



REPORTE DE SUSTAINABILITY REPORT SUSTENTABILIDAD 2014

Un socio en quien confiar
A partner you can trust

 **Grupo Ultramar**

Bienvenido Welcome

 **Grupo Ultramar**

Contenidos Contents



5 Introducción / Overview

- 6 Misión / Mission
- 8 Carta de los Presidentes / Letter from the Presidents
- 10 Presentación del Reporte / Presentation of the Report
- 12 Acciones Realizadas el 2014 / Achievements in 2014



15 Nuestra Gente / Our People

- 16 Chile
- 31 Colombia
- 33 Ecuador
- 34 Panama
- 34 Peru
- 35 Uruguay



37 La Comunidad / The Community

- 38 Argentina
- 39 Brazil
- 40 Chile
- 50 Colombia
- 52 Ecuador
- 54 Peru
- 57 Uruguay



61 Medioambiente / Environment

- 62 Chile
- 66 Colombia
- 67 Dinamarca / Denmark
- 68 Uruguay





Introducción

Overview

Los invitamos a conocer nuestro Reporte de Sustentabilidad 2014, dónde podrán ver todos los proyectos y estrategias de sustentabilidad de nuestra empresa.

We invite you to go through our 2014 Sustainability Report, where you will find our company's sustainability strategies and projects.





Misión

Mission

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

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

Carta de los Presidentes

Letter from the Presidents

El desarrollo sustentable del Grupo Ultramar depende del relacionamiento fluido y el compromiso con sus grupos de interés. Desde este punto de vista es que el trabajo con las comunidades donde operamos es de gran relevancia y la hemos hecho una prioridad.

Sustainable development at the Ultramar Group requires a fluid relationship with our stakeholders and being committed to them. Therefore, we believe that working with communities in the vicinity of our operations is vitally important and we have made it a priority.





Una de nuestras mayores inquietudes es mejorar la calidad de vida de las familias en aquellas zonas donde se encuentran insertas nuestras Unidades de Negocio. Es por esto que el 2014 ha sido un año donde esta relación se ha expandido y consolidado. Hemos alcanzado algunos de nuestros objetivos definidos previamente, incluso desde nuestra misión, como ser un aporte al desarrollo de nuestras comunidades y colaboradores, optimizando nuestros recursos al enfocarlos hacia la educación, el deporte y la cultura.

Gracias al Comité de Sustentabilidad, grupo en el que participan casi todas nuestras unidades de negocio en América Latina, estos objetivos se están alineando. De esta manera vemos cómo el trabajo con nuestros stakeholders más destacados ha tomado real importancia en nuestras decisiones y planificación.

De esta manera, Grupo Ultramar se focaliza en los programas de sustentabilidad complementando la filantropía, tan necesaria en la sociedad, para que los esfuerzos sean sustentables en el tiempo. Esos programas que apuntan a entregar herramientas de vida tanto a colaboradores como a la comunidad son los que hoy acaparan nuestra agenda.

Este reporte además da cuenta de iniciativas sobre temas de medioambiente y de la promoción del deporte y vida sana, sus avances, y con orgullo podemos decir que hemos dado pasos importantes hacia una sustentabilidad amplia, bien comprendida, donde nuestros públicos están siendo escuchados e incluidos en nuestra gestión cotidiana.

Esta es y será la aspiración del sello empresarial que queremos dar en Ultramar.

One of our biggest concerns is improving the quality of life for families that live close to our Business Units. As a result, 2014 has been a year where this relationship has grown and strengthened. We have achieved some of our previously defined objectives, including those in our mission, such as a contributing to the development of our communities and employees, optimizing our resources and focusing them on education, sport and culture.

The Sustainability Committee involves people from almost all our business units across Latin America, and they have aligned these objectives. Accordingly, we have seen how working with our more prominent stakeholders has become very important to our decision-making and planning.

So Ultramar Group has now focused on sustainability programs that complement philanthropy, which are so necessary for society, to ensure that our commitment is sustainable over time. These programs aim to provide life skills, both for employees and the local community, and they now fill our agenda. This report also includes initiatives that encompass environmental issues and promote sports and healthy living, and it charts their progress. We are proud to report that we have taken important steps toward broadening sustainability and ensuring that it is well-understood, that we are listening to the general public and these views are being included in our daily management. We want this to be the hallmark of the Ultramar Group.

Dag von Appen

Richard von Appen

Presentación del Reporte

Presentation of the Report



Presentación de Grupo Ultramar

Siempre fieles a nuestra misión, “Ser un socio en quien confiar que entrega servicios marítimos, portuarios y de logística industrial de excelencia, para el desarrollo de nuestros clientes, colaboradores y comunidades”, el Grupo Ultramar dio continuidad a la implementación y consolidación de programas que buscan crear valor en sus públicos internos y externos. De esta manera, y tal como evidencia este reporte, en el 2014 el Grupo fue un aliado de sus stakeholders, en especial cuando se trata de ser un aporte para el protagonismo, sea del mercado, de sus carreras profesionales o como comunidad que busca salir adelante.

Ultramar Group Presentation

We are fully committed to our mission, “To be a partner you can trust, who provides maritime, port and industrial logistic services of excellence, for the development of our customers, employees and communities.”. The Ultramar Group continued to implement and strengthen programs that create value for our internal and external stakeholders. Therefore, we can report that in 2014 the Group was a partner for all our stakeholders, especially in our contribution to leadership, whether in the market, in professional career development or in communities that are striving to forge ahead.



Perfil de la Organización

Grupo Ultramar está compuesto por cuatro Grupos de Empresas, que reúnen en total a más de 37 Unidades de Negocios; cuenta con más de 9.700 colaboradores y está presente en 15 países: Alemania, Argentina, Brasil, Chile, China, Colombia, Dinamarca, Ecuador, Estados Unidos, Hong Kong, Panamá, Paraguay, Perú, Singapur y Uruguay.

Organizational Profile

Ultramar Group is composed of four groups of companies, which unite over 37 business units. We have over 9,700 employees and operate in 15 countries: Germany, Argentina, Brazil, Chile, China, Colombia, Denmark, Ecuador, United States of America, Hong Kong, Panama, Paraguay, Peru, Singapore and Uruguay.

Nuestros valores nos movilizan We are driven by our values



**Integridad /
Integrity**

**Pasión /
Passion**

**Excelencia /
Excellence**

Acciones realizadas el 2014

Achievements in 2014



Comité de Sustentabilidad

Creemos que las buenas ideas deben compartirse, aún más cuando éstas permiten consolidar el crecimiento de nuestro Grupo, beneficiando tanto a nuestros colaboradores como a la comunidad y el medioambiente. Por eso, el Comité de Sustentabilidad, creado el 2013, continuó con sus reuniones periódicas, a través de entretenidas videoconferencias que nos permitieron seguir alineando objetivos y programas.

Este 2014 tuvimos la oportunidad de ver las primeras líneas de un primer programa conjunto en Perú, dada la tremenda motivación de los representantes Naviera Transoceánica, de Stiglich y de Transtotal. Gracias a las reuniones del Comité comenzaron a trabajar en el desarrollo de un proyecto de apoyo a la comunidad, especialmente en temas de educación y superación de la pobreza, en las afueras de Lima.

El Comité de Sustentabilidad reúne de manera periódica a los encargados de diseñar e implementar las iniciativas de Responsabilidad Social en las unidades de negocio del Grupo Ultramar en Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay.

Para la elaboración de este reporte, la participación de cada uno de los miembros del Comité fue crucial, pues realizaron el levantamiento de toda la información de sus unidades de negocio, la que revisaremos en las próximas páginas. Dichos programas son presentados de acuerdo al público beneficiado y en orden alfabético, según el país de implementación.

Sustainability Committee

We believe that good ideas should be shared, even more so when these strengthen the growth of our Group, and benefit our employees, the community and the environment. Therefore, the Sustainability Committee was created in 2013 and in 2014 continued with its regular meetings using entertaining video conferences, with the aim of continuing to align objectives and programs.

2014 saw the launch of our first joint program in Peru, drive with tremendous motivation by representatives of Shipping Transoceánica, Stiglich and Transtotal. Through the Committee meetings, we developed a project to support a community on the outskirts of Lima, which focused on education and overcoming poverty.

The Sustainability Committee regularly brings together those responsible for designing and implementing social responsibility initiatives within the business units of the Ultramar Group in Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, Panama, Peru and Uruguay.

The participation of each Committee member was crucial in preparing this report, as they collected information from all our business units, which will be reviewed in the coming pages. These programs are presented by beneficiary, and in alphabetical order by country.



Integrantes del Comité Members of the Committee



Lourdes Palomino
Transtotal, Perú



Alberto Mendiola
Naviera Transoceánica, Perú



Paola Oddone
Schandy, Uruguay



Carolina Pineda
Naves, Colombia



María Paula Gómez
Remar, Ecuador



Pamela Martínez
Stiglich, Perú



Erika Barahona
CB Fenton, Panamá



Pedro Armijo
Stiglich, Perú



Rosana Compagnoni
Ultramar, Argentina



Daniela Muñoz
Ultramar, Chile



Lorena Brander
Ultramar, Chile



Jorge Luis Pino
Remar, Ecuador





Nuestra Gente

Our People

Los colaboradores y sus familias son uno de los principales focos de nuestras actividades de Desarrollo Sustentable. Ellos nos motivan a estar siempre atentos a implementar programas de impacto.

Our employees and their families are a major focus for our sustainable development policy. They motivate us to implement impact programs.



Chile



Apoyamos los desafíos de nuestros colaboradores y de sus familias

El Grupo Ultramar sabe por experiencia que tal como una empresa enfrenta desafíos sus colaboradores también tienen los propios, y cumplir esos sueños o superar esos problemas no sólo significa tener a un equipo motivado y tranquilo, sino generar un cambio en varias personas hacia una vida mejor y más plena.

En este sentido, desde el año 2009 y gracias a su alianza con Fundación Rodelillo, nuestros colaboradores más vulnerables y su grupo familiar, proveniente de Ultraport, Sitrans y TPS, han tenido la posibilidad de participar de este programa, con una duración de 18 meses, el cual entrega herramientas permanentes para mejorar la calidad de vida, acceder a una mejor educación, aprender de finanzas familiares y presupuesto, entre otros temas.

Durante el 2014, 50 familias de Ultraport y de la comunidad de Coquimbo y 35 de Sitrans Curauma y sus alrededores, pudieron beneficiarse de este proyecto, el cual desde sus inicios ha beneficiado a más de 700 familias del Grupo Ultramar, de Arica a Talcahuano.

We support our employees and their families with their challenges

The Ultramar Group knows from experience that just as companies face challenges, so employees face their own, and following up those dreams or overcoming those problems not only results in motivated and focused teams, but can also provide a better and more fulfilling life for many people.

Therefore, in 2009 we developed an alliance with Rodelillo Foundation that focuses on our most vulnerable employees and their families at Ultraport, Sitrans and TPS. They participated in an 18 month program, which provides tools to improve their quality of life, opens up opportunities to better education, and explains family finances and budgeting, among other topics.

During 2014, 50 employees of Ultraport and the community of Coquimbo and 35 families of Sitrans Curauma benefited from this program, which since its inception has benefited more than 700 families in the Ultramar Group, from Arica to Talcahuano.





más de
700
familias beneficiadas
desde el 2009 /
*Benefit more than
700 families
since 2009.*

**Fundación
Rodelillo**



Ceremonia
de Egreso en
Valparaíso /
*Ceremony of
Expenditure in
Valparaíso.*

Programa que en
2014 benefició
a **85** familias
en Coquimbo y
Valparaíso.

*In Coquimbo and
Valparaíso, the
program benefited
85 families.*





Áreas del programa:

- a) **Acompañamiento familiar:** Temas de convivencia y comunicación, responsabilidades de padres e hijos, entre otros, se abordan con los profesionales de Rodelillo a través de talleres y reuniones.
- b) **Presupuesto familiar:** Talleres orientados a maximizar la eficiencia del uso de los recursos financieros y regularizar las posibles situaciones de sobreendeudamiento.
- c) **Vivienda:** Talleres que buscan que la familia acceda a la casa propia o realice las gestiones necesarias para disfrutar de su casa plenamente, sea por irregularidades legales o por problemas de infraestructura.
- d) **Microemprendimiento:** Profesionales de Rodelillo especialistas en temas de emprendimiento, aportan los conocimientos y experiencias para orientar las posibles iniciativas de un negocio familiar o mejorar el que ya pueda existir.
- e) **Educación:** asesoría en la planificación de la continuidad de la educación de los hijos, incluyendo el acceso a becas.
- f) **Seguridad:** Desarrollo de una cultura preventiva relacionada con el autocuidado y seguridad en el hogar y en la empresa.

Program Areas:

- a) **Family support:** Professionals from Rodelillo addressed issues related to living together and communication, the responsibilities of parents and children, etc., through workshops and meetings.
- b) **Family budget:** Workshops designed to teach the efficient use of financial resources and resolve any potential over-borrowing situations.
- c) **Family home:** Workshops that help the family to obtain their own house, or fully enjoy their house by helping them to resolve legal irregularities or infrastructure problems.
- d) **Micro-enterprises:** Entrepreneurial specialists from Rodelillo provided knowledge and experience to launch a potential family business or improve an existing one.
- e) **Education:** Advice on planning the education of children, including access to scholarships.
- f) **Security:** Developing a preventive culture based on self-care and safety at home and at the company.



Testimonio Testimony



Gonzalo Pineda,
Asistente Control
Control Assistant
Sitrans Curauma

Gonzalo Pineda, colaborador de Sitrans sucursal Curauma, y su familia participaron del programa Juntos por un Sueño, del cual destaca:

“Esta experiencia nos unió como familia, ahora compartimos más, hemos aprendido a conversar lo que no pasó durante el día. Es bonito ver lo que logramos gracias al programa.

Había temas que no manejábamos con mi señora, el hecho de pedir ayuda nos complicaba, era un tema pendiente, pero no prioritario. Las profesionales de Rodelillo nos dieron asesoría sobre vivienda, donde aprendimos con claridad los pasos a seguir: regularizar terreno (hacer subdivisiones) para postular a las mejoras de vivienda.

El programa también cuenta con actividades recreativas, como taller de chocolatería, que contribuyó a generar cercanía con mi familia y conocí a mis compañeros de trabajo. Antes los saludaba sin saber mayormente sus problemas. Ahora conozco sus historias, lo que les pasa, el programa genera una buena onda.

Con el equipo que trabajó conmigo, se notaba la cercanía la preocupación, yo sentía la importancia de mi familia y mucho cariño y estoy seguro que era el mismo sentimiento de las asistentes sociales de Sitrans y el equipo de Rodelillo hacia mi familia. Repetiría la experiencia a ciegas. Aprendí mucho, ojalá todo el mundo pudiera estar en un programa como éste”.

Gonzalo Pineda is a Sitrans Curauma employee, who, along with his family, participated in the program “Dreaming Together” and he mentioned that:

“This experience has united us as a family, we now share more, and we have learned to talk about what didn’t happen during the day. It is nice to see what we have achieved through this program.

There were issues that my wife and I had never addressed, asking for help was difficult so these became low priority pending problems. The professionals from Rodelillo gave us advice on housing, where we clearly learned the steps to resolve land issues by subdividing plots, and to apply for home improvement grants.

The program also includes recreational activities, such as a chocolate workshop, which drew us together as a family and allowed me to get to know my work colleagues. Before, I would simply greet them without knowing much about their problems. Now I know their stories and what has happened to them. The program generated good feelings.

I have begun to notice closeness and concern within my work-team. I feel that my family is more important to me now, and I care for them a lot, and I am sure that the Sitrans social workers and the Rodelillo team had the same feelings for my family. I would not hesitate to repeat the experience. I learned a lot, and I wish that the whole world could participate in such a program”.



**Familia
Unida
United
Family**



6

charlas se
realizaron /
chats were
realized.

Las finanzas y el valor de la familia

Una mirada distinta, práctica y valórica del presupuesto familiar fue ofrecida por profesionales de la fundación Familia Unida a nuestros equipos de Ultramar Agencia, Ultraport, Sitrans y TPS, en la región de Valparaíso; en Sitrans San Bernardo y en nuestro edificio corporativo en Santiago.

En las seis charlas realizadas, abiertas a todos los colaboradores, se abordó la posibilidad de organizar la vida familiar según su ingreso real, priorizando las necesidades integrales de cada uno de sus miembros.

Reflexiones sobre el valor del tiempo dedicado a la familia, la real necesidad de comprar productos de marcas, tecnología de punta, o incluso los mejores mecanismos para el ahorro como objetivo común para un proyecto familiar, fueron tratados de manera clara, acompañando la conversación con documentos prácticos, preparados por profesionales de las finanzas, que sin duda fueron muy útiles en más de alguna reunión de los participantes y sus seres queridos.

Finance and the value of the family

Professionals from the United Family Foundation presented a different, practical and value-based view of the family budget to our teams at Ultramar Agency, Ultraport, Sitrans and TPS in the Valparaíso Region; and at Sitrans San Bernardo and our corporate building in Santiago.

These six lectures were open to all employees and discussed how to organize family life in accordance with actual income, prioritizing the integral requirements of each person.

They included reflections on the value of time dedicated to the family, whether it is really necessary to buy brand-name products or the latest technology, and the best saving methods as a common objective for the family. These were dealt with clearly, and the conversation was supplemented with practical documents prepared by finance professionals, which were undoubtedly very useful for participants when they subsequently met with their families.



El Voluntariado Corporativo ya es Parte de Nuestra Cultura

Ver circular por las oficinas corporativas a jóvenes de 3° y 4° medio (17, 18 años) vestidos de uniforme escolar no es nada inusual. Ellos asisten a clases particulares de matemáticas o están discutiendo sobre alternativas de educación superior. Incluso a fin de año, chicos de 6° básico (12 años) también visitan las oficinas y asisten a una presentación sobre Ultramar, mientras disfrutan de un exquisito té con sus profesores. Todas estas situaciones son protagonizadas por los voluntarios corporativos de Ultramar, es decir, aquellos colaboradores que, con gran inquietud y compromiso social, entregan algunas horas de su jornada laboral a apoyar el desarrollo académico de jóvenes con menos oportunidades.

Por cuarto año consecutivo y gracias al apoyo de la Fundación Transcender, entidad que implementa este programa, 44 de sus colaboradores compartieron su tiempo y capacidades con niños y jóvenes de tres colegios de zonas vulnerables de Santiago, pertenecientes a la Sociedad de Instrucción Primaria (SIP).

Programas:

- **Mentorías:** Acompañamiento a un estudiante de 3° Medio en la identificación de su vocación laboral. Cada dos semanas, en las oficinas del mentor, los alumnos discuten sus opciones profesionales y/o técnicas, y reciben, si es necesario, apoyo en el fortalecimiento en algunas materias.
- **Taller de Inglés:** Clases a niños de 5° Básico, orientadas a reforzar sus conocimientos de inglés, gracias a una metodología entretenida desarrollada por las voluntarias. Clases en el colegio.
- **Taller de Matemáticas:** Clases a niños de 6° básico con dificultades de aprendizaje de esta asignatura, con metodología desarrollada por los voluntarios. Clases los días sábado, en el colegio.
- **Proyecto Sombra:** El 2014 se realizaron dos sesiones de este proyecto, el cual trae a las oficinas corporativas a alumnos de 2° medio, para ser testigos de primera mano de una jornada laboral.
- **Tutorías de Matemáticas:** Clases individuales de matemáticas para alumnos con buenos conocimientos, pero que necesitaban apoyo adicional para lograr un buen puntaje en la PSU.
- **Charlas Motivacionales:** A través de un diálogo simple o una presentación, los voluntarios comparten con los alumnos sus experiencias de vida, desafíos y logros.

A la fecha, 200 colaboradores han participado en estos tres años de actividades de voluntariado.

Corporate volunteering is already part of our culture

Eleventh and twelfth grade students (17 and 18 years old) dressed in school uniform can be seen at our corporate offices, and this is not unusual. They attend private classes in mathematics or debate alternatives for higher education. Moreover, at the end of the year, sixth grade students (12 years old) also visit our offices for a presentation on Ultramar, while enjoying a delicious cup of tea with their teachers. All of these events feature corporate volunteers from Ultramar, i.e. employees with a keen sense of social concern who take time out of their busy schedules to support the academic development of students with fewer opportunities.

Transcender Foundation implements this program, and 44 employees shared their time and skills with children and young people from three high schools in vulnerable areas of Santiago that belong to the Company of Primary Instruction (CPI).

Programs:

- **Mentoring:** Helping an eleventh grade student to identify their vocation. Students discuss their professional or technical choices every two weeks at their mentor's office and if necessary, receive support in some areas.
- **English workshops:** Classes for fifth grade students designed to strengthen their English knowledge, using an entertaining method developed by the volunteers. These classes are held at school.
- **Math workshops:** Classes for sixth grade students that are having difficulties with this subject, using a method developed by the volunteers. These classes are held on Saturdays at school.
- **"Shadowing" project:** This project was run twice in 2014 and brings second grade students to our corporate offices to see at first-hand a normal working day.
- **Math tutorials:** Individual math classes for students with good knowledge, but needing additional support to achieve a good score in their University Entrance Examinations (PSU in Spanish).
- **Motivational talks:** The volunteers share their life experiences, challenges and achievements with students, using simple presentations.

Over the past three years 200 employees have participated in these voluntary activities.



44
Voluntarios
durante el
año 2014 /
volunteers during
2014.

**Voluntariado
Corporativo
Corporate
Voluntary**



Charlas
Motivacionales /
Motivationals
speech.

**Talleres de inglés
y matemáticas
realizaron los
voluntarios en
Escuelas de la SIP /
English and
mathematics
workshops realized
by volunteers in
School of SIP.**





Historias de Éxito

Success Stories

Alumnos de voluntariado destacaron en la PSU

Las tutorías y mentorías 2014 que realizamos con alumnos de la SIP resultaron un gran éxito, ya que, gracias a la dedicación de nuestros voluntarios y su propio esfuerzo, cuatro de los ocho participantes obtuvieron sobre 700 puntos en la PSU.

Durante el 2014 se realizaron varios programas de voluntariado que tuvieron como objetivo guiar a jóvenes de tres colegios de la Sociedad de Instrucción Primaria en su futuro profesional. Esto fue clave tanto para su orientación vocacional, así como en el reforzamiento de las materias en las cuales necesitaban mayor apoyo.

“Fue una satisfacción muy grande, por el resultado y por aportar en su proceso de preparación, independientemente del puntaje obtenido. Creo que logré transmitirle mi experiencia en este tipo de pruebas y cómo afrontar las distintas preguntas. Este fue mi primer acercamiento al proyecto de voluntariado y lo recomiendo totalmente”, comentó José Sáenz, Subgerente de Desarrollo de Ultramar Consultores Portuarios, quien fue tutor de Ariel Grez.

Otro caso de éxito fue el de Miguel Venegas y su tutor Arturo Highet, Jefe de Planificación y Control de Gestión Corporativo. Miguel obtuvo 737 puntos en matemáticas, el puntaje más alto del grupo. “Estoy muy contento por su resultado y muy orgulloso de él, porque puso mucho esfuerzo y disciplina. Traté de hacerlo sentir seguro de lo que sabía, para que enfrentara la prueba de la mejor manera posible. Además, le di tips de cómo enfrentar las distintas preguntas”, comentó Arturo.

Nayade Conejan, participó como alumna del proyecto tutorías y sacó 590 puntos en matemática, y ya está matriculada en la Escuela de Contadores. “Encuentro muy bueno el proyecto, es innovador y algo que no se ve mucho, me gusta que se haga la iniciativa, y lo recomiendo para que lo aprovechen más jóvenes”, manifestó.

Francisca Solano, fue otra de las estudiantes que asistió a las clases, obteniendo un puntaje en matemática de 614 puntos, y se matriculó en Auditoría en la Universidad de Valparaíso. “Me sirvió mucho para mejorar en matemáticas, y el profesor me ayudaba en lo que necesitaba, me daba guías, preguntaba si tenía dudas y explicaba bien”, comentó Francisca.

Students supported by volunteers performed very well in their PSU

The tutoring and mentoring that we conducted with SIP students in 2014 proved to be a great success. Dedication from our volunteers and commitment from the students resulted in four from eight achieving over 700 points in their PSU.

During 2014 we conducted several volunteer programs designed to guide students from three high schools at the Society of Primary Instruction with their future professional prospects. The important elements were providing vocational guidance, and strengthening the subjects that needed more support.

José Sáenz, Deputy Development Manager at Ultramar Port Consultants, tutored Ariel Grez. José mentioned “It was very satisfying, both the final outcome and in helping with the preparation process, regardless of the resulting score. I believe that I managed to convey my experiences with these examinations and how to deal with various questions. This was my first attempt at volunteering and I totally recommend it”.

Another success case was Miguel Venegas who was tutored by Arturo Highet, Corporate Management Planning and Control Manager. Miguel scored 737 points in mathematics, the highest score in the group. Arturo said “I am very happy with his result and very proud of it, because he was very dedicated and disciplined. I tried to help him feel secure in his knowledge, in order to face the examination as positively as possible. In addition, I gave him tips on how to deal with various questions”.

Nayade Conejan participated as a student in the tutorial project, she scored 590 points in mathematics and she is already enrolled at an Accountancy College. “This project is very good and innovative, it is not frequently encountered, I am grateful for this initiative and I recommend that more young people participate,” she said.

Francisca Solano was another of the students who attended the classes scoring 614 points in mathematics, and she has enrolled for the Auditing Degree at Valparaíso University. “It was very useful to improve my mathematics, and the tutor helped me with what I needed. He guided me, asked if I had doubts and explained things well,” said Francisca.



Muévete por la Sustentabilidad

Con el propósito de llevar a cada uno de los colaboradores de Ultramar diversos temas de sustentabilidad, sean éstos relacionados con la empresa o con la vida personal, la Semana Muévete se estructuró de tal manera de que se abordaran los aspectos más diversos e interesantes, a través de charlas o talleres realizados a la hora del almuerzo en las instalaciones corporativas.

De esta manera, se llevó a cabo la charla de nutrición nutrigenómica, impartido por el profesor Víctor Hugo Gutiérrez, uno de los investigadores más destacados del país en temas de nutrición para el óptimo desarrollo del ser humano y sus capacidades.

La incidencia de los medios de comunicación en el consumo de drogas y alcohol fue abordado por expertas de la fundación Esperanza, quienes llamaron la atención frente a los diversos mensajes que los medios envían de manera permanente, haciendo a veces del consumo de alcohol y de drogas algo banal. Excelente espacio de debate sobre el rol de los padres.

La charla sobre diversidad cultural en las organizaciones llevó a una reflexión profunda sobre el ser humano, el alcance de sus acciones individuales y lo positivo de desarrollarnos profesionalmente en espacios policulturales. El profesor en ciencias Humberto Maturana, biólogo y epistemólogo, reconocido mundialmente por su aporte a la biología del conocer, se encargó de guiar a los colaboradores de Ultramar a través de un verdadero viaje de ideas.

La semana concluyó con un taller de huertas domiciliarias, donde se enseñó el cultivo de diversas especies alimenticias en espacios reducidos, fácilmente replicables en casa.

La Semana Muévete nos movilizó hacia una toma de conciencia sobre nuestros impactos y sobre nuestras prioridades en la vida.

Be enthusiastic about Sustainability

Enthusiasm Week addressed the most interesting and varied aspects of sustainability, through lectures or workshops held at lunchtime in our corporate facilities, in order to present various sustainability issues to Ultramar employees, including those related to the Company and to personal life.

A presentation on Nutritional Genomics was given by Professor Victor Hugo Gutiérrez, a leading Chilean researcher on nutrition issues to optimally develop the human being and his capabilities.

The impact of the media on drug and alcohol use was addressed by experts from the Esperanza Foundation, who drew attention to the constant bombardment of various messages in the media, sometimes transforming alcohol and drug use into something trivial. This became an excellent opportunity to debate the role of parents.

The presentation on cultural diversity in organizations led to a deep reflection on the human being, the scope of our individual actions and the benefits of developing professionally in poli-cultural environments. Professor Humberto Maturana is a biologist and epistemologist and is globally recognized for his contribution to the biology of knowledge. He guided Ultramar employees through a real voyage of ideas.

The week concluded with a workshop on household gardens, where the cultivation of several edible species in confined spaces was presented, which can be easily replicated at home.

Enthusiasm Week heightened awareness of our impact on our planet and our priorities in life.



Depocargo y TEISA, por la Calidad de Vida de sus Colaboradores

En el 2014, la división de negocio aéreo del Grupo Ultramar desarrolló un programa de calidad de vida, el cual busca mejorar la salud y bienestar de todos los trabajadores de ambas empresas.

Este programa partió con la formación de un Equipo Coordinador Preventivo integrado por representantes de la gerencia, comité paritario, sindicato y trabajadores, con quienes se desarrolló un programa de capacitación de 8 semanas donde se levantaron definiciones, objetivos y opciones para incrementar la calidad de vida en el trabajo. Asimismo, se abordó el tema del abuso de drogas y alcohol desde un punto de vista laboral.

Entre los beneficios que contempló este programa se incluyó la implementación de una peluquería en el lugar de trabajo, actividad que se desarrolla una vez al mes en cada empresa, y atiende a unas 30 personas.

El Comité también tuvo la responsabilidad de desarrollar la nueva política de alcohol y drogas implementada en Depocargo y Teisa, la que entró en vigencia en noviembre del 2014. Este programa sin duda brindará beneficios, educación e información a nuestros trabajadores y a sus familias, con lo cual esperamos contribuir en la mejora de la toma de decisiones en el futuro.

Depocargo and TEISA, improved the quality of life for their employees

In 2014, the aerial services division of the Ultramar Group developed a program focusing on the quality of life, with the aim of improving the health and well-being of all employees at both companies.

This program started by forming a Prevention Coordination Team composed of representatives from management, the health and safety committee, trade unions and employees. They developed an eight week training program which proposed definitions, objectives and options to improve the quality of life at work. They also addressed the issue of drug and alcohol abuse from an employment perspective.

The benefits of this program included introducing a hairdressing salon at work, which takes place once a month at each company and serves about 30 people.

The Committee was also responsible for developing a new policy on alcohol and drugs for both Depocargo and Teisa, which was implemented in November 2014. Without doubt this program will provide benefits, education and information for our employees and their families, and we hope that it will contribute to improving the decision-making process in the future.



Humboldt, becas de estudios superiores en Marina Mercante para hijos de colaboradores

Preocupados por ofrecer un espacio donde el crecimiento profesional también llegue hasta las familias de los colaboradores, es que Humboldt creó un programa que ofrece una beca total o media especialmente pensada para los hijos de tripulantes que quieran seguir la carrera de Ingeniería en Marina Mercante o de Piloto de Marina Mercante.

Gracias a un convenio entre Humboldt y la Universidad Andrés Bello la empresa ofreció en 2014 la posibilidad de seguir esas carreras a 14 jóvenes, tanto en Valparaíso como en Concepción. Entre los beneficiados, además de los hijos de tripulantes, se encuentran los alumnos más destacados de la Escuela de Tripulantes de Valparaíso, en convenio con la empresa.

Puerto Angamos destacó por sus excelentes resultados en seguridad

Puerto Angamos cuenta con distintas herramientas para la gestión de la salud y seguridad de sus operaciones y colaboradores. Entre ellas, las normas internacionales ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001, que ofrecen además un modelo de control de riesgos de medioambiente, seguridad, salud ocupacional y calidad. Pero éstas son una base sumamente importante que complementa el trabajo permanente del puerto respecto a promover una cultura de seguridad. Ello ha significado contar con los índices más bajos de accidentabilidad dentro de la industria portuaria.

Sin embargo, el foco es continuar mejorando a modo de alcanzar los altos estándares que la industria minera establece y es así, como en 2015, se fijó una meta desafiante de cerrar el año con índices de accidentabilidad en línea con los que guían a la minería chilena.

En ese sentido, durante octubre de 2014 el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) otorgó a Puerto Angamos la primera distinción entre las empresas de la segunda región, entregándole el "Premio a la Excelencia 2014", gracias a su gestión y resultados en el ámbito de la prevención de riesgos.

Humboldt, higher education scholarships in the Merchant Navy for employee's children

The Group is concerned about providing professional growth opportunities for the families of employees. Therefore, Humboldt created a program that offers total or partial scholarships especially designed for the children of crew members who want to pursue an Engineering career in the Merchant Navy or become a Merchant Navy pilot.

Humboldt signed an agreement with the Universidad Andrés Bello, and in 2014 offered 14 young people the possibility to pursue these careers in Valparaíso and in Concepción. The beneficiaries included children of crew members and the most outstanding students at the Crew Training School in Valparaíso, following an agreement with the Company.

Puerto Angamos achieved an excellent security performance

Puerto Angamos has various tools to manage the health and safety of their operations and employees. These include the international standards ISO 9001, ISO 14001 and OHSAS 18001, which provide risk control models for the environment, security, occupational health and quality. This extremely important base complements the port's constant commitment to promoting a safety culture. This has resulted in the lowest accident rate within the port industry.

However, the focus is on continual improvement, to match the high standards achieved by the mining industry. Therefore, in 2015 a challenging goal was agreed to close the year with accident rates in line with the Chilean mining industry.

During October 2014, the Occupational Safety Institute (IST in Spanish) awarded Puerto Angamos first place among the companies in the second region with their "Excellence Award 2014", for its management and performance in the field of risk prevention.



TPA aporta a la educación, el deporte y la vida sana del colaborador y su familia

Con el propósito de construir y fortalecer los lazos afectivos entre colaboradores y los integrantes de su grupo familiar, TPA organizó el 2014 varias iniciativas deportivas. De esta manera, una cicletada familiar, que convocó a unas 60 personas, nuevamente fue implementada, la cual además buscó fomentar la vida sana y la correcta utilización del tiempo libre. Asimismo, TPA facilitó talleres de kayak para los colaboradores, siendo divididos por áreas de trabajo, actividad que busca romper la rutina laboral y afianzar los lazos personales.

Con el objetivo de fomentar el desarrollo profesional, se ha continuado becando a los hijos de los colaboradores que se han destacado en sus estudios y han ingresado a enseñanza superior.

TPC y el desarrollo del colaborador como prioridad

Los buenos índices arrojados por la encuesta del Great Place to Work que lleva a cabo el Terminal Puerto Coquimbo (TPC) desde hace tres años corroboran los resultados de una serie de programas y acciones que buscan generar no sólo un ambiente de trabajo positivo, sino convertir al trabajador TPC en un colaborador seguro y competente.

Entre esos programas destacan las capacitaciones, donde el 72% de la dotación total de la empresa participó de algún curso. Otros programas se orientaron a generar acercamiento entre colaboradores y de éstos con sus jefaturas. Salidas, alianzas, desayunos y celebraciones con la familia lograron alinear sus objetivos y consolidar espacios de comunicación.

La salud de los colaboradores también forma parte de la preocupación de TPC, por lo cual se generaron nuevos convenios para mejorar la cobertura médica, se ofreció vacunación contra la gripe, y se abordó la salud desde un punto de vista integral, reforzando con charlas sobre calidad de vida.

TPA contributes to education, sport and healthy lives for employees and their families

In 2014 TPA organized several sports initiatives, with the aim of building and strengthening emotional ties between employees and their families. This included a family bicycle ride that attracted about 60 people, which also promoted healthy life-styles and a good use of free time. Furthermore, TPA provided kayaking workshops for employees that were divided by working areas. This activity was designed to break the working routine and strengthen personal ties.

Scholarships for the children of employees who have excelled in their studies and have entered higher education have continued, with the aim of promoting professional development.

TPC developing employees is a priority

The good results from the Great Place to Work survey performed at Terminal Puerto Coquimbo (TPC) three years ago corroborate the results of programs and activities designed to generate a positive working environment and to transform the TPC employee into a confident and competent person.

These programs included training courses, with the participation of 72% of the company's employees. Other programs were focused on bringing together employees, and bringing them closer to their managers. Excursions, alliances, breakfasts and celebrations with the family achieved their objectives of aligning goals and strengthening communication.

The health of employees is also a concern at TPC. Therefore, new conventions were negotiated to improve medical coverage, vaccinations were provided against the influenza virus, and health issues were addressed from an integrated perspective, reinforced with lectures on the quality of life.



Ultraport facilita la inclusión laboral de la mujer

Ultraport en Puerto Angamos y en Terminal Mejillones abrió nuevas oportunidades para el desarrollo laboral de la mujer, invitando a 90 de ellas a capacitarse en la operación de maquinaria en puertos. Estas pioneras hablan con orgullo de su labor conduciendo grúas horquilla o detrás de un winche. Son mujeres al volante, maniobrando equipos donde habitualmente vemos hombres; lo hacen muy bien, porque son responsables, detallistas y preocupadas de la seguridad.

María José Chaparro ingresó a trabajar al área Documental y postuló para ser operaria de grúa horquilla. “Estoy tan contenta porque hace tiempo me quería subir a las máquinas. Llevo cinco años en esta empresa y no me quería ir porque pensaba que algún día habría cursos y oportunidades para nosotras. Siempre me gustó esto”, dice haciendo evidente su felicidad.

“Mis compañeros me ven como una más del grupo y aquí no se hace distinción. He sido siempre aceptada y, a diferencia de otras empresas, en Ultraport la mujer ocupa espacios en funciones más operativas. Es muy bueno que nos den la posibilidad de hacer algo más. Estoy contenta de trabajar acá”, comenta Johanna Rodríguez, operadora de grúa de puerto en Mejillones.

“La incorporación femenina en cargos estratégicos ha sido parte fundamental de la política de empleabilidad de Ultraport, transformándonos en la primera empresa del sector en promover la integración de mujeres en funciones operativas”, señaló el gerente general, Francisco Ortúzar.

“Estamos orgullosos de que ellas encuentren en Ultraport una fuente laboral segura, desafiante y que les permita cumplir sus sueños personales y profesionales. Nuestras trabajadoras desarrollan sus tareas de forma comprometida y esforzada, se interesan por aprender cosas nuevas y son capaces de tomar desafíos sin temores”.

También con el propósito de entregar más herramientas a las mujeres, Ultraport realizó talleres de repostería y banquetería orientado a esposas y familiares de sus colaboradores. En Angamos, 12 participantes recibieron un certificado reconocido tras haber aprobado el curso. En Coquimbo, 35 mujeres participaron de este taller, donde aprendieron lo necesario para realizar, confeccionar y organizar banquetes y cócteles.

En Valparaíso y San Antonio se realizó un curso de oficio de estética integral, donde participaron 30 familiares de trabajadores de Ultraport.

Ultraport enables women to find work

Ultraport at Puerto Angamos and Terminal Mejillones launched new opportunities to train women, where 90 were invited to learn how to operate port machinery. These pioneers spoke with pride of their work driving forklift trucks or behind winch cranes. These are women at the wheel, controlling equipment that is normally controlled by men; they do it very well, because they are responsible, showing careful attention to detail and to safety.

María José Chaparro works in the Document Department and applied to be a fork-lift truck operator. “I’m so happy because I have always wanted to operate machines. I have been working here for five years and didn’t want to go because I thought that some day there would be courses and opportunities for us. I have always liked this,” she said, with evident happiness.

Johanna Rodríguez is a port crane operator at Mejillones. She reports “My colleagues see me as part of the group and there is no discrimination. I have always been accepted and at Ultraport women occupy many operational functions, unlike at other companies. It is very good that we have been given the chance to do something better. I am happy to work here”.

Francisco Ortúzar is the CEO and he emphasized “The involvement of women in strategic positions has been a fundamental component of our employment policy at Ultraport, making us the first company in the sector to integrate women into operational functions. We are proud that they find Ultraport to be a secure and challenging employment environment that enables them to fulfill their personal and professional goals. Our employees are committed and tireless in completing their tasks, they are interested in learning new things and are capable of taking on new challenges without fear”.

In addition, Ultraport held baking and catering workshops for employee’s wives and relatives, with the aim of providing women with more skills. In Angamos, 12 participants received a certificate for having passed the course. In Coquimbo, 35 women participated in this workshop, where they learned how to prepare and organize banquets and cocktail parties.

In Valparaíso and San Antonio, a course was provided on integrated aesthetics, which was attended by 30 family members of Ultraport employees.



“La incorporación femenina en cargos estratégicos ha sido parte fundamental de la política de empleabilidad de Ultraport”.

“The involvement of women in strategic positions has been a fundamental component of our employment policy at Ultraport”.





Entrega de becas DUOC e Inacap

En Valparaíso se entregaron 14 nuevas becas para hijos de trabajadores eventuales. Este programa se realiza todos los años, gracias a una alianza entre Ultraport y Duoc UC.

Esta misma alianza estratégica se sostiene con Inacap para la zona norte, donde en Arica se entregaron 5 becas, al igual que en Ultraport Angamos. Por último en Punta Arenas, 3 fueron los beneficiados el 2014.

Programa Proa al Futuro

En Huasco fueron 50 las familias que concluyeron con gran éxito el programa Proa al Futuro, que busca enseñar sobre relaciones familiares, vivienda, salud, educación, promover oportunidades de emprendimiento y la seguridad.

Proa al Futuro consta de talleres y capacitaciones realizadas durante 18 meses, donde profesionales de la Fundación Rodelillo trabajan de manera cercana con las familias con el fin de identificar un sueño común y llevarlo a cabo. Esto, desde la mirada de la comunicación, los afectos, el emprendimiento, las posibilidades económicas, entre otras.

Inacap and DUOC scholarships

Fourteen new scholarships were provided to children of potential employees in Valparaíso. This is an annual program, following a partnership between Ultraport and Duoc UC.

A similar strategic alliance has been agreed with Inacap for the north of Chile, where five scholarships were provided in Arica, and the same number at Ultraport Angamos. Finally, three scholarships were provided in Punta Arenas in 2014.

The “Proa al Futuro” Program

Fifty families successfully completed the Proa al Futuro program in Huasco, which was designed to explain family relations, housing, health, education and security issues, and promote entrepreneurial opportunities.

The program consists of workshops and training sessions carried out over 18 months, where professionals from the Rodelillo Foundation work closely with families to identify a common dream and bring it about. It takes into account communication, feelings, entrepreneurship, financial opportunities, etc.



Colombia



NAVES consolida su programa de clima laboral

Naves ha consolidado el uso de metodologías que permiten el mejoramiento continuo de su clima laboral, ofreciendo así un espacio de trabajo de calidad, con un ambiente amigable y con opciones de desarrollo profesional. Para ello se ha apoyado de manera permanente en el instrumento ofrecido por el Instituto Great Place to Work, gracias a cuyos lineamientos la empresa ha logrado índices cada vez mejores respecto a su calidad de vida laboral.

Algunos ejes de intervención se han orientado hacia la creación de un espacio para que los colaboradores rompan la rutina, privilegiando el entretenimiento y la vida saludable.

Asimismo, se implementaron alternativas de participación y diálogo entre colaboradores, jefaturas y gerentes.

La seguridad de sus colaboradores sigue siendo una prioridad para Naves, incentivando las condiciones y operaciones seguras. Con ese fin se creó un cuadro de control de accidentalidad, el cual se apoya en piezas comunicacionales que se publican cada vez que se presenta un accidente, pautándolo como una lección aprendida y divulgando el mecanismo adecuado para su prevención.

NAVES strengthens its working environment program

Naves has been continuously improving its working environment, with the aim of creating a quality environment with a friendly atmosphere, and providing opportunities for professional development. This has been built on the advice offered by the Great Place to Work Institute, whose guidelines have helped the Company to achieve steadily improving indices with regard to the quality of working life.

Some initiatives were introduced that provided employees with an opportunity to break their routines, with a preference for entertainment and healthy living.

Employees, supervisors and managers were also given alternative opportunities to share and discuss issues.

The safety of its employees remains a priority for Naves, where incentives have been introduced to keep conditions and operations secure. Therefore, an Accident Control Committee has been established, which generates the messages that need to be published whenever there is an accident, drawing out the lessons learned and reporting the appropriate mechanism to prevent its repetition.





Ecuador



Remar potencia el espíritu de equipo

A través de una serie de talleres y programas, los 137 colaboradores de Remar participaron este 2014 de variadas iniciativas que apuntaron a la integración de las distintas áreas de la empresa. Gracias a sesiones de deporte, juegos y una nueva celebración del Día de la Integración, los colaboradores se han ido familiarizando con temas transversales, consolidando objetivos de calidad de vida laboral pero también a beneficio del negocio, pues incluso temas de atención y servicio al cliente han sido abordados en el marco de este programa.

Por otro lado, "Vida Sana", programa que convocó a más de 100 colaboradores de Remar, implementó un ciclo de charlas que busca informar acerca de la problemática del consumo de drogas.

Remar strengthens its team spirit

During 2014, 137 Remar employees participated in workshops and programs on various initiatives that sought to integrate company departments. These included sports, games and celebrating Integration Day, where employees gradually became familiar with universal themes, and consolidated their quality of working life targets that also benefit the business. Even customer care has been addressed within this program.

"Healthy Life" was a program that attracted over 100 Remar employees, and presented a series of lectures on the problem of drug abuse.

En Japina el cuidado de sus colaboradores es prioridad

Dentro de su programa de seguridad y salud ocupacional, Japina desarrolló un plan de medición de la calidad de la salud de su personal, en especial la de los embarcados. De esta forma, a través de exámenes, registros periódicos y charlas, se han difundido conceptos de calidad de vida, nutrición y vida sana, abordando así de manera profesional y progresiva temas tan variados como la calistenia, la nutrición en el trabajo y la prevención del consumo de drogas y alcohol.

Employee care is a priority for Japina

The occupational health and safety program at Japina included a plan for measuring the quality of employee health, particularly those on ships. The program included examinations, regular check-ups and talks about concepts relating to the quality of life, nutrition and healthy living, thus addressing in a professional manner topics as varied as calisthenics, nutrition at work and the prevention of drug and alcohol abuse.



Panamá



CB Fenton entrega herramientas para un mejor manejo de las finanzas personales

Los colaboradores de CB Fenton disfrutaron de un año donde se puso énfasis en la óptima gestión del presupuesto familiar, tema que fue abordado a través de charlas abiertas a los colaboradores así como por una campaña para fomentar el ahorro.

Dicha campaña ofreció orientación, planificación y apoyo para implementar iniciativas de optimización del presupuesto familiar, entre ellas la apertura de cuentas de ahorros orientadas a la jubilación.

CB Fenton teaches skills to improve the management of personal finances

CB Fenton employees enjoyed a year where emphasis was placed on optimally managing the family budget, a topic that was addressed through lectures open to all employees, and through a campaign to promote savings.

The campaign offered guidance, planning and support on optimizing the family budget, and on opening retirement savings accounts.



Perú



Stiglich promueve la seguridad y la cultura organizacional entre colaboradores

Con el objetivo de ofrecer un espacio de trabajo más seguro y además difundir la cultura de la compañía, Stiglich implementó una distinción a aquellos colaboradores que representan y promueven integralmente los principios y valores de la empresa.

Nueve colaboradores recibieron dicho premio, lo cual responde al involucramiento de sus respectivas jefaturas en cuanto al reconocimiento de sus equipos.

Según la empresa, esta actividad permite la toma de conciencia para mejorar y promocionar óptimos niveles de desarrollo, generando cultura de trabajo en equipo y compromiso.

Stiglich promotes safety and its organizational culture among employees

Stiglich awarded prizes to those employees that live Company values and actively promote them, with the aim of developing a safer working environment and publicizing Company culture.

Nine employees received this prize, which involved input from their respective managers who collected recognition from their teams.

According to the Company, this activity increases awareness and promotes optimal development, generating a culture of teamwork and commitment.





Uruguay



En Schandy el colaborador se siente como en casa

Una de las premisas sobre las que se sustenta la cultura de trabajo de Schandy es la consideración de que cada colaborador debe sentirse en el trabajo tan bien como en casa. De ahí surgen una serie de beneficios, como cafeteras en cada piso, seguro de vida y accidentes laborales para todos los empleados, gimnasia laboral, áreas comunes para la sociabilidad, etc., pero también la posibilidad de ofrecer a los hijos de estos colaboradores una primera experiencia laboral en la misma empresa.

De esta manera, cada año jóvenes entre 17 y 25 años acceden a una serie de alternativas laborales, de un máximo de 3 meses de duración, con una carga laboral de 4 horas diarias, de lunes a viernes. Estos colaboradores reciben un sueldo base, el cual varía según el cargo ocupado. Al término de la experiencia se realiza una evaluación de desempeño y Schandy entrega al participante un certificado.

Schandy employees feel at home

An important foundation for the working culture at Schandy is the belief that each employee should feel equally comfortable at work as at home. This policy generated a number of benefits, such as coffee machines on each floor, life insurance and accident at work insurance for all employees, working fitness, common areas for socializing, etc. Including the possibility of offering employee's children their first opportunity to work in the same Company.

Therefore, each year young people aged 17 to 25 can apply for various positions, for a maximum of 3 months, working 4 hours per day from Monday to Friday. These employees receive a basic salary, which varies depending on the position. At the end of the experience, their performance is evaluated and Schandy provides them with a certificate.







La Comunidad

The Community

La educación, el fomento del deporte y la cultura, así como contribuir al desarrollo de la comunidad, son objetivos permanentes de nuestros programas. Por ello, se busca fortalecerlos y transformarlos en un aliado para las comunidades en las que se desempeña.

Education, promoting sport and culture, and contributing to community development are permanent objectives within the Ultramar Group's sustainable development programs. Therefore, we are strengthening and transforming them, so that we can become a partner to our local communities.



Argentina



Ultramar Argentina apoya la educación de los más vulnerables

Desde el 2009, un equipo de colaboradores de Ultramar Argentina, viaja al menos dos veces al año a Saladero Cabal, localidad ubicada al norte del país, en la provincia de Santa Fe. Ahí se encuentra la escuela rural Saladero Cabal, la que entrega educación a unos 120 niños altamente vulnerables. Dada la gran necesidad de las familias de la zona de contar con más ingresos es habitual que los niños no terminen la educación primaria y comiencen prematuramente su vida laboral, especialmente en los aserraderos locales. Por lo mismo, Ultramar Argentina realiza varias actividades de apoyo a alumnos y apoderados, como ferias de emprendimiento y talleres. Pero también incentiva el término del ciclo escolar básico, ofreciendo a los jóvenes un viaje a Buenos Aires de cierre de estudios, visitando centros culturales, históricos y recreativos de la capital.

Estas actividades las organiza el equipo de RSE de Ultramar Argentina, además de algunos voluntarios que apoyan la implementación de la iniciativa.

Equipo RSE
Ultramar /
CSR team at
Ultramar.



Ultramar Argentina supports education for the most vulnerable

Since 2009, a team of employees from Ultramar Argentina travels at least twice a year to Saladero Cabal, a town located in the northern province of Santa Fe. The Saladero Cabal rural school provides education to some 120 highly vulnerable children. As most families in this area need more income, children do not normally complete their primary education, instead they prematurely begin their working life, particularly in the local sawmills. Therefore, Ultramar Argentina undertook several activities to support students and parents, such as entrepreneurial fairs and workshops. However, they also encourage children to complete their primary education, offering young people a trip to Buenos Aires if they complete their studies, to visit cultural, historic and recreational centers in the capital.

These activities are organized by the CSR team at Ultramar Argentina, in addition to some volunteers that support this initiative.



Brazil



Apoyo al
liceo técnico
profesional CCMAR
/ Support to the
technical professional
lyceum CCMAR



Sagres capacita a jóvenes desfavorecidos de Río Grande

Desde hace 4 años y junto con la Universidad Federal de Río Grande, Sagres apoya el funcionamiento y actividades del liceo técnico profesional CCMAR, el que ofrece capacitación gratuita a jóvenes entre 14 y 17 años de gran vulnerabilidad, acercándolos al mundo laboral de la región con herramientas de excelencia.

Durante la formación de estos jóvenes se les capacita en conceptos y aspectos de la legislación laboral, con fuerte énfasis en lo relacionado a la actividad marítima, dada la fuerte influencia de este rubro en la actividad económica de Río Grande.

Gracias a una metodología definida especialmente para ellos, los jóvenes desarrollan una actitud positiva ante la vida, con miras a su primer empleo, contando con buenos conocimientos y altos estándares éticos.

La inserción laboral una vez egresado es muy alta.

Algunos de los cursos ofrecidos por CCMAR son formación en ciudadanía y derechos humanos, lectura y redacción, reciclaje, ecología y educación ambiental, música, administración, construcción naval, confección textil, música, artes culinarias, informática, panificación y confitería, entre muchas otras oportunidades de desarrollo laboral.

CCMAR cuenta con más de 200 alumnos y cada curso o taller dura 240 horas.

Sagres trains vulnerable young people from Rio Grande

For the past four years Sagres and the Federal de Río Grande University have supported the CCMAR vocational technical school, which offers free training to vulnerable young people aged 14 to 17, bringing them closer to employment in the region and equipping them with excellent skills.

These young people are trained in concepts relating to labor legislation, with a strong emphasis on maritime activities, given its strong influence on the economy of Rio Grande.

A method especially designed for them is used help these young people to develop a positive attitude to life, provide them with good knowledge and high ethical standards, to enable them to secure their first job.

Employment following graduation is very high.

Some of the training courses offered by CCMAR are in citizenship and human rights, reading and writing, recycling, ecology and environmental education, music, administration, shipbuilding, textiles, culinary arts, computing, baking and confectionery, among many other work related opportunities.

CCMAR has over 200 students and each course or workshop lasts 240 hours.



Chile



Este año estuvo marcado por un gran incendio en Valparaíso, que destruyó 3000 viviendas, más de 900 hectáreas, tanto residenciales como agrícolas, con la respectiva consecuencia en el desarrollo, salud y calidad de vida, tanto de los damnificados como de los demás habitantes de Valparaíso y ciudades cercanas.

Por lo mismo, el Grupo Ultramar, en conjunto con Desafío Levantemos Chile y otras entidades comprometidas, entregaron un Centro de Salud Familiar que beneficiará a más de 9.000 personas de las zonas más afectadas por el siniestro.

El recinto cuenta con salas de lactancia, de preparación y de respiración para niños, niñas y adultos, además de 11 box de atención, vacunatorio, toma de muestras y farmacia, contando con un equipo profesional de enfermeras matronas, psicólogos, nutricionistas, odontólogos y broncopulmonares.

Corporación People Help People

El Grupo Ultramar apoya las actividades de esta institución que, fundada en el año 1985, ha contribuido a la educación de miles de jóvenes de escasos recursos de nuestro país. Gracias a una oferta integral de formación, gratuita para las familias, los liceos People Help People ponen a disposición de la comunidad una educación de excelencia, con establecimientos de primer nivel, gimnasios, bibliotecas, talleres, en su mayoría bajo un sistema de internado.

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

En la actualidad, PHP cuenta con cerca de 1.600 alumnos en sus 3 establecimientos educacionales. Cabe destacar que una de las principales fuentes de financiamiento por medio de la cual la corporación lleva adelante innovadores proyectos que permitan mejorar las condiciones en que los alumnos se educan, al mismo tiempo de desarrollar nuevos programas orientados a mejorar los aprendizajes de sus alumnos en el aula y así ofrecer cada día una educación de mayor calidad, proviene de los aportes entregados por el Grupo Ultramar.

There was an enormous fire in Valparaíso this year that destroyed 3,000 homes and over 900 hectares of residential and agricultural property. It caused severe damage to the development, health and quality of life of the survivors and other habitants in Valparaíso and nearby cities.

Therefore, the Ultramar Group, together with the Desafío Levantemos Chile and other committed entities, provided a Family Health Center that will benefit more than 9,000 people from the areas most affected by the incident. The center is equipped with facilities for breast-feeding, preparation and breathing for children and adults, with 11 cubicles for receiving patients, a vaccination service, a sample collecting service and a pharmacy, supported by a professional team of nurses, midwives, psychologists, nutritionists, dentists and breathing specialists.

People Help People Corporation

The Ultramar Group supports the activities of this institution, which was founded in 1985 to contribute to the education of thousands of vulnerable young Chileans. They provide free comprehensive education at People Help People colleges that are mostly boarding schools, and make an excellent education available to the community, with first-class facilities, gymnasiums, libraries and workshops.

The PHP schools provide courses that are directly related to the job market in the south of Chile, in order to bring a concrete contribution to these areas. These include technical specialties, such as gastronomy, electricity, sanitary facilities, agriculture, forestry and automotive mechanics.

Currently, PHP has close to 1,600 students at their three colleges. The Corporation implements innovative projects to improve the educational environment for students, whilst developing new programs to improve the classroom conditions for students, thus providing higher-quality education every day. The Ultramar Group is a leading source of finance for these projects and programs.



**CESFAM
Las Cañas**



**People
Help People /
People Help
People**



**Programa
QUIK en 75 jardines
infantiles de Valparaíso
y Región de los Ríos /
Quik program in over
75 kindergartens in
Valparaíso and the Los
Ríos Region.**



Fundación Choshuenco

Fundación Educacional Choshuenco busca aportar a la calidad de la educación inicial en Chile a través de dos formas: la administración eficiente de jardines infantiles y centros de familia de calidad en sectores vulnerables y a través de programas de capacitación a educadoras y comunidades educativas de jardines públicos, permitiendo así transferir el conocimiento ganado en la administración de programas educacionales. El modelo de la fundación se basa en tres aspectos siendo estos que los padres son los primeros educadores de los niños, el énfasis y desarrollo del lenguaje como trampolín para un eficaz desarrollo de las capacidades cognitivas y por último en un férreo liderazgo y compromiso de las colaboradoras quienes son las que generan calidad en las salas.

El año 2014 el jardín infantil de Colina atendió a 122 niños, mientras que el centro de familia abrió sus puertas a más de 50 familias, quienes participaron de talleres de habilidades, oficios y recreacionales. Asimismo en la línea de la capacitación la Fundación Choshuenco implementó el programa alemán QUIK (Quality in Kindergarten) en más de 75 jardines, en la comuna de Valparaíso y en la región de los Ríos.

Para el 2015 se abrirá un nuevo jardín en la comuna de San Ramón y se comenzará a implementar el programa estadounidense de Nueva York "Parent Child Program", quien trabajará con otras 25 familias en estrategias de juego y lectura con los niños, y por otro lado se aumentará a 120 los jardines intervenidos con el programa alemán QUIK, llegando a la región de la Araucanía y Metropolitana (Puente Alto).

Fundación Choshuenco

The Choshuenco Educational Foundation provides quality initial education in Chile through two avenues: the efficient administration of kindergartens and good quality family centers within vulnerable sectors in Chile, and through training programs for teachers and educational communities for public kindergartens, thereby transferring the knowledge gained in the administration of educational programs. The Foundation is based on three pillars, firstly that parents are the primary educators of their children, secondly that language is emphasized and developed as the springboard for the effective development of cognitive abilities, and thirdly that solid leadership and commitment is required from teachers as they control the quality of teaching.

During 2014, 122 children attended the Colina kindergarden, while the family center opened its doors to over 50 families, who participated in occupational and recreational skills workshops. Also the Choshuenco Foundation implemented the German program QUIK (Quality in Kindergarten) in over 75 kindergartens in Valparaíso and the Los Ríos Region.

In 2015, a new kindergarden will be opened in the San Ramon community. The New York program "Parent Child Program" will be implemented, which will work with 25 families using strategies based on games and reading with children. The German program QUIK will be extended to 120 kindergartens in the Araucanía and Metropolitan Regions, specifically Puente Alto.

Depocargo implementa Academia de Operadores de Grúa Horquilla

Depocargo, en asociación con la Oficina Municipal de Información Laboral de Pudahuel, implementó una capacitación técnica para operadores de grúa horquilla. En total, fueron 9 jóvenes que participaron gracias a un programa de 15 días que incluía conocimientos teóricos y prácticos.

La malla del programa fue cuidadosamente revisada y adaptada por el Jefe de Operaciones de la empresa, con el fin de cubrir todos los conocimientos necesarios para que los jóvenes aumentaran sus posibilidades de empleabilidad. Entre los contenidos destaca: seguridad en el trabajo, mantenimiento de equipos y conducción de grúa lateral y frontal.

Puerto Angamos contribuye al desarrollo de su comunidad

A través de su programa “Creciendo Juntos”, el terminal desarrolla actividades y talleres que apoyan la educación, deporte, cultura, y calidad de vida de sus colaboradores y comunidad, contribuyendo así en forma directa e indirecta a la economía local y al desarrollo de la comuna de Mejillones.

En este contexto y por sexto año consecutivo la empresa apoyó la Escuela de Vela de Puerto Angamos, la que busca potenciar y mantener los excelentes resultados que han obtenido sus 15 alumnos, tanto a nivel regional como nacional. En 2014, esta escuela tuvo el orgullo de tener entre ellos al campeón nacional de la categoría Optimist, José Tomás Cardemil.

Este año también se creó la Escuela de Teatro de Puerto Angamos, en el marco de una alianza estratégica con la Ilustre Municipalidad de Mejillones, proyecto que busca la proyección de sus alumnos, tanto niños como jóvenes y adultos, mediante un carácter formativo, inclusivo, basado en el respeto, el trabajo grupal y la difusión de la cultura local. La escuela es gratuita para sus 50 participantes.

Dentro de las sesiones, se contempla el aprendizaje y desarrollo de las habilidades teatrales de los alumnos, además de talleres comunitarios en las disciplinas de actuación, maquillaje, vestuario, iluminación y sonido, entre otros.

Con el fin de mejorar el entorno y la calidad de vida de sus vecinos, Puerto Angamos apoyó a Arborización Participativa para el Condominio Costa del Desierto, una de las más emblemáticas de la zona, donde se plantaron 150 árboles, en conjunto con los vecinos de la comuna.

En temas de apoyo a la salud, por segundo año consecutivo, 400 mujeres de Mejillones se realizaron mamografías de forma gratuita, mediante un proyecto que buscó la detección precoz del cáncer de mama en la clínica móvil de la Fundación Arturo López Pérez.

En educación, el Puerto ha mantenido su compromiso con el mejoramiento de la calidad de la educación de la comuna, beneficiando a los profesores de las escuelas básicas y medias de la ciudad a través del proyecto “Educación para Mejillones”, el cual empodera profesores

Depocargo launches a Fork-lift Truck Operators Academy

Depocargo in partnership with the Municipal Office of Employment Information in Pudahuel implemented technical training for fork-lift truck operators. In total nine young people participated in a 15 day program that included theoretical and practical knowledge.

The program curriculum was carefully reviewed by the Company Operations Manager, to ensure that all the necessary skills were covered, and thereby enable young people to improve their employment prospects. This course covered safety in the workplace, equipment maintenance and driving the truck forwards and sideways.

Puerto Angamos contributes to the development of their community

The Terminal has conducted activities and workshops under its program “Growing Together” that support education, sport, culture, and quality of life for its employees and the local community, thereby directly and indirectly contributing to the local economy and the development of the Mejillones neighborhood.

For the sixth consecutive year, the Company supported the Sailing School at Angamos port, which hopes to maintain the excellent results achieved by 15 students at a regional and national level. In 2014, the school was proud to produce the national champion in the Optimist category, José Tomás Cardemil.

This year the Theater School at Angamos port was also created, through a strategic alliance with the Mejillones Municipality. This project is designed for children, young people and adults, and aims to encourage them to personally develop through non-discriminatory, respectful training based on teamwork and publicizing local culture. The school is free for their 50 participants.

Each session instructs and develops student's acting skills, in addition to community workshops focusing on acting, makeup, costume, lighting and sound, among others.

Puerto Angamos supported the Participatory Forestation project at the Coast of the Desert Condominium, one of the most emblematic in the area, where working with other neighbors 150 trees were planted, with the aim of improving the environment and the quality of life for all in this neighborhood.

For the second consecutive year, health screening included free mammograms for 400 women from Mejillones, through a project that aims to detect breast cancer early using a mobile clinic provided by the Arturo Lopez Perez Foundation.

The Company continued its commitment to improving the quality of education in the community. The project “Education for Mejillones” benefits teachers at junior and senior schools in the city. It empowers teachers and students, encouraging opportunities for personal growth and promoting the skills that



y alumnos, brindándoles oportunidades de crecimiento personal y entregando herramientas para que en el futuro los beneficiados puedan postular a un mercado laboral cada día más competitivo.

Estas actividades, entre muchas otras, han permitido generar una excelente relación entre Puerto Angamos y los habitantes de Mejillones, bajo la premisa de que el crecimiento del terminal es viable si se realiza de forma sustentable y de manera conjunta con sus vecinos, ofreciendo oportunidades y calidad de vida a los habitantes de la comuna.

students will need in the future when they apply for jobs in an increasingly competitive labor market.

These projects and many others have enabled Puerto Angamos to cultivate an excellent relationship with the habitants of Mejillones, under the vision that growth at the terminal is only viable when it is jointly achieved with its neighbors in a sustainable manner, providing them with opportunities and improving their quality of life.



Puerto Mejillones

Con el objetivo de integrar a los jóvenes de la comuna en relación a una disciplina que mezcla el deporte y el arte, y que entrega valores que acompañarán a los jóvenes durante toda su vida, Puerto Mejillones continuó las operaciones de su Escuela de Ballet.

Dada la experiencia y trayectoria de la Corporación Cultural de Antofagasta y su Escuela de Ballet, es que se gestó un convenio de cooperación entre dicha entidad, la Corporación Cultural de Mejillones y Puerto Mejillones. Así, 50 alumnos y alumnas participan de estas clases, las que están estructuradas en base a la técnica rusa "Vaganova", programa de desarrollo y potenciación muscular metódica, basada en la memoria sináptica y conciencia muscular, que va generando el soporte necesario para un acabado desarrollo técnico.

Las clases anuales concluyeron con la presentación de la suite del clásico infantil "La Bella Durmiente".

Puerto Mejillones

Puerto Mejillones continued supporting the Ballet School, with the aim of integrating young people from the community using a discipline that blends sport and art, and that embeds values that will stay with them for the rest of their lives.

The experience of the Antofagasta Cultural Corporation and its Ballet School was so valuable that the Mejillones Cultural Corporation and Puerto Mejillones decided to negotiate a cooperation agreement with it. Thus, 50 students participate in these classes, which are structured around the Russian technique "Vaganova". This is a methodical muscle development and strengthening program, based on synaptic memory and muscle awareness, which supports refined technical development.

The annual classes concluded with a presentation of the children's classic "Sleeping Beauty".



TPA impulsa la educación técnico-profesional y apoya a los niños de la región

Abrir las puertas a la comunidad, en especial a niños y jóvenes estudiantes, ha permitido una buena integración del Terminal Puerto de Arica con su entorno. Colegios y jardines infantiles visitan regularmente las instalaciones para conocer el funcionamiento del puerto, gracias a visitas guiadas. Esta actividad, que convoca de forma permanente a estudiantes, resulta un escenario ideal para visualizar a las carreras ligadas al mar en las alternativas académicas de los jóvenes de Arica.

En este mismo sentido, se continuó con el programa dual de educación para la carrera de Técnico en Operaciones Marítimo Portuarias a nivel medio del Liceo Domingo Santa María, permitiendo a los alumnos de dicho establecimiento conocer en la práctica lo aprendido en clases. Este sistema es para alumnos de terceros y cuartos medios. TPA recibe a los alumnos más destacados para realizar su práctica profesional y quienes tendrán la opción de convertirse en candidatos a formar parte de la empresa.

En febrero se dio inicio al Fondo Concursable de “Participación Ciudadana TPA”, el que refleja el esfuerzo de la empresa por apoyar a emprendedores, micro empresarios y organizaciones que necesiten financiar total o parcialmente proyectos, programas o actividades. Esta iniciativa se concretó de manera semestral apoyando a la comunidad con \$10.000.000. Doscientas setenta personas participaron de este concurso el que benefició a 7 proyectos ganadores.

TPA encourages vocational-technical education and supports children in the region

Terminal Puerto Arica (TPA) has opened its doors to the community, especially to children and young students, and has achieved good integration with its neighbors. Schools and kindergartens regularly visit its facilities where they are given guided tours, to explain how the port operates. This program constantly invites students, and has become an ideal setting to visualize marine careers as an academic alternative for the young people of Arica.

Likewise, a dual educational program continues that leads to Technician in Maritime Port Operations at an intermediate level with the Domingo Santa María College, which provides students from this establishment with the opportunity to put into practice what they learn in classes. This program is for eleventh and twelfth grade students. TPA receives outstanding students for their professional practice, who may eventually be given the opportunity to apply for positions within the company.

In February the Grant Fund “Citizen Participation TPA” was launched, which reflects the Company’s commitment to finance entrepreneurs, small businesses and organizations seeking total or partial funding for their plans. Tenders that support the community are invited biannually to share \$10,000,000. Two hundred and seventy people submitted tenders, and seven winning projects were awarded grants.



**Wool
Port
Organization**

**Organización
Lana
Puerto**



TPC es un aliado de la comunidad de Coquimbo

El TPC es una empresa que escucha a su comunidad. Al tanto de la necesidad de fomentar el deporte tanto en niños como en adultos, TPC implementó una serie de programas, como Fútbol Kids, un torneo de fútbol para niños entre los 8 y los 11 años, en el que participaron 200 competidores. Esta actividad, que también busca acercar a la familia en un espacio lúdico, aporta además una serie de valores, como el compañerismo, el respeto y la integración del deporte desde la infancia.

Con el mismo objetivo, la Liga de Fútbol Huachaca es una oportunidad para que los adultos realicen actividad física de forma permanente, acompañados de profesionales que los entrenan y acompañan. La liga está conformada por 8 equipos cuyos miembros representan a bares, cantinas y botillerías del Puerto de Coquimbo, totalizando 100 participantes.

Las instancias que ofrece el TPC en cuanto a la promoción de la educación y de la cultura para los coquimbanos son numerosas, destacando las oportunidades abiertas a las juntas de vecinos para acceder a capacitaciones específicas para su desarrollo, la implementación de una exposición científica, Ignacio Domeyko, en escuelas vulnerables del puerto y la promoción de eventos culturales abiertos a la comunidad, como recitales de música popular y clásica.

Otra iniciativa que se llevó a cabo el 2014 e impulsada por las 21 integrantes de la organización LanaPuerto, concluyó con las dos grúas -inactivas- del TPC enfundadas en coloridos cuadros de lana confeccionados por ese colectivo. LanaPuerto aprovechó la visibilidad de TPC para promover el tejido como costumbre ancestral y su permanencia en la vida diaria de las mujeres de la región.

TPC is an ally for the Coquimbo community

TPC is a company that listens to its neighbors. TPC is aware of the need to promote sport amongst children and adults, so has implemented programs, such as Soccer Kids, which is a soccer tournament for children aged 8 to 11 that involves 200 competitors. This program brings families together at a recreational event, and inspires values, such as sporting companionship, respect and integration, starting from childhood.

The Huachaca Soccer League has the same objective and is an opportunity for adults to become involved in physical activity on a permanent basis, accompanied by professional trainers. The league is comprised of eight teams who represent pubs, bars and liquor stores within the port of Coquimbo, and involve 100 participants.

TPC provides numerous events that promote education and culture for the Coquimbo community. The most important are the opportunities open to neighborhood councils to receive specific development training, the presentation of a scientific exposition, Ignacio Domeyko, in vulnerable port schools, and promoting cultural events open to the community, such as classical and popular music concerts.

Another 2014 initiative driven by the 21 members of the LanaPuerto organization concluded with two inactive TPC cranes clad in colorful wool squares made by this group. LanaPuerto took advantage of the visibility of TPC to promote woven material as an ancestral skill and its constant place in the daily life of women in the region.



TPC y Sitrans celebran obtención de Sello Pro Pyme por el cumplimiento con sus proveedores

TPC and Sitrans celebrated their "Pro Pyme" Seals for complying with payment commitments to suppliers

La subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño otorgó el Sello Pro Pyme al Terminal Puerto Coquimbo (TPC) y a Sitrans, una importante certificación de calidad que reconoce el cumplimiento y compromiso de nuestras empresas en el pago de las facturas emitidas por sus pequeños y medianos proveedores en el plazo de 30 días.

La certificación a TPC y a Sitrans fue oficializada el pasado 18 de noviembre de 2014 bajo Resolución Exenta N° 3112 emitida por la subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, dependiente del ministerio de Economía en una ceremonia que reconoció a otras empresas de Chile.

Para mantener la vigencia del sello, tanto Sitrans como TPC deberá ser auditadas anualmente. La auditoría previa que da paso a la obtención del sello comprobó los procedimientos internos para eventuales reclamos de empresas de menor tamaño, lo que demuestra la real preocupación de nuestras empresas por cuidar la confianza de sus proveedores.



The Assistant Secretary for the Economy and Small Business awarded the Pro Pyme Seal to Terminal Puerto Coquimbo (TPC) and to Sitrans. This important quality award recognizes our companies' commitment to pay invoices issued by small and medium-sized suppliers within 30 days.

The awards to TPC and Sitrans were formally announced on November 18, 2014 in Exempt Resolution 3112 issued by the Assistant Secretary for the Economy and Small Business, under the ministry of Economy, in a ceremony that recognized other Chilean companies.

Both Sitrans and TPC will be subject to annual audits, in order to keep the seal valid. The audit required to obtain the Seal checked the internal procedures for any claims from small businesses, which proved that our companies are genuinely concerned with safeguarding the confidence of their suppliers.



TPC celebró con sus proveedores la obtención de este distintivo en una ceremonia efectuada en su Terminal de Pasajeros.
TPC celebrated receiving this award with its suppliers in a ceremony held at its passenger terminal.



Julio Ramírez, CEO de Sitrans y Rodrigo Trucco de TPC recibiendo el Sello.
Julio Ramírez, CEO of Sitrans and Rodrigo Trucco, CEO of TPC receiving the Pro Pyme Seal.



Junto al Barrio / Together with the neighborhood

TPS por la reconstrucción y desarrollo de sus vecinos más vulnerables

Abril de 2014 marcó profundamente a Valparaíso por el incendio de gran magnitud que afectó a miles de familias de la ciudad. Entre los afectados hubo algunos colaboradores de TPS, para quienes se organizó una campaña de ayuda orientada a la remoción de escombros y posterior acompañamiento para la reconstrucción.

Posteriormente, Terminal Pacífico Sur y el Club Deportivo Santiago Wanderers, se unieron para ir en ayuda de los damnificados a través de una campaña "1+1", en que la recaudación total del encuentro de fútbol entre el equipo local y Cobresal, fue duplicada por TPS y donada por ambas instituciones para la reconstrucción.

Con miras a la superación de la pobreza, TPS dio paso al cierre de un programa que tras 3 años de trabajo con los vecinos, entregó mejores herramientas para la autogestión de sus organizaciones sociales. Implementado por la Fundación Junto al Barrio en dos barrios de Playa Ancha, cerca de 500 familias se vieron beneficiadas por la iniciativa de TPS de ofrecer un programa amplio orientado a fortalecer las organizaciones sociales existentes en la comunidad o potenciar el desarrollo de nuevos líderes, a través de formaciones, de mejoras de la infraestructura urbana y actividades deportivas.

Algunas de las actividades en el marco de este programa se realizaron a través de voluntariado corporativo, donde colaboradores de todas las empresas del Grupo Ultramar presentes en Valparaíso, como Ultramar Agencia, Humboldt, Sitrans, Ultraport, además de TPS, tuvieron una activa participación.

TPS is committed to the reconstruction and development of its more vulnerable neighbors

Valparaíso was severely damaged by an enormous fire in April 2014 that affected thousands of families in the city. These included some TPS employees, therefore, a support campaign was organized to help with the removal of debris and subsequent reconstruction.

Subsequently, TPS and the Santiago Wanderers Sports Club joined together to support the survivors through the "1+1" campaign, in which all the proceeds from a soccer match between the local team and Cobresal, were matched by TPS and donated by both institutions to the reconstruction.

After working closely with neighbors for three years, TPS closed a program that gave them the best skills to self-manage their social organizations, with the aim of introducing the skills required to alleviate poverty. TPS provided a comprehensive program designed to strengthen social organizations within the community and encourage the development of new leaders, through training, and improvements to urban infrastructure and sports activities. This program was implemented by the "Together with the Neighborhood" Foundation within two communities in Playa Ancha, where close to 500 families benefited from this initiative.

Some of the activities in this program were undertaken by corporate volunteers, with active participants coming from all the Ultramar Group companies in Valparaíso, such as Ultramar Agencia, Humboldt, Sitrans, Ultraport and TPS.





Apoyo a la Cultura y Educación para Valparaíso

TPS cuenta con un convenio con el Instituto Marítimo de Valparaíso, para los alumnos que estudian la especialidad de Operaciones Portuarias, cuyo objetivo es formar técnicos de nivel medio en operaciones portuarias, capacitados en los procesos que implican la transferencia de mercancías y tramitación, tanto de importación o para exportación.

Los alumnos cuentan con una modalidad de prácticas duales y asisten a las oficinas del TPS para desempeñar varios cargos relacionados con sus estudios. Ellos son tratados como un trabajador más del equipo, complementando sus estudios con la práctica profesional.

Durante el verano los mejores alumnos postulan y optan por realizar sus prácticas profesionales en TPS. En el año ingresaron al programa dual 10 alumnos de tercero y 10 de cuarto medio.

El curso dual contempla una estructura modular integrada, con áreas documentales y operacionales, sujetas a evaluación permanente tanto del TPS como de sus profesores.

Como aporte a la identidad cultural del puerto, TPS presentó ante autoridades y la comunidad el documental histórico y arqueológico que produjo sobre la recuperación de los restos de “El Infatigable”, buque de la Armada de Chile que se encontraba hundido en la bahía de Valparaíso desde hace 150 años.

La pieza audiovisual da cuenta del proceso de recuperación de los restos de este buque, descubierto con motivo de las faenas de dragado de profundización del lecho marino realizadas desde el año 2009 por TPS.

“El Infatigable” era un buque a vela de 3 mástiles adquirido por la Armada de Chile para el transporte de mercaderías hacia el sur del país. En agosto de 1855, sufrió una explosión que provocó la muerte de 7 tripulantes y el hundimiento de la nave a 17 metros de profundidad. No se tuvo más noticias de sus restos hasta que TPS los descubrió en el fondo marino. Hoy, gracias a este documental, el buque vuelve a ser parte del patrimonio del puerto.

Support for Culture and Education in Valparaíso

TPS has a convention with the Valparaíso Maritime Institute for students studying the port operations specialty, with the aim of training intermediate technicians in port operations, and covering the processes involved in goods transfers and documentation for imports and exports.

Students are offered dual practical experience and come to the TPS offices to work in several positions related to their studies. They are treated as any other team member, and complement their studies with professional practice.

During the summer the best students apply to undertake their professional practice at TPS. During the year 10 eleventh grade students and 10 twelfth grade students were admitted to the dual program.

The dual course has a modular integrated structure in both documentary and operational areas, and students are continually evaluated by TPS and their teachers.

TPS prepared an historical and archaeological documentary on the recovery of remains from “El Infatigable”, a Chilean Naval ship that sank in the Valparaíso bay 150 years ago. It was presented to authorities and the community as a contribution to the cultural identity of the port.

The audiovisual presentation reports on the process of recovering remains from this ship that was discovered when TPS dredged the seabed in 2009.

“El Infatigable” was a three masted sailing ship acquired by the Chilean Navy to transport goods to the south of Chile. In August 1855, an explosion occurred that killed seven crew members and sank the ship in 17 meters of water. There was no more news of these remains until TPS discovered them on the seafloor. This documentary now returns this ship to its place within the heritage of the port.



Colombia



NAVES implementa programas en beneficio de las comunidades aledañas a sus operaciones

Naves, a través de la Fundación Buen Punto, incentiva la práctica del deporte, específicamente del surf, ofreciendo a cientos de niños y jóvenes que se encuentran en situaciones desfavorecidas o tienen alguna discapacidad, un espacio de integración social y de desarrollo a través del deporte y la vida sana.

Gracias a un trabajo más amplio, la fundación también fortalece aspectos culturales vinculados al deporte, aportando a la personalidad de quienes lo practican aspectos valóricos, como respeto, tolerancia, honestidad y humildad. Asimismo, se invierte en programas de formación, seminarios, conferencias que promuevan y apoyen la capacitación y formación de niños y jóvenes del Departamento de Chocó Quibdó.

Por otro lado, en la Ciudad de Medellín, Naves realiza acompañamiento a uno de los proyectos de la Fundación Juguemos en el Bosque. La organización tiene como misión contribuir al aprendizaje y desarrollo de niños, niñas y adolescentes en riesgo social, a través de la educación por medio de la recreación. De esta manera, un equipo de sus colaboradores participó en actividades lúdicas con chicos de la fundación.

NAVES implements programs that benefit neighboring communities

Naves encourages sports specifically surfing, and through the "Good Point" Foundation offers hundreds of vulnerable or disabled children and young people, the opportunity to socially integrate and develop through sport and healthy living.

The Foundation has a broad remit, and strengthens cultural aspects related to sport, inspiring participants with values, such as respect, tolerance, honesty and humility. It also invests in training programs, seminars and conferences that promote and support the training and education of children and young people in the Chocó Quibdó department.

Naves supports a Juguemos en el Bosque "Let's Play in the Forest" Foundation project in Medellín. The Foundation's mission is to contribute to the learning and development of children and young people at social risk, through recreational education. Therefore, a team of employees participated in recreational activities with representatives from the Foundation.





Ecuador



JAPINA comprometida con su zona de operaciones

Con sus operaciones en la zona de Guayaquil, Japina ha consolidado su compromiso hacia una comunidad especialmente vulnerable que vive en una zona inmediata a sus operaciones. Isla Trinitaria, canal de navegación obligado de las naves de Japina, cuenta con una población empobrecida y con un importante número de niños y jóvenes en alto riesgo social. Hacia ellos está dirigida la principal acción de RSE de la empresa.

A través de dos fundaciones, Organización Ligas del Sur y Fundación Mamosa, la empresa aporta a una serie de actividades y talleres que buscan prevenir y eliminar la delincuencia juvenil. Además del apoyo financiero, entrega de ropa e implementos deportivos para las actividades.

Al menos 160 jóvenes participan de prácticas deportivas, impartidas por profesionales que no sólo llevan adelante dichos talleres sino también les aportan principios y valores.

JAPINA is committed to a community near its operational base

Japina operates out of Guayaquil and has strengthened its commitment toward a particularly vulnerable community who live close to its operational base. Trinitaria is an island that borders a canal used by Japina ships, which has an impoverished population and a significant number of children and young people at high social risk. The principal focus of the Company's CSR is focused on helping them.

The Company supports two foundations, "Southern Leagues" Organization and Mamosa Foundation, who provide workshops and activities that aim to prevent and eliminate juvenile delinquency. In addition to financial support, the Company provides clothes and sports equipment for these activities.

Remar aporta a quienes más lo necesitan

La organización social Hogar de Cristo tiene en Remar a un socio altamente comprometido. Tras una serie de charlas en la empresa, donde no sólo se presenta a la institución sino lleva a los participantes a una profunda reflexión sobre la verdadera riqueza, los colaboradores a título individual se comprometen con el aporte de un monto determinado, el cual, sumado, también entrega la empresa.

El programa al cual contribuye Remar ofrece alojamiento, construcción de viviendas, alimentación, capacitaciones técnicas y apoyo al emprendimiento a los más necesitados, superando los 200.000 beneficiados.

Con la misma organización, Remar visita las comunidades de Monte Sinaí, en la ciudad de Guayaquil, con el fin de conocer de cerca su población y determinar cuáles son las áreas donde son más vulnerables. De esta visita se definió la iniciativa de crear un semillero de emprendedoras con el fin de desarrollar capacidades de microemprendimiento en las mujeres del sector.

El programa se desarrolló entre los meses de febrero y abril, y los temas tratados fueron los siguientes:

- Administración
- Investigación de las necesidades de la comunidad, pensándola como mercado objetivo
- Plan de emprendimiento
- Capitalización
- Producción
- Promoción
- Ventas
- Liquidación

El programa dejó capacidades de trabajo en las 22 personas que participaron del programa, el cual además tiene planes de continuidad, por lo cual la empresa se proyecta como un soporte a la comunidad.

Remar contributes to those most in need

Remar is highly committed to the “Home of Christ” social organization. The institution gave various talks at the Company, where it presented itself and led participants through a deep reflection on true wealth. Employees then individually committed themselves to contributing a specific amount, which was matched in total by the Company.

Remar is contributing to a program that offers accommodation, housing construction, food, technical training and support for family businesses to the most needy, surpassing 200,000 beneficiaries.

Remar visited the community of Monte Sinaí in Guayaquil with the same organization, in order to find out more about its population and identify the areas where they are most vulnerable. This visit triggered an initiative to create a school for entrepreneurs that would develop micro-entrepreneurial abilities amongst the women of this community.

The program was delivered between February and April, and included the following topics:

- Management
- Research into the community's requirements as a target market
- Entrepreneurial plans
- Capitalization
- Production
- Advertising
- Sales
- Settlement

The program enabled the 22 participants to learn working skills, and there are plans to repeat it. Therefore, the Company will continue with this support to the community.





**Organización
“Da un Chance”
/ Organization
“Give us a
Chance”**

3.500
niños beneficiados a
través de United Way /
children beneficiaries
by United Way



Navitranso potencia la educación

A través de su compromiso con la organización Da un Chance, Navitranso cubre los gastos totales de educación, alimentación y transportes de alumnos con talento y potencial pero de escasos recursos.

La organización permite así que 34 niños puedan sacar adelante su educación. De ellos, el 88% ha mantenido una calificación entre buena y sobresaliente a lo largo del año escolar 2014.

United Way, organización que promueve el desarrollo de aproximadamente 3,500 niños de escasos recursos de zonas marginales de Lima, desde su nacimiento hasta los 7 años de edad, cuenta con Navitranso como un socio estratégico.

La participación es intensiva en voluntariado del personal de la empresa, tanto desde el aspecto económico como participando activamente en los eventos. Las actividades de voluntariado apuntan a colaborador en educación, alimentación y mejora de infraestructura educativa.

Siguiendo con su compromiso por la educación, la empresa también apoya las labores de la Fundación Wiese, específicamente en sus actividades en los barrios rurales de Lima de Chíncha Baja, Alto Larán y Pachacamác. El programa consiste en la mejora de la calidad educativa de 264 maestros, incrementando su capacidad de desarrollo. También incluye la elaboración y entrega de materiales educativos de apoyo a los alumnos. Este programa ha beneficiado en el 2014 a 6.850 alumnos en 34 escuelas estatales de bajos recursos.

En la misma línea, la empresa entrega apoyo teórico y práctico a 7 alumnos de la Universidad Tecnológica del Perú, en el aprendizaje y prácticas a bordo de las naves de la empresa en períodos de seis meses, siendo los gastos cubiertos por Naviera Transoceánica. Finalmente, Navitranso también entrega apoyo teórico y práctico a 17 cadetes de la Escuela Nacional de Marina Mercante, a quienes además ofrece un programa de enseñanza de inglés.

Navitranso strengthens education

Navitranso is committed to the “Give us a Break” organization, which covers the total cost of education, food and transport for students with talent and potential from low income families.

This enables the organization to help 34 children continue their education. 88% of them have scored between good and outstanding throughout the 2014 academic year.

The United Way organization promotes the development of approximately 3,500 children from birth to age seven, from low income families in the marginal areas around Lima. Navitranso has become a strategic partner to this organization.

Voluntary participation by Company employees is intensive, both financially and by actively participating in events. Voluntary activities for employees support education, food and improving the educational infrastructure.

As the Company is committed to education, it also supports the work of the Wiese Foundation, specifically in the rural Lima districts of Chíncha Baja, Alto Larán and Pachacamác. The program aims to improve the educational abilities of 264 teachers, and increase their capacity for development. It also includes making and supplying educational materials to support students. In 2014 this program benefited 6,850 students in 34 state schools with few resources.

Likewise, the Company provides theoretical and practical support to seven students at the Technological University of the Peru, by giving them practical experience and learning opportunities whilst on board the Company's ships for six month periods, where the costs are covered by Navitranso. Finally, Navitranso also provides theoretical and practical support to 17 cadets from the Merchant Navy National School, and offers them an English language program.



STIGLICH, define sus líneas de apoyo a la comunidad

Tras un ejercicio interno, donde se invitó a los colaboradores a presentar propuestas de instituciones que necesitaban ayuda, el comité de RSE evaluó las prioridades y líneas de acción de la empresa en materia de apoyo a la comunidad teniendo en cuenta los siguientes criterios: que la acción se centrara en la zona de Callao, su zona de influencia, que los beneficiados no tuvieran ayuda de otros organismos y que trabajen principalmente con niños y ancianos.

Tras ese ejercicio se definió un programa de voluntariado que dio sus primeros pasos con las actividades de Navidad. Sin embargo a los voluntarios se les presentó iniciativas para trabajar todo el año. Ellos se encuentran motivados y en espera de la presentación del plan para el 2015.

El voluntariado con los niños permitió compartir con ellos un show navideño, entregarle a cada niño ropa y juguetes, además de aportar para la cena de navidad.

STIGLICH, defines its support for the community

The Stiglich CSR committee evaluated the potential areas for community support and selected the following three priorities: activities that focus on the area around Callao where the Company has its operational base, beneficiaries that are not receiving support from other aid agencies, and activities primarily involving children and the elderly. The Committee invited proposals from employees regarding institutions that met these three criteria and needed help.

After this internal exercise, a volunteer program was defined that took its first steps with Christmas activities. However, the volunteers were presented with initiatives requiring a full year's commitment. They are motivated and are waiting for the 2015 plan to be presented.

The volunteers shared a Christmas show with the children, gave each child clothes and toys, and contributed to the Christmas dinner.



TRANSTOTAL

Transtotal cuenta con un profundo compromiso con la comunidad, el cual se manifiesta, entre otras cosas, a través de su relación con la Asociación Kantaya. De esta manera, Transtotal consolidó su apadrinamiento de la Casita Feliz, la cual acoge a niños de la comunidad de Ventanilla, cubriendo las necesidades de operación y mantenimiento de un centro de acogida y de reforzamiento escolar para niños vulnerables, de entre 6 y 15 años.

Además de participar en actividades como celebraciones con los niños, los voluntarios de Transtotal también tuvieron un rol destacado en la construcción de la ampliación de la Casita Feliz, donde la institución dispuso una biblioteca y centro de informática.

TRANSTOTAL

Transtotal is deeply committed to the community, which is evidenced through its relationship with the Kantaya Association, among other projects. This enabled Transtotal to strengthen its sponsorship of the Casita Feliz (Happy Little House), which welcomes children from the Ventanilla community, covering the operational and maintenance requirements for a shelter, and academic support for vulnerable children aged 6 to 15 years old.

Volunteers from Transtotal participated in activities, such as celebrations with these children, and played a prominent role in building an extension to the shelter, where the institution provided a library and computer center.



Uruguay



Schandy ya ve los primeros resultados de su apoyo a la educación

Schandy tiene definido su rol con la sociedad: ser impulsores de desarrollo sustentable en menores en situaciones críticas, a través de una serie de intervenciones que lleva adelante el Comité de RSE.

De esta manera, la empresa continuó su apoyo a la Fundación Impulso, la cual gestiona un liceo del mismo nombre y que abrió sus puertas el 4 de marzo con su ciclo básico. Es el primer liceo de tiempo completo laico y gratuito de gestión privada en Uruguay. Ubicado en la zona de Casavalle, en el 2014 contó con 201 alumnos. El modelo educativo es de excelencia, con un potente y capacitado equipo docente y psico-social. El horario de clases de lunes a viernes de 8 a 18 horas y los sábados de 9 a 13 horas. Los alumnos desayunan, almuerzan y meriendan en el liceo. El foco se realiza en la lecto-escritura, incluyendo una apuesta fuerte al inglés, en ciencias y matemáticas, y en educación en valores.

Impulso tiene como objetivo contribuir a eliminar la brecha de aprendizaje de alumnos de contexto crítico en nuestro país, generando oportunidades para que puedan elegir lo que deseen ser.

Schandy has already seen the first fruits of its support for education

Schandy has defined its role with society: to be drivers of sustainable development for vulnerable children, through various interventions implemented by the CSR Committee.

Therefore, the Company continued its support for the "Impulse" Foundation, which manages a school with the same name that opened its junior school on March 4. It is the first full-time, secular, free school under private management in Uruguay. It is located near Casavalle, and in 2014 it had 201 students. It has adopted an educational model of excellence, with a well prepared and trained teaching and psycho-social team. Classes run on Mondays to Fridays from 8am to 6pm and on Saturdays from 9am to 1pm. Students have breakfast, lunch and an afternoon snack at school. The focus is on reading and writing including a large component in English, math and science, and education around values.

The Foundation aims to eliminate the gap in learning for vulnerable students in Uruguay, giving them the opportunity to choose their own career.



Liceo Providencia es otro establecimiento apoyado por Schandy. Sin ningún alumno repetidor, con dos casos de desvinculación y un promedio de asistencia escolar de 95% en 197 días de clase, el liceo Providencia Papa Francisco del barrio Casabó cerró su primer año de gestión. Es gratuito pero de gestión privada, y es llevado adelante por miembros del Movimiento Apostólico de Schoenstatt (Iglesia Católica). Se inauguró en febrero de 2014 con 60 alumnos de primer año de Ciclo Básico divididos en dos grupos. Si bien las autoridades del centro educativo celebran los resultados, también son conscientes de que un año no es suficiente para realizar una evaluación completa.

En Providencia están convencidos de que la inexistencia de repetición se debe a una serie de factores que influyen en el clima educativo, como el esfuerzo que hicieron los alumnos, el compromiso familiar en las situaciones más comprometidas y las medidas de apoyo y estudio que instrumentó el equipo educativo.

El liceo Providencia es un liceo de tiempo completo. Los alumnos concurren desde las ocho de la mañana hasta la hora 17 o 18, dependiendo de las actividades extracurriculares opcionales que cada uno realice.

El Movimiento Apostólico de Schoenstatt trabaja en la zona desde 1995, con un merendero escolar. Actualmente el proyecto incluye además del liceo, un club de niños, que atiende a 113 alumnos en edad escolar, y un centro juvenil, que brinda apoyo a 40 adolescentes de entre 15 y 18 años.

Providencia School is another establishment supported by Schandy. The Providencia Papa Francisco School in the Casabó community finished its first year without any pupil failing their end of year exams, two students left and it had an average attendance of 95% during 197 days of class. It is free for students but under the private management of members of the Schoenstatt Apostolic Movement (Catholic Church). It was inaugurated in February 2014 with 60 first-year junior students divided into two classes. While the authorities at this educational center welcomed these results, they are also aware that a year is insufficient to reach a complete evaluation.

Providencia School is convinced that this absence of failure is due to a number of factors that influence the educational climate, such as student effort, commitment from the family even when facing difficulties, the support measures, and research conducted by the educational team.

Providencia School operates full-time, with students arriving at 8am and staying until 5 or 6pm, depending on the extracurricular activities that they have chosen, with a afternoon snack at school.

The Schoenstatt Apostolic Movement has been working in this community since 1995. Furthermore, the project includes a children's club that serves 113 school-age children, and a youth center that provides support to 40 adolescents aged 15 to 18.



Escuela Suecia

También en el área educativa, Schandy aporta de manera permanente a la Escuela Especial N° 192 “SUECIA” de la ciudad de Las Piedras, departamento de Canelones, la única institución pública en esta ciudad que atiende niños y adolescentes todos con discapacidad. A ella concurren 123 alumnos con diversidad de patologías, intelectual, motriz, sensorial y de personalidad de diferentes grados de severidad. La población es atendida por maestros y profesores en su mayoría especializados y/o capacitados en el área.

Esta institución está ubicada en un medio socio-cultural crítico, limitando con un asentamiento marginal en constante expansión. Esto da un perfil de niño/a y adolescentes de escasa integración personal con un desarrollo disarmónico, donde prima la poca estructuración del lenguaje y por ende dificultades en la comunicación. Es a través de los talleres que se logra motivar a los niños y adolescentes, con excelentes resultados, notando un cambio significativo en los comportamientos y actitudes.

Todos los talleres son de carácter pre-ocupacional por lo que uno de los objetivos de esta Institución desde el ingreso del alumno/a a ella, es el de su habilitación ocupacional para su posterior inserción laboral y social.

Dada la alta demanda, la escuela se vio con la necesidad de ampliar su capacidad para dar respuesta a las necesidades de los alumnos/as que a ella concurren. El Taller de Artesanías en Cuero y Piel funciona en el mismo espacio que el salón comedor, no siendo esto lo más apropiado para su desarrollo. Es aquí que la escuela contacta a Schandy y le solicita la donación de un contenedor adaptado en forma de aula. Su compra, adaptación y ubicación en el predio de la escuela, fue realizada por Schandy en este año 2014.

Orientando Orientales es otro programa de RSE en el que participa Schandy. Estos talleres, consisten en capacitaciones de orientación vocacional y promueven el crecimiento de los jóvenes de la zona del interior de Uruguay, motivándolos a desarrollar sus posibilidades, a pensar en su futuro y a luchar por sus proyectos personales.

De la mano de Schandy, Orientando Orientales, programa que ha atendido al menos 2000 jóvenes, estuvo presente en el Liceo N° 1 de Nueva Palmira hablando con los alumnos sobre la construcción de sus proyectos de vida.

Sweden School

Schandy also constantly supports Special School 192 “Sweden” in Las Piedras, Canelones department, the only public institution in this city that receives children and adolescents with disabilities. 123 students attend this school, with various pathologies, including intellectual, motor, sensory and personality, with various degrees of severity. They are taught by teachers who are specialists or have receiving training in this area.

This institution is located in a critical socio-cultural environment, limited by a marginal settlement in constant expansion. Therefore, it has children and adolescents with poor personal integration, disharmonious development, where poor language structure is valued with the consequent communication difficulties. Workshops are used to motivate children and adolescents with excellent results, and significant changes in behavior and attitudes can be seen.

All workshops are pre-occupational and an objective at this institution is to take each student from the moment they arrive and teach them the skills to enable them to find work and function in society.

There is a high demand for places at this school, so it needs to expand in order to meet the needs of all the students wishing to attend. For example, the leather handicraft workshop takes place in the dining room, which is not the most appropriate place for it. Therefore, the school contacted Schandy and asked for a donated container adapted as a classroom. The container was purchased, adapted and relocated to the school premises by Schandy during 2014.

Another CSR program at Schandy is called “Guiding Eastern Citizens”. These workshops consist of vocational training to promote growth amongst young people in the interior of Uruguay, motivating them to develop their potential, to think about their future and to strive to achieve their personal ambitions.

The Orientando Orientales program from Schandy has already helped at least 2,000 young people, including a presentation to students at the Nueva Palmira Number 1 School on cultivating their ambitions.





Medioambiente

Environment

El cuidado del medioambiente, en especial del entorno de nuestras operaciones, es una preocupación permanente del Grupo Ultramar. Es por eso que varias de nuestras unidades de negocio -además de certificar su gestión a través de la ISO 14.000- han implementado importantes medidas e invertido en innovación.

Caring for the environment, particularly near our operations, is a constant concern for the Ultramar Group. Therefore, several of our business units have qualified for ISO 14,000, implemented important measures and invested in innovation.



Chile



Humboldt sigue mejorando estándares ambientales

Gracias a un plan de trabajo amplio y altamente estructurado, Humboldt en conjunto con UltrNAV ha continuado adelante con la materialización de diversas iniciativas tendientes al ahorro de energía.

La evaluación permanente de dichos proyectos y el suministro de datos para su funcionamiento implica la participación de la totalidad de la organización, donde las naves, sus operadores y staff técnico juegan un rol fundamental. Los ahorros sostenidos en el tiempo a través de una operación racional son la clave para mantener un óptimo performance de la Flota.

Entre los proyectos, se ha consolidado la plataforma de control de combustible que ha sido un trabajo monitoreado por el equipo de IT. Esta plataforma recibe en forma sistemática el consumo real de la totalidad de la flota de UltrNAV y la compara con performance de referencia. Uno de los méritos de la plataforma ha sido sistematizar el análisis de los performance, exigiendo que una vez al mes se efectúen los análisis pertinentes y se ejecuten las acciones necesarias para mejorar las desviaciones encontradas.

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

En otras dos naves de la Flota se han instalado las toberas Mewis y que han permitido mejorar en forma considerable sus rendimientos. Ahorros de combustible que fluctúan entre el 3 y el 8 % se han registrado desde su instalación.

Se ha consolidado el uso de la supervisión del calentamiento de la carga, obteniéndose performance muy superiores al benchmarking. Los costos asociados son totalmente compensados por los ahorros de combustible registrados.

Finalmente, se han implementado diversas acciones para mejorar la mantención de los cascos de las naves y así mejorar el desempeño de las mismas y ahorrar combustible. Se ha centralizado la coordinación de las inspecciones y limpiezas submarinas, además de fomentar la utilización de pinturas antifouling de alto rendimiento.

La aplicación de estas medidas ha sido incorporada tanto a la flota existente (propia y chateada) como también a los proyectos de nuevas construcciones.

Humboldt continues to improve environmental standards

Humboldt and UltrNAV have developed a highly structured and comprehensive plan, which includes the implementation of various initiatives to save energy.

These projects are being continuously evaluated and collecting data requires the participation of the entire organization, where the ships, their operators and technical staff have a vital role. Savings sustained over time through efficient operations are crucial in maintaining the fleet at optimal performance.

These projects include improvements to the fuel control platform, which is monitored by the IT team. This platform systematically receives fuel consumption data for the entire UltrNAV fleet and compares it with reference performance. One of the benefits of the platform has been to automate performance analysis, which then requires an appropriate monthly analysis and the preparation of action plans to correct the deviations encountered.

The Performance Monitor is another tool that has been implemented. Its purpose is to monitor online commercial and technical parameters for the voyage and the ship, including the cargo, wind, fuel consumption and speed. This software has been installed on two ships and provides historical performance data and detailed reports on any potential deviations that need to be immediately corrected.

Mewis nozzles have been installed on two other ships in the fleet, which have considerably improved their performance. Since they were installed fuel savings fluctuating between 3% and 8% have been recorded.

Techniques to control the temperature of fuel have been refined and performance in excess of benchmarks have been achieved. The associated costs have been fully offset by fuel savings.

Finally, a program to improve the maintenance of ships' hulls has been implemented, which improves performance and saves fuel. Co-ordination of inspections and underwater cleaning has been centralized, in addition to using high performance antifouling paints.

These measures have been incorporated into the owned and chartered fleet, and into new shipbuilding projects.



Entre los proyectos, se ha consolidado la plataforma de control de combustible.
Between the projects, there has been consolidated the platform of control of fuel.



Puerto Angamos comprometido con las playas de Mejillones

El viernes 26 de septiembre se celebró el Día Internacional de la Limpieza de Playas, actividad donde Puerto Angamos se sumó aportando personal y colaciones para todos los participantes de la jornada.

Durante este día y en distintas playas del país, miles de voluntarios retiran la basura y desechos sólidos de estos lugares, previniendo el ingreso de la basura al mar, permitiendo contar con un océano más limpio y un ecosistema más sano; Mejillones no fue la excepción. Fueron más de 150 entusiastas jóvenes voluntarios quienes participaron de la limpieza de las tres playas más concurridas de la comuna, recolectando cerca de 800 kilos de basura.

Puerto Angamos, en conjunto con la comunidad escolar de Mejillones y otras empresas amigas, celebraron este importante día de reconocimiento del medio ambiente, instancia que fue liderada por la Armada de Chile a través de la Capitanía de Puerto de Mejillones.

Puerto Angamos is committed to the beaches at Mejillones

Friday September 26 was International Beach Cleaning Day, where Puerto Angamos contributed personnel and snacks for all participants.

Thousands of volunteers removed garbage from various Chilean beaches during the day, which stopped this garbage from entering the sea, leaving a cleaner ocean and a healthier ecosystem. At Mejillones, over 150 enthusiastic young volunteers participated in cleaning the three most popular beaches within the community, collecting around 800 kg of garbage.

The Chilean Navy and the Mejillones Harbormaster lead the celebrations to mark this important day of respect for the environment, together with Puerto Angamos, the Mejillones scholastic community and other supportive companies.

Puerto Mejillones gestiona su huella de carbono

Dentro de la política de sustentabilidad que ejerce Puerto Mejillones se ha definido como uno de sus ejes centrales para su desarrollo, la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. Es por eso que se decide calcular, por segundo año consecutivo, el inventario de emisiones de gases efecto invernadero (GEI), incorporándolo como herramienta de gestión ambiental.

La medición de la huella de carbono permite conocer lo que las empresas contribuyen en el calentamiento global. Durante el proceso de cuantificación, todas las áreas de Puerto Mejillones se sometieron a un estudio certificado por la empresa ABS Quality Evaluations, el que delimitó los alcances de medición diseñados en un sistema de cálculo que reporta la cantidad de emisiones de GEI.

Una vez finalizado el proceso, se comenzó a desarrollar iniciativas propuestas por la consultora para disminuir las emisiones y así tener operaciones más sustentables y amigables con el medioambiente. Además, permitió a la empresa gestionar sus emisiones de manera responsable, transparente y eficiente, como también contar con herramientas concretas que logran ser un sello diferenciador en los mercados en los que opera.

Este esfuerzo es parte de la política de sustentabilidad que la empresa ha venido implementando en los últimos años y se definió como un hito trascendental para el 2014, con el objetivo de desarrollar un negocio sustentable y amigable con el medioambiente. El año 2013 el terminal fue aceptado en el programa internacional World Ports Climate Initiative, proyecto que reúne a más de 63 puertos de calidad mundial en materia de sustentabilidad, y fue parte del compromiso el llevar adelante la medición.

Se implementó un seguimiento anual permanente, dentro del cual ya se han realizado acciones concretas a partir de los resultados obtenidos.

TPC se tecnifica para garantizar una operación limpia y sustentable a largo plazo

Una importante inversión realizará el Terminal Puerto Coquimbo en tecnología de punta con el fin de entregar -al menos en los próximos 16 años- un servicio de carga de graneles de primer nivel, mediante la construcción del tercer sitio de atraque mecanizado. Este tercer sitio ofrecerá a sus clientes un servicio limpio, seguro y amigable con el medioambiente y la comunidad aledaña.

En la búsqueda constante de optimizar los procesos de embarque de minerales, hasta la inauguración del Tercer Sitio de Atraque, y desde el punto de vista medio ambiental y operacional TPC incorporó un nuevo sistema de embarque denominado Multilift, el cual evita que las partículas de mineral tomen contacto con el entorno mediante un sistema encapsulado de embarque.

De origen brasileño, la tecnología considera tolvas articuladas con capacidad para 28 toneladas para descargar mineral de manera limpia y acelerada, y es el primero de este tipo habilitado en un puerto del país.

Puerto Mejillones manages its carbon footprint

The sustainability policy at Puerto Mejillones has defined a central theme as environmental protection and pollution prevention. Therefore, for the second consecutive year, the inventory of greenhouse gases emissions (GHG) has been calculated, incorporating it into overall environmental management.

Measuring the carbon footprint reveals how much companies contribute to global warming. This process required all departments at Puerto Mejillones to be inspected by ABS Quality Evaluations, who defined its scope based on a system that calculates and reports GHG emissions.

After the process had been completed, initiatives were proposed by this consulting firm to reduce emissions, which would result in sustainable and environmentally friendly operations. Furthermore, the Company could then manage its emissions in a responsible, transparent and efficient manner, and use these specific measurements as differentiators within its markets.

This program is a component of the Company's sustainability policy implemented in recent years and which was defined as a crucial target for 2014, with the objective of developing a sustainable and environmentally friendly business. In 2013 the Company was accepted into the international program World Ports Climate Initiative that brings together more than 63 world-class ports on sustainability issues, and this measurement was a commitment upon joining this program.

The measurement is reviewed every year, and the results have already triggered specific improvements.

TPC uses technology to ensure its operations remain clean and sustainable over the long-term

TPC has made a significant investment in the latest technology, in order to provide first class bulk cargo handling services for at least the next 16 years. This has secured for its customers a clean, safe and environmentally friendly service that benefits the surrounding community.

TPC is constantly optimizing its mineral loading processes in order to balance its environmental and operational requirements. Therefore, it introduced a new Brazilian loading system called Multilift. This technology uses articulated hoppers that can unload 28 tons of ore cleanly and quickly, and is the first of its type in a Chilean port.

Dust collection equipment was installed, which avoids polluting the terminal area soil and is harmless to the minerals that are handled.



Las tolvas son cargadas al interior de las bodegas de acopio de minerales, para posteriormente ser trasladadas al costado de la nave, donde mediante grúas y un equipo hidráulico son izadas y accionadas para descargar el mineral. La clave de este sistema radica en el mecanismo hidráulico, el cual provoca la apertura central inferior de los recipientes y por consecuencia la descarga del mineral.

La implementación de este nuevo sistema de embarque ha incrementado considerablemente los rendimientos de embarque y una disminución prácticamente absoluta de la pulverización en la etapa de carga y descarga.

Adicionalmente, en TPC se implementó un equipo de lavado de rueda de camiones, el cual evita que los camiones salgan del terminal con restos de mineral producto de las faenas portuarias.

Lo anterior se complementa con la instalación y puesta en marcha de una estación meteorológica y de medición de material particulado PM 10 y PM 2.5, la cual ofrece un procesamiento de datos on line de material particulado bajo 10 micrones (PM10), con generación de promedios diarios de concentración cada 3 días; y de material particulado bajo 2,5 micrones (PM2.5), además de variables meteorológicas de dirección y velocidad del viento, temperatura, humedad ambiental y presión atmosférica, como monitoreo continuo con generación de promedios horarios.

The hoppers are loaded within ore warehouses at the port and subsequently moved to the quay, where cranes and hydraulic equipment hoist and unload the ore. The key to this system lies in the hydraulic mechanism, which opens the central lower part of the hopper and unloads the ore.

The implementation of this new loading system has substantially increased loading performance and almost eliminated dust during loading and unloading.

This was complemented by the installation and commissioning of a meteorological and particulate material measurement station. It processes data online regarding particulate material under 10 microns (PM10), with average daily concentration every three days, and particulate material under 2.5 microns (PM2.5). It also continuously monitors weather variables, such as wind speed and direction, temperature, humidity and atmospheric pressure, with hourly averages.



Colombia



NAVES realiza sensibilización medioambiental mientras aporta a la sociedad

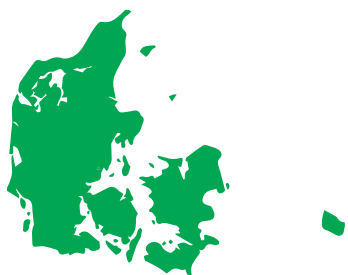
Naves colecta de manera permanente tapas plásticas, las cuales son entregadas a la Fundación Sanar, la cual ofrece tratamientos a niños con cáncer. El 2014 se recolectaron 479.89Kg de tapas.

Además, Naves divulga el calendario ambiental, en el cual se hace seguimiento de las fechas alusivas al medio ambiente, entre ellas el día del agua, el día de la tierra, el día del reciclaje entre otras. En cada fecha se establecen jornadas y actividades con el fin de apoyar el buen uso y racionalización de los recursos naturales. Se realizan dos jornadas importantes como “Apaga la Luz por tu Planeta”, así como el cálculo de la huella ambiental, ejercicio de medición del consumo promedio de energía y agua en la vida cotidiana de los colaboradores y prácticas diarias para el ahorro de los recursos naturales.

NAVES raises environmental awareness while supporting society

Naves constantly collects plastic lids, which are then given to the “Healing” Foundation, who provide treatment for children with cancer. In 2014 it collected 479.89 kg of lids.

At Naves, we publish the environmental calendar, and celebrate those dates that relate to the environment, including water day, earth day, recycling day, etc. On each day, activities are organized, in order to encourage the proper use of natural resources. Two important events took place, these were “Turn off lights for your Planet”, and calculating the environmental footprint, which measures the average consumption of energy and water in the daily life of employees and practical advice on how to save natural resources every day.



Dinamarca / Denmark



TRIDENT
ALLIANCE

Ultrabulk, Ultragas y Ultratank

En términos de protección al medio ambiente, las empresas del Grupo continuaron su búsqueda de mejoras del funcionamiento de su flota, ahorro de combustibles y reducción de emisiones. En línea con estos esfuerzos el desarrollo más notable del 2014 fue realizado por Ultrabulk, Ultragas y Ultratank, quienes se convirtieron en miembros de la llamada Alianza Tridente.

La Alianza Tridente es una red de compañías navieras y otros grupos que tienen un interés compartido en robustecer y transparentar la reducción de emisiones de azufre.

Esta iniciativa se llevó hasta Ultrana en Dinamarca donde se comenzó con un programa de reciclaje de basura.

Ultrabulk, Ultragas and Ultratank

In terms of protecting the environment, Group Companies continued their pursuit of fleet performance improvements, fuel savings and reduction of emissions. In line with these efforts a most notable 2014 development was made by Ultrabulk, Ultragas and Ultratank who became members of the so-called Trident Alliance.

The Trident Alliance is a network of shipping companies and other stakeholders with a shared interest in robust and transparent enforcement of reduction of sulphur emissions.

At office level, such initiatives as notably energy reduction were made at the Santiago Head office and a waste re-cycling program was introduced at the Head Office for Ultrana Danish based companies.



Uruguay



Schandy cumple sus objetivos medioambientales

Schandy sabe que sus impactos se centran en el medio ambiente y es por ello que el foco está puesto en las terminales portuarias y de contenedores. Un cuadro de gestión permite llevar un manejo permanente respecto a los objetivos, porcentaje de cumplimiento y programas para llegar al 100%.

Se han realizado las obras previstas y se han obtenido valores conformes en los análisis realizados, con excepción del parámetro de grasas y aceites que se encontraba por encima de lo exigido.

Para mejorar este valor se agregó un nuevo separador para facilitar la tarea del separador original y se realizaron obras de infraestructura en el lavadero y de modificación del sistema actual de tratamiento.

Las obras debieron hacerse con la limitante de no afectar la infraestructura portuaria.

Al culminar el año, el resultado obtenido fue favorable, encontrándose los efluentes de lavado de maquinaria en mantenimiento, dentro de los límites exigidos, incluyendo grasas y aceites.

Schandy fulfills its environmental objectives

Schandy is aware of its affect on the environment, which is why it focuses on port terminals and containers. A management plan constantly monitors compliance with these objectives, in order to achieve 100% fulfillment.

Planned remedial work had been executed with satisfactory results, except for the grease and oil parameter which did not meet requirements.

To improve this value, a new separator was added to supplement the original separator, the laundry infrastructure was improved and the current treatment system was modified.

These works were completed within the constraint of not affecting port infrastructure.

By the end of the year a favorable result was achieved, as the effluent from washing machinery whilst undergoing maintenance was within the required limits, including grease and oil.



Las condiciones de cualquier programa de desarrollo sustentable:
All sustainable development programs should include the following conditions:



Deben ser autosustentables
/They must be self sustainable



Deben ser medibles
They must be measurable



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



2014
en RSE / in CSR

Total invertido en proyectos y programas de desarrollo sustentable año 2014
Total invested in sustainable development projects and programs in 2014

US\$2.593.646

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

REDACCIÓN Y COORDINACIÓN /
REDACTION AND COORDINATION

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

FOTOGRAFÍAS /
PICTURES
Archivo Grupo Ultramar

DISEÑO /
DESIGN
Grupo Oxígeno

IMPRESIÓN /
PRINTING
Marca Digital

AGRADECEMOS LA COLABORACIÓN DE /
WE THANK THE COOPERATION OF:

Rosana Compagnoni, Ultramar Argentina; Lourdes Palomino, Transtotal Agencia Marítima; Alejandra Fernández, Sitrans; Paola Odone, Schandy; María Paula Gómez y Jorge Luis Pino, Remar; Alejandra Miranda, Ultraport; María Alejandra Chamorro y Carolina Pineda, Naves; Erika Barahona, CB Fenton; Solange Vial, TPS; Daniel Osorio y Pablo Saldivia, Humboldt; Alberto Mendiola, Navitranso; Ingrid Lanás y Esteban Ávila, TPC; Nicolás Mihovilovic, Puerto Angamos; Camila Martínez, Puerto de Mejillones; Marcio Hiltl, Sagres; Marcela Arnaboldi, Depocargo y Teisa; Juan Leyva, TPA.

