volume of water produced by the Antares fleet during 2015 was approximately 200 m3 per ship per month.



PUERTO ANGAMOS, PUERTO MEJILLONES, TPS Y GRUPO SCHANDY

PROGRAMAS DE REUTILIZACIÓN DE AGUA / WATER RECYCLING PROGRAMS

PUERTO ANGAMOS

El Complejo Portuario Mejillones tiene en operación una Planta de Osmosis Inversa para proveer de agua potable a sus instalaciones del Terminal 1 (Puerto Angamos) y al Muelle Mecanizado de Graneles Sólidos (Terminal Graneles del Norte). Además, cuenta con una planta de tratamiento de aguas servidas domésticas modalidad aireación extendida. El agua que se obtiene producto de la planta de tratamiento cumple con la NCh1333 "Agua para diferentes usos", que es utilizada para el riego de áreas verdes.

En el año 2015 se obtuvieron 36.341 M3/anual agua servida tratada las que fueron utilizada para el riego de áreas verdes.

Recientemente entraron en operación dos plantas de lavado que permiten reciclar agua:

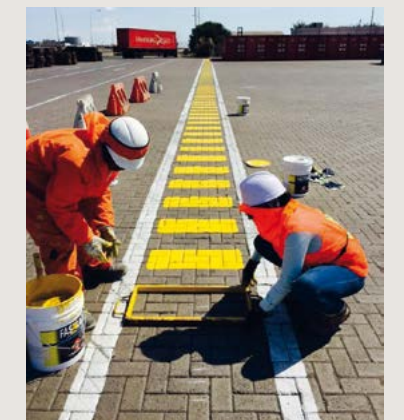
- Planta para el lavado de los equipos portuarios
- Planta lavado contenedores

The Mejillones port complex operates a reverse osmosis plant to provide drinking water for their facilities at Terminal 1 (Puerto Angamos) and at the bulk solids mechanized loading berth (Terminal Graneles del Norte). Moreover, it has a domestic wastewater treatment plant that uses extended aeration. This recycled water from the treatment plant complies with Chilean Standard 1333 "Water for various uses", and is used to irrigate vegetation.

The plant produced 36,341 m3 of treated wastewater during 2015, which was used to irrigate vegetation.

Recently two washing plants have been commissioned that recycle water:

- The port equipment washing plant.
- The container washing plant.



"Sistema de Generación de Agua" o evaporadores y basan su funcionamiento en el aprovechamiento de la temperatura que adquiere el agua de enfriamiento (agua de chaqueta) del motor principal en su operación.

"Fresh Water Generators" or evaporators operate by using the heat generated by the main engine and transferred through its cooling water.

PUERTO MEJILLONES

Alrededor de 15m3 de agua diarios son reutilizados para el riego de áreas verdes del terminal.

Around 15m3 of recycled water per day are used to irrigate vegetation around the terminal.



TPS

En abril de 2015 se instaló una planta de tratamiento para reutilizar el agua que se usa para lavar maquinaria. Se espera durante 2016 que esta planta se encuentre en completa operación para medir su impacto en el consumo de agua en TPS.

A treatment plant to recycle the water used to wash machinery was installed in April 2015. It is hoped that this plant will become fully operational during 2016, so that its impact on water consumption at TPS can be measured.



GRUPO SCHANDY

El 33,9% del agua consumida en la operación se reutiliza gracias a la planta de tratamiento de agua que permite reutilizar el recurso utilizado en el lavado de contenedores.

33.9% of water consumed in operations is recycled, due to a water treatment plant that recycles the water used to wash containers.



ULTRAMAR ARGENTINA

CREANDO CONCIENCIA EN LOS COLABORADORES CREATING AWARENESS AMONGST EMPLOYEES

En Ultramar Argentina cuentan con un programa ambiental que busca concientizar a los colaboradores sobre el uso racional del agua. Durante 2015 se implementó una campaña de marketing interna para promover esta conducta.

Ultramar Argentina have an environmental program that raises awareness amongst employees regarding the careful use of water. An internal marketing campaign was launched during 2015, to promote this behavior.



ENERGÍA Y EMISIONES ENERGY AND EMISSIONS

El desafío de la eficiencia energética constituye un tema global debido a la problemática generada por los gases efecto invernadero y su repercusión en el cambio climático. Es decir, no sólo se trabaja en eficiencia del uso de energía para optimizar la operación, sino también en miras del impacto ambiental que conlleva optimizar los recursos energéticos. Es así como algunas unidades de negocio están certificadas con la norma ISO 50.001 que busca estandarizar y mejorar procesos productivos y logísticos en pos del ahorro de energía y su consecuente impacto ambiental. Otras empresas han desarrollado diversos planes de ahorro de consumo de combustible que confirman el compromiso del Grupo Ultramar con la eficiencia energética.

En este reporte 2015 queremos destacar algunas de las iniciativas desarrolladas por las unidades de negocio del Grupo Ultramar:

The challenge of using energy efficiently is a global issue, due to the problems caused by greenhouse gases and their impact on climate change. Therefore, we should not only efficiently use energy use to optimize operations, but also examine the environmental impact of optimizing our energy resources. Some of our business units are certified as complying with the ISO 50,001 standard, which standardizes and improves productive and logistical processes in pursuit of energy savings and their consequential environmental impact. Other companies have developed a range of fuel savings schemes, which confirm the commitment of Ultramar Group to energy efficiency.

This Sustainability Report for 2015 describes some of the initiatives developed by Ultramar Group business units:

NORACID

PRIMERA CO-GENERADORA EFICIENTE DE CHILE FIRST EFFICIENT CO-GENERATOR IN CHILE

Noracid produce y comercializa ácido sulfúrico y energía eléctrica para abastecer, principalmente, a la gran minería del cobre. La planta está diseñada para producir 720.000 toneladas de ácido al año y cuenta con una capacidad instalada de 26 MWh de producción, la que se utiliza tanto para satisfacer el consumo propio, como para inyectar al Sistema Interconectado del Norte Grande (SING).

Noracid recientemente fue certificada como la primera generadora de Co-Generación Eficiente de Chile (12/2015) por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). Es decir, la planta genera su propia energía, utilizando las reacciones exotérmicas que se generan en el proceso de producción de ácido sulfúrico, para producir vapor de alta presión. El vapor producido alimenta una turbina generadora de elevada eficiencia de conversión de energía térmica eléctrica. El sistema permite producir 26 MWh de potencia eléctrica, de la cual la planta consume alrededor del 30%. La producción excedente se inyecta al Sistema Interconectado del Norte Grande (SING).

Noracid produces and sells sulfuric acid and electricity to the large-scale copper mining industry. The plant is designed to produce 720,000 tons of acid per year and has an installed generating capacity of 26 MWh, which is used to meet its own consumption and to supply the Northern Grid (SING).

Noracid was certified as the first Efficient Co-Generator in Chile in December 2015 by the Superintendent of Electricity and Fuels. The plant generates its own electricity using the exothermic reactions involved in producing sulfuric acid to generate high pressure steam. This steam feeds a high efficiency turbine generator that converts thermal energy into electricity. It can produce 26 MWh of electrical power per year, of which the plant itself consumes about 30%. The surplus production is transmitted to the Northern Grid (SING).





HUMBOLDT · ULTRATUG CHILE · ANTARES · ULTRABULK · ULTRAGAS

EFICIENCIA ENERGÉTICA EN NAVES / ENERGY EFFICIENCY ON SHIPS

Humboldt cuenta con certificación ISO 50.001 lo que ha llevado a controlar los siguientes índices: consumo diario de petróleo de la flota para naves mayores y consumo de diesel por hora trabajada en naves menores (remolcadores pertenecientes a Ultratug Chile). Cabe destacar como resultado un 18% menos de consumo diario de combustible en naves mayores.

Las principales iniciativas impulsadas fueron:

- Instalación de Toberas Mevis en el MT Puma y Pudú, con ahorros que oscilan entre el 4% y el 10%.
- Performance Monitor, instalada en el MT Puma, BTQ Guanaco y MV Cóndor. Sistema de monitoreo que tiene por función establecer los performance óptimos de operación.
- Esquemas de pintura con antifoulings premium, incluido esquema con silicona para naves menores, cuyos ahorros son en promedio superiores al 3%.
- Instalación de iluminación con certificación Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) para naves mayores y menores en construcción.

Humboldt is certified as complying with the ISO 50,001 standard, which requires it to monitor the following indices: daily fuel oil consumption for larger vessels and diesel consumption per hour worked in smaller vessels (tugs belonging to Ultratug Chile). As a result, daily fuel consumption on larger ships has reduced by 18%.

Major initiatives launched were:

- *Installing Mevis nozzles on the MT Puma and Pudú, resulting in savings ranging between 4% and 10%.*
- *Installing a performance monitor on the MT Puma, BTQ Guanaco and MV Condor. The monitoring system aims to establish the optimum performance settings for operations.*
- *Painting hulls with premium anti-fouling paints, including silicone paints for smaller vessels, resulting in savings of over 3% on average.*
- *Installing lighting that meets Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) standards, for larger vessels and smaller vessels still under construction.*



18%

menos de
consumo diario
de combustible
en naves
mayores.
*Reduced daily
fuel consumption
on larger ships*

En Antares, Ultrabulk y Ultragas, en base a las políticas y metas definidas en la implementación del Anexo VI de MARPOL se ha llevado el control de los siguientes índices: consumo de petróleo de la flota para buques petroleros y consumo de diesel por hora trabajada en remolcadores.

El monitoreo del consumo de combustible se realiza conjuntamente con los charteadores, analizando todas las variables, tales como velocidad, consumo, nivel de operación, carga, entre otras.

A través del compromiso de mejorar consumos específicos, se han tomado las siguientes acciones:

The following indices are being monitored at Antares, Ultrabulk and Ultragas: fuel oil consumption for the oil tanker fleet and diesel consumption per hour worked for tugs; based on the policies and goals defined when implementing Annex VI of MARPOL.

Fuel consumption monitoring is being performed jointly with ship charterers, by analyzing all the variables, such as speed, consumption, operational complexity, loading, etc.

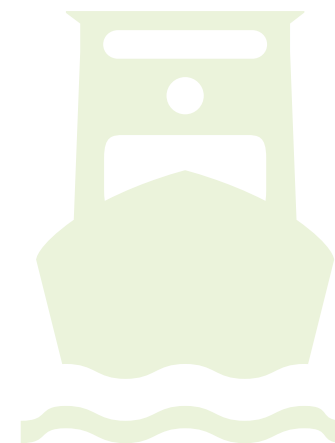
The commitment to improve specific consumption has resulted in the following initiatives:

Instrucciones de
viaje
Journey instructions

Medición de las
emisiones para
determinar la calidad de
la combustión
*Emissions measurement
to monitor the quality of
combustion*

Uso de
mejoradores de
combustión
*Using combustion
improvers*

Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP)
Inicio de renovación de iluminación por artefactos con
certificación Leadership in Energy and Environmental
Design (LEED).
*Ship Energy Efficiency Management Plan (SEEMP)
Beginning to renovate lighting using artifacts that
meet Leadership in Energy and Environmental Design
(LEED) standards.*



MARPOL

Es el principal convenio internacional que versa sobre la prevención de la contaminación del medio marino por los buques a causa de factores de funcionamiento o accidentales.

Fue firmado el 2 de noviembre de 1973 en la sede de la Organización Marítima Internacional. A lo largo de los años, el Convenio MARPOL ha sido objeto de diversas actualizaciones mediante la incorporación de enmiendas. En 1997, se añadió un nuevo Anexo VI, que entró en vigor el 19 de mayo de 2005.

This is the principal international convention that addresses pollution prevention in marine environments by ships due to operational or accidental factors.

It was signed on November 2, 1973 at the headquarters of the International Maritime Organization. Over the years, the MARPOL Convention has been updated by incorporating amendments. A new Appendix VI was added in 1997, which came into effect May 19, 2005.

SITRANS · TPA · TPS · GRUPO SCHANDY

OPTIMIZANDO EL CONSUMO / OPTIMIZING CONSUMPTION

SITRANS

En 2015 Sitrans generó un ahorro a nivel nacional del 12.6% del consumo eléctrico en comparación al año anterior. Este ahorro es el resultado de las iniciativas implementadas a partir del 2014; instalación de remarcadores de energía para detectar zonas de alto consumo, instalación de timer automáticos, configuración de hibernación de computadores e instalación de luminaria de bajo consumo energético. Sumado a lo anterior, el presupuesto del año se calculó con una meta del 10% de ahorro energético.

Sitrans achieved overall savings of 12.6% in electricity consumption in comparison to the previous year. This saving is the result of initiatives implemented in 2014 that included; installing energy sensors to detect high consumption areas, installing automatic timers, reconfiguring computers to hibernate when not in use, and installing low energy lighting. In addition, the budget for the year included a 10% energy savings target.



UNIDADES DE NEGOCIO DESTACADAS EN AHORRO ENERGÍA 2015* BUSINESS UNITS WITH PROMINENT ENERGY SAVINGS IN 2015

TPA

-  **12,5%** GAS GLP
LIQUID PETROLEUM GAS
-  **5,4%** ELECTRICIDAD / ELECTRICITY
-  **2,8%** DIESEL / DIESEL

TPS

-  **40%** GAS GLP
LIQUID PETROLEUM GAS
-  **2%** ELECTRICIDAD / ELECTRICITY
-  **0,9%** COMBUSTIBLE / FUEL

(*) respecto a la operación 2014
(*) with respect to 2014



GRUPO SCHANDY

En 2015 el Grupo Schandy sumó una segunda estructura para realizar inspecciones de motor con electricidad en el Terminal de Vacíos de Schandy. Esto repercutió en un importante ahorro de combustible.

The Schandy Group added a second structure to carry out engine inspections with electricity in the container terminal (Terminal de Vacíos) in 2015. This has resulted in significant fuel savings.

10.132 CHEQUEOS DE MOTOR CON ENERGÍA ELÉCTRICA / ENGINE REVISIONS WITH ELECTRICAL ENERGY

1.312 CHEQUEOS DE MOTOR CON GENERADOR / ENGINE REVISIONS WITH GENERATOR

Estos números indican que se ahorraron 317 litros de combustible al mes, logrando un alto impacto en el consumo de combustible.

These numbers indicate savings of 317 liters/month, so have a significant impact on fuel consumption.

En relación a las máquinas containeras, el consumo de combustible es monitoreado constantemente y el ahorro se ve reflejado operativamente en los movimientos y removidos del terminal. Este ahorro se genera en base a una planificación operativa en la cual se prioriza la reducción de los movimiento v/s removidos.

The fuel consumption of container machinery is monitored constantly and savings are operationally reflected in movements within and on leaving the terminal. This saving is generated through an operational plan that reduces the volume of movements compared to the volume of containers leaving.



ANTARES · PUERTO MEJILLONES · NORACID · TPA · TPC

MONITOREANDO SUS EMISIONES / MONITORING THEIR EMISSIONS

ANTARES

En Antares, las iniciativas que aseguran el cumplimiento y monitoreo de la emisión de gases son las siguientes:

- Los buques operan con motores de combustión interna certificados TIER I, TIER II o TIER III dependiendo de las exigencias vigentes. Así se da cumplimiento a la normativa internacional de control de emisiones de NOX.
- Además, los buques de la flota son abastecidos con combustibles locales los cuales son bajos en azufre.
- La flota es monitoreada periódicamente a través de software de aplicación provisto por NKK para el control del EEOI.

Initiatives at Antares monitor and ensure compliance with gas emission targets, as follows:

- Ships use internal combustion engines that are certified to TIER I, TIER II or TIER III standards, depending on the prevailing requirements. This secures compliance with international regulations regarding the control of NOX emissions.
- In addition, ships are supplied with local fuels that are low in sulfur.
- The fleet is regularly monitored using software provided by NKK to measure the EEOI (Energy Efficiency Operational Index).

PUERTO MEJILLONES

Emisiones Directas (Alcance 1)
Direct Emissions (Scope 1): 204 t CO₂e

Emisiones Indirectas (Alcance 2)
Indirect Emissions (Scope 2): 3.708 t CO₂e

Otras Emisiones Indirectas (Alcance 3)
Other Indirect Emissions (Scope 3): 9.353 t CO₂e

Emisiones Totales / Total Emissions: 13.265 t CO₂e

NORACID

El compromiso adquirido en la Resolución de Calificación Ambiental 0110/2008, es de no superar las 3,75 ton/día de dióxido de azufre (SO₂). Para controlar las emisiones, existe en la chimenea de la planta un analizador de gases que constantemente monitorea estos valores.

En 2015 el promedio anual es de 2,6 ton SO₂/día.

The commitment required by Environmental Approval 0110/2008 is to keep sulfur dioxide (SO₂) emissions below 3.75 ton/day. Emissions are monitored using a gas analyzer located in the plant's chimney.

The average SO₂ emissions were 2.6 ton/day over the course of 2015.



En 2015 TPA dejó de emitir **285 TONELADAS** de CO₂ a la atmósfera / TPA stopped emitting **285 TONS** of CO₂ into the atmosphere in 2015.

TPA

Para las emisiones de CO₂ equivalentes, podemos mencionar que según el cálculo de huella de carbono del año 2015, se registraron las siguientes emisiones.

Carbon footprint calculations for 2015 produced the following CO₂ equivalent emissions.

Emisiones Directas (Alcance 1)
Direct Emissions (Scope 1): 6.379 t CO₂e

Emisiones Indirectas (Alcance 2)
Indirect Emissions (Scope 2): 1.000 t CO₂e

Otras Emisiones Indirectas (Alcance 3)
Other Indirect Emissions (Scope 3): 17.395 t CO₂e

Emisiones Totales / Total Emissions: 24.774 t CO₂e

Si se compara con el año 2014 (total de 25.059 toneladas de CO₂e), se dejó de emitir 285 toneladas de CO₂ equivalente.

CO₂ equivalent emissions have fallen by 285 tons, in comparison to 2014 when total emissions were 25,059 tons.



TPC cuenta con una estación de monitoreo de calidad de aire con representatividad poblacional. TPC has an air quality monitoring station that is representative of the local population.



CAPÍTULO 4

CHAPTER 4

FUNDACIONES Y ORGANIZACIONES
APOYADAS POR EL GRUPO ULTRAMAR

FOUNDATIONS AND ORGANIZATIONS SUPPORTED
BY ULTRAMAR GROUP



COMPROMETIDOS CON UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA COMMITTED TO A FAIRER SOCIETY

Grupo Ultramar, a través de sus operaciones en todo el mundo está proactivamente apoyando organizaciones sin fines de lucro que impulsan distintas iniciativas que buscan contribuir a una sociedad más justa.

Ultramar Group is proactively supporting non-profit organizations, which promote various initiatives that contribute to a fairer society, throughout its operations around the world.

NUEVOS PROYECTOS INTERNACIONALES NEW INTERNATIONAL PROJECTS

PARENT CHILD HOME PROGRAM (PCHP)

Este programa busca instalar en las familias competencias parentales y las herramientas para trabajar la lectura y el juego, generando de esa manera vínculos seguros y significativos así como empoderar el rol de primeros educadores en las familias. Este programa tiene más de 40 años de historia en Estados Unidos y ha sido implementado en países como Canadá, Irlanda y Bermudas. En Chile el piloto se implementa actualmente en la comuna de Colina, beneficiando a 25 familias.

Parent Child Home Program (PCHP): This program aims to develop parental skills in families, focusing on tools that support reading and playing, thereby generating secure and meaningful family bonds, and empowering their role as primary educators within families. This program has been running for over 40 years in the United States and has also been implemented in Canada, Ireland and Bermuda. A Chilean pilot is currently being implemented in Colina and will benefit 25 families.

FUNDACIÓN EDUCACIONAL CHOSHUENCO

CHOSHUENCO EDUCATIONAL FOUNDATION

Las principales áreas de gestión de la Fundación Educacional Choshuenco son la administración del Jardín Ángel de la Guarda y el Centro de Familia que atiende a 122 niños y sus respectivas familias, y la transferencia de tecnología y desarrollo pedagógico, a través de sus programas QUIK “Programa de mejora continua en calidad pedagógica inicial”, siempre bajo un modelo de gestión que incluye tres grandes áreas de ejecución: liderazgo pedagógico, orientación a la calidad y mejora continua. QUIK tiene como objetivo instalar competencias de liderazgo pedagógico en directores, educadoras, supervisores y equipos técnicos de salas cunas y jardines infantiles, que permitan optimizar los procesos educativos llevados a cabo con los niños y niñas, enmarcados en referentes de calidad validados nacional e internacionalmente.

Durante 2015, QUIK fue implementado en las regiones de Valparaíso, Los Ríos, La Araucanía y en la Región Metropolitana, específicamente en la comuna de Puente Alto. Los beneficiarios totales del programa ascienden a más de 90 directores, 1.000 integrantes de equipos técnico-pedagógicos, y más de 10 mil niños de manera indirecta.

The principal projects managed by the Choshuenco Educational Foundation are administrating the Guardian Angel Kindergarden and Family Center that cares for 122 children and their families. Also technology transfer and educational development, through its program called QUIK “program of continuous improvement in the quality of early teaching”, where a management model is always used that includes three major areas: pedagogical leadership, quality guidance and continuous improvement. QUIK aims to develop pedagogical leadership skills in directors, educators, supervisors and technical teams at nurseries and kindergardens, to enable them to optimize educational processes for children, and achieve nationally and internationally recognized quality benchmarks.

QUIK was implemented in Valparaíso, Los Ríos, La Araucanía and Metropolitan Regions during 2015, specifically in Puente Alto. The program benefited over 90 directors, 1,000 technical-pedagogical team members, and over 10,000 children in an indirect manner.



PROGRAMA DE CAPACITACIÓN OPORTUNIDAD TEMPRANA / EARLY OPPORTUNITY TRAINING PROGRAM (FRÜHE CHANCEN)

Programa de origen alemán que busca implementar un curso de capacitación orientado a los técnicos y asistentes de párvulos de jardines infantiles de la red pública. La implementación en 2015 de esta iniciativa se llevó a cabo en la comuna de Colina y benefició a 10 Directores, 110 integrantes de equipos técnico-pedagógicos y 721 niños.

This is a German program that provides training courses aimed at nursery technicians and assistants at publicly run kindergardens. This initiative was implemented in Colina in 2015 and benefited 10 directors, 110 technical-pedagogical team members and 721 children.



Misión y Visión Fundación Choshuenco Mission and Vision of Choshuenco Foundation

"Contribuir a la calidad de la Educación Inicial de los niños y niñas que viven en situación de vulnerabilidad en Chile a través de la gestión de programas educativos de educación temprana, la ejecución de Programas de Educación Continua y apoyo a programas administrados por terceros".

"Contribute to the quality of early education for children from vulnerable families in Chile through the management of early education programs, providing Continuing Education programs, and supporting programs administered by third parties".

"Ser una institución innovadora y referente en educación inicial de calidad, en áreas sociales vulnerables de Chile."

"To be an innovative institution and a benchmark for quality early education, in vulnerable social neighborhoods within Chile."

PROGRAMA QUIK /QUIK PROGRAM está presente en / is in **4 REGIONES / REGIONS**

beneficia a / has benefited

90 directores / directors

1.000 profesionales /professionals

y más de / and over

10.000 niños / children

FUNDACIÓN EDUCACIONAL PEOPLE HELP PEOPLE (PHP)

PEOPLE HELP PEOPLE (PHP) CORPORATION

Durante el año 2015, uno de los principales desafíos asumidos por la Fundación PHP consistió en profundizar en el desarrollo de habilidades blandas de sus alumnos y en poder mejorar sus aprendizajes esperados, además de continuar con una serie de proyectos relativos a inversiones destinadas a mejorar la infraestructura de los establecimientos educacionales. Por último, se generaron nuevas alianzas estratégicas para ampliar la oferta de prácticas profesionales en distintos sectores productivos.

An important challenge taken up by the PHP Corporation in 2015 was to stretch the development of its student's soft skills and improve their expected learning abilities. In addition to continuing with a number of investment projects to improve the infrastructure at educational establishments. Finally, it created new strategic alliances to expand the supply of professional placements in various productive sectors.

"Somos una institución que contribuye a la igualdad de oportunidades para jóvenes chilenos de escasos recursos, facilitando su desarrollo como personas conscientes de su libertad y comprometidas con su proyecto de vida. Nuestro compromiso es brindar a estos jóvenes una formación de calidad, y darle una real oportunidad de encontrar su lugar en la sociedad que juntos construimos".

"We are an institution that contributes to equal opportunities for young Chileans from vulnerable families, by supporting their development as people aware of their freedom and committed to their own goals. Our commitment is to provide these young people with a quality education, and give them a tangible opportunity to find their place in the society that we are building together".

+1.500 JÓVENES BENEFICIADOS YOUNG BENEFICIARIES

Principales Proyectos / Main Projects

PROGRAMA "PURO POWER" "PURE POWER" PROGRAM

Los estudiantes de I y II medio de los liceos de Panguipulli y Pullinque – ubicados en la XIV Región de Chile - participaron en este programa cuyo principal objetivo es el desarrollo de habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y emprendimiento.

Ninth and Tenth grade students at the Panguipulli and Pullinque schools located in the 14th Region of Chile participated in this program. Its main objective is to develop leadership skills, team work and entrepreneurship.

COMPUMAT

Plataforma digital que apoya el aprendizaje matemático de los alumnos, y que tiene como objetivo central disminuir la brecha de conocimiento en esta área.

This is a digital platform for students that supports mathematical learning, and its central objective is to reduce the knowledge gap in this area.

INFRAESTRUCTURA INFRASTRUCTURE

Gracias al apoyo de Grupo Ultramar y fondos de otros privados, durante 2015 se logró realizar las siguientes renovaciones y ampliaciones en la infraestructura:

Ultramar Group other private funds financed various infrastructure renovation and expansion projects during 2015 and the achievements were as follows:



Liceo PHP Panguipulli

- Renovación de los dos laboratorios de computación.
Renovation of two computer laboratories.
- Implementación de un laboratorio de inglés.
Installation of an English laboratory.
- Renovación equipos taller de gastronomía.
Renovation of equipment for a gastronomy workshop.
- Refacción sistema de calefacción, baños del internado y cierre de pasillos.
Renovation of the heating system, bathrooms for interns, and the closure of corridors.
- Comienzo de las obras de construcción de la nueva biblioteca.
Begin the construction of a new library.



Liceo PHP Pilmaiquén

- Construcción de un nuevo economato que permitió rehabilitar los talleres de Gastronomía.
Construction of a new shop to enable gastronomy workshops to proceed.
- Construcción nuevo pabellón que incluye una nueva biblioteca, un laboratorio de computación y una sala de clases.
Construction of a new pavilion that includes a new library, a computer laboratory and a classroom.



Liceo PHP Pullinque

- Compra de un bus para 45 pasajeros y un minibus. Ambos para el traslado de alumnos desde y hacia el liceo.
Purchase of a 45 seat bus and a minibus. Both vehicles will be used to transport students to and from the School.
- Construcción de nuevo acceso y renovación del cierre perimetral del establecimiento.
Construction of a new entrance and renovation of the School's perimeter fence.
- Renovación del sistema eléctrico.
Renovation of the electrical system.
- Implementación de un laboratorio de inglés.
Installation of an English laboratory.
- Diseño y proyección del nuevo pabellón que incluye una nueva sala de estar y 2 nuevos laboratorios de computación. Este proyecto se espera esté listo en septiembre de 2016.
Design of a new pavilion that includes a new living room and two new computer laboratories. This project is expected to be completed in September 2016.

TOTAL INVERSIÓN EN PROYECTOS DE COMUNIDADES Y FILANTROPÍA TOTAL INVESTED IN COMMUNITY AND PHILANTHROPY PROJECTS

 **USD\$ 2.280.232**
Año / Year 2015
Grupo Ultramar

OTRAS ORGANIZACIONES QUE RECIBEN AYUDA DEL GRUPO ULTRAMAR

OTHER ORGANIZATIONS RECEIVING SUPPORT FROM ULTRAMAR GROUP

Las donaciones que se mencionan a continuación, corresponden a iniciativas de filantropía apoyadas por las unidades de negocio pertenecientes al Grupo Ultramar. Por filantropía se define toda acción que está orientada a beneficiar a una comunidad específica a través de una institución o fundación, sólo con el fin de aportar a una buena causa y contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

The donations described below are philanthropic initiatives that have been supported by business units within the Ultramar Group. Philanthropy is defined as anything that benefits a specific community through an institution or foundation, with the sole purpose of contributing to a good cause and building a just and equitable society.

Se destacan algunas instituciones apoyadas en 2015:
Various institutions that have been supported during 2015 are as follows:

CHILE

Liga Chileno-Alemana
Hogar de Cristo
Teatro Municipal de Santiago
Cristo de la Calle
Hermanitas de los Pobres
Trabajo País
Fundación Chilena del Pacífico
Fundación Paternitas
Fundación Las Rosas
Fundación Chile Unido
Fundación Teletón
María Ayuda

ECUADOR

Fundación Hogar de Cristo de Ecuador

URUGUAY

Fundación Teletón de Uruguay

ARGENTINA

Fundación Vida Sin Violencia
Fundación Bancos de Alimentos de Buenos Aires
Fundación "Conociendo Nuestra Casa"
Fundación Conin



REPORTABILIDAD REPORT PREPARATION

El proceso de reportabilidad llevado a cabo para la elaboración del presente Reporte de Sustentabilidad, se desarrolló desde febrero hasta mayo de 2016.

Para determinar los temas relevantes o materiales, se analizaron distintos documentos del Grupo Ultramar, a partir de los cuales se seleccionaron dimensiones de la sustentabilidad que se agruparon en 3 grandes temáticas; Gobierno Corporativo, Desempeño Social y Desempeño Ambiental. Sobre estas temáticas, se construyó el índice de contenidos que se presenta en el documento.

Para el proceso de levantamiento de información, se implementó una nueva metodología que permitió incorporar la mirada de cada una de las unidades de negocio que componen el Grupo. Esta metodología consideró 4 etapas claves;



This Sustainability Report was prepared between February and May 2016.

Various Ultramar Group documents were analyzed to select the important issues. These were arranged into three broad sustainability headings; corporate governance, social performance and environmental performance. The contents index presented in the document was built from these issues.

Information was collected using a new methodology that incorporated the perspective of each business within the Group. This methodology comprised of four key stages.



ETAPA 1 STAGE 1

INVITACIÓN INVITATION

Mail informativo a Gerentes Generales dando inicio al proceso de levantamiento de información y solicitando el nombramiento de encargados de reportabilidad.

An informative message was sent to Chief Executive Officers to begin the information collection process and to request the names of those responsible for reporting



ETAPA 2 STAGE 2

REUNIONES MEETINGS

Reuniones con Comité de Sustentabilidad Latam y con representantes de puertos y unidades de negocio del Grupo Ultramar en Chile.

Meetings with the Latam Sustainability Committee and with representatives of ports and business units within the Ultramar Group in Chile.



ETAPA 3 STAGE 3

ENCUESTA DE AUTOEVALUACIÓN SELF-ASSESSMENT SURVEY

Se realizó una encuesta a cada una de las empresas reportadas en la cual se preguntó sobre distintas dimensiones e indicadores de la sustentabilidad.

A survey was performed at each of the reporting companies to investigate various sustainability dimensions and indicators.



ETAPA 4 STAGE 4

FICHAS FILES

Una vez respondida la encuesta, se envió a cada unidad de negocio, fichas personalizadas y ajustadas de acuerdo a las respuestas levantadas en la etapa anterior.

The survey responses were summarized in a file and a copy sent to each business unit.

CIFRAS DESTACADAS KEY FIGURES



34

GERENTES GENERALES
INVOLUCRADOS EN EL
PROCESO
CHIEF EXECUTIVE OFFICERS
WERE INVOLVED IN THE
PROCESS



37

REPRESENTANTES
PARTICIPARON DE LA
REPORTABILIDAD
REPRESENTATIVES
PROVIDED INFORMATION
FOR THIS REPORT



340

FICHAS DE
INFORMACIÓN
LEVANTADAS
INFORMATION FILES
WERE PREPARED



1.000

CORREOS ELECTRÓNICOS
ENVIADOS Y RECIBIDOS
E-MAILS WERE SENT AND
RECEIVED



43

UNIDADES DE
NEGOCIO
COMPARTIENDO DATA
BUSINESS UNITS SHARED
INFORMATION



"Lo que más rescato de este proceso es que nos permite integrarnos como equipo y conocer la pluriculturalidad de nuestras unidades de negocio, pilares que creo fundamentales en un buen Gobierno Corporativo".



"The most important thing I learned from this process is that it enabled us come together as a team and appreciate the multiculturalism of our business units. I believe that these pillars are fundamental for good Corporate Governance."

Pedro Armijo
Gerente de Personas de Stiglich/ HR Manager at Stiglich

"Esto permite a las empresas empezar a medir, comprender, mejorar y reportar su desempeño en relación con el desarrollo sustentable de una manera conjunta y con el mismo enfoque".

"This process enables companies to begin to measure, understand, improve and report their sustainable development performance in a cooperative and uniform manner."



Thais Soler
Analista de Medio Ambiente de Sagres / Environmental Analyst at Sagres.

"Es una ventaja conocer las prácticas sustentables de la compañía y del Grupo, teniendo evidentes beneficios".



"It is advantageous to learn about the sustainable practices within the company and the Group, as this produces obvious benefits."

Catalina Arias Sánchez
Sistemas de Gestión HSEQS de Coltugs/ HSEQ Management Systems at Coltugs

"El compartir las buenas prácticas permite ampliar las posibilidades de replicar su aplicación en otras partes, con diversos resultados en el mediano y largo plazo. Estos ejemplos siempre dejarán la semilla de que lo podemos hacer mejor".



"Sharing good practice helps these to be replicated in other businesses, with varying medium and long-term results. These examples always plant the seed that we can do better."

Napoleón Sotomayor
Operaciones y Logística de Japina/ Operations and Logistics Manager at Japina

"Creo que los reportes de sustentabilidad son herramientas muy valiosas para la gestión, al ser un documento que nos permite mirar en perspectiva y revisar las acciones realizadas, detectando oportunidades de mejora para la implementación de los planes futuros".



"I believe that sustainability reports are valuable tools for management, as this document enables us to take an overall perspective and reflect on the initiatives undertaken. We can then detect improvement opportunities for inclusion in our future plans."

Gabriel García Huidobro
Gerente General de Puerto Mejillones/ Chief Executive Officer at Puerto Mejillones

"El reporte es una buena forma de visualizar la sustentabilidad como un concepto global que coopera con el negocio a través de diferentes perspectivas".

"This report helps us to visualize sustainability as a comprehensive concept that cooperates with the business from various perspectives."



Daniel Osorio
Gerente de Ingeniería de Humboldt / Engineering Manager at Humboldt

"Creo que nos ayuda en términos de conciencia sobre el tema, pero creo que tenemos que llegar a un acuerdo sobre los objetivos y KPI"

"I think it helps us in terms of awareness of the issue, but I think we need to agree on Goals and KPI's"

Søren Morbitzer
Director General de Ultrana Business Support



"El hecho de compartir y conocer buenas prácticas de otras empresas del Grupo, nos permite recoger algunas experiencias dignas de replicar, además de reconocernos e identificar qué tan cerca o alejados estamos de los estándares de sustentabilidad."



"Sharing and understanding good practices at other Group companies, enables us to replicate significant experiences, in addition to identifying how we measure against sustainability standards."

Ingrid Lanás
Jefe de Asuntos Externos y RSE de Terminal Puerto Coquimbo
External Affairs and CSR Manager at Terminal Puerto Coquimbo.

