

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

02. NUESTRAS PERSONAS

Confianza

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



Desarrollar a los Colaboradores, Valorando el Mérito y la Diversidad

Después de cumplir 70 años, uno de los desafíos para 2023 y los próximos años, es mantener la cultura ultramarina, basada en un trabajo bien hecho, con un sello de empresa familiar y cercano a pesar de su tamaño, con el fin de mantener a la compañía como un socio en quien confiar.



¿Por qué es un tema material relevante?

Cumplir con los objetivos estratégicos de las operaciones en cada una de las UEN es un desafío constante, que abordamos de la mano de nuestras personas, por lo que potenciar su desarrollo personal y profesional es clave para la sostenibilidad del negocio. Garantizar su salud y seguridad, junto con promover su calidad de vida tienen especial relevancia, principalmente en contextos globales en los cuales la multiculturalidad y las relaciones entre diferentes generaciones y nacionalidades nos permiten enriquecer la propuesta de valor de Ultramar y enfrentar más preparados los mercados internacionales.

La trayectoria de Ultramar ha sido posible gracias a una sólida cultura corporativa basada en valores que fortalecen la cultura interna, privilegiando a las personas y permitiéndoles proyectarse profesional y personalmente al interior de la organización.

Por ello es relevante una gestión sostenible que reconozca el mérito y la diversidad de género, nacionalidad o etaria, que atraiga y promueva talentos que abran nuevas oportunidades en los diferentes negocios.

Dotación Total por Género

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Entre 2022 y 2023 la dotación aumentó en 574 personas, lo que representa un aumento de un 4% en la dotación total. El 2023 ingresaron 185 nuevas colaboradoras.

Dotación por Género y Línea de Negocio

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Contrato	2022				2023				%
	Mujer	Hombre	Otro	Total	Mujer	Hombre	Otros	Total	
Corporativo	45	34	--	79	53	34	--	87	0,6%
DAIS	1.449	1.838	3	3.290	1.460	2.114	4	3.578	24,6%
KAPTAN	701	2.503	--	3.204	744	2.497	--	3.241	22,3%
NELTUME PORTS	1.219	6.170	--	7.389	1.342	6.288	--	7.630	52,5%
Total	3.414	10.545	3	13.962	3.599	10.933	4	14.536	100%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.

Confianza y
Transparencia

Nuestras
Personas

Cientes y
Excelencia
Operacional

Desarrollo
Social

Cuidado
del Planeta

Índice GRI

Anexos

Porcentajes de dotación por Género, según familia de cargo

Familias de Cargo	Total	% Mujeres por Familia de Cargos	% Hombres por Familia de Cargos	% Otros por Familia de Cargos
Alta Gerencia	60	13,3%	86,7%	-
Gerentes de Línea	284	27,1%	72,9%	-
Subgerentes / Jefes Senior	244	32,8%	67,2%	-
Jefaturas	493	33,1%	66,9%	-
Mandos Medios	1.228	25,2%	74,8%	-
Profesionales Especialistas	1.903	46,4%	53,6%	-
Administrativos	1.962	50,6%	49,2%	0,2%
Operativos	5.124	12,5%	87,5%	-
Embarcados	401	5,5%	94,5%	-
Eventuales	2.837	14,9%	85,1%	-
Total	14.536	100,0%	100,0%	100,0%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas** **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Dotación por Tipo de Cargo y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores de 75 años	Total
Alta Gerencia	–	1	10	36	13	–	60
Gerentes de Línea	–	2	86	145	51	–	284
Subgerentes / Jefes Senior	–	11	92	113	27	1	244
Jefaturas	–	43	198	211	40	1	493
Mandos Medios	3	137	468	480	140	–	1.228
Profesionales Especialistas	3	668	789	383	59	1	1.903
Administrativos	36	642	657	480	143	4	1.962
Operativos	99	1.262	1.524	1.646	592	1	5.124
Totales	141	2.766	3.824	3.494	1.065	8	11.298

*Considera sólo personal en tierra.

Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (Mujeres)

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total 
Alta Gerencia	2	1	5	8
Gerente de Línea	20	15	42	77
Subgerentes / Jefe Senior	12	18	50	80
Jefaturas	46	36	81	163
Mandos Medios	93	81	136	310
Profesional Especialista	465	230	188	883
Administrativo	502	226	265	993
Operativos	425	112	103	640
Totales	1.565	719	870	3.154

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.

Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (Hombres)

Rango Antigüedad	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	Total 
Alta Gerencia	10	13	29	52
Gerente de Línea	34	52	121	207
Subgerentes / Jefe Senior	35	45	84	164
Jefaturas	93	78	159	330
Mandos Medios	186	225	507	918
Profesional Especialista	483	280	257	1.020
Administrativo	469	248	248	965
Operativos	1.927	1.131	1.426	4.484
Totales	3.237	2.072	2.831	8.140

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales.



Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Dotación por Género, Tipo de Cargo y Antigüedad Laboral (otros y total Ultramar)

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas 02.

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Rango Antigüedad	Otros			Total Otros
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	
Alta Gerencia				0
Gerente de Línea				0
Subgerentes / Jefe Senior				0
Jefaturas				0
Mandos Medios				0
Profesional Especialista				0
Administrativo	4			4
Operativos				0
Totales	4	0	0	4

*Considera sólo personal en tierra.

Rango Antigüedad	Total Ultramar			Total Ultramar
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	
Alta Gerencia	12	14	34	60
Gerente de Línea	54	67	163	284
Subgerentes / Jefe Senior	47	63	134	244
Jefaturas	139	114	240	493
Mandos Medios	279	306	643	1.228
Profesional Especialista	948	510	445	1.903
Administrativo	975	474	513	1.962
Operativos	2.352	1.243	1.529	5.124
Totales	4.806	2.791	3.701	11.298

*Considera sólo personal en tierra.



Este año se realizó un levantamiento sobre la proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local, en el que participó el 25,5% de las UEN (24 de 94 que participaron en este reporte). De estas empresas, en promedio el 77% de altos ejecutivos pertenecen a las áreas en las cuales están insertas las operaciones.

Asociado a los trabajadores contratistas, se levantó información desde las UEN con el fin de contar con el número total, los trabajadores más habituales y su relación contractual con la empresa. En total, durante el año 2023 se contrataron 5.334 trabajadores de empresas contratistas para diversas tareas. Para más información sobre este ámbito, ver Anexo 1.

- GRI 2-7** Empleados
- DJSI 3.2.2** Desglose de la fuerza laboral por género
- GRI 2-8** Trabajadores que no son empleados
- DJSI: 3.2.4** "Otras minorías"
- PROPIO 7** % de mujeres por tipo de cargo
- DJSI: 1.1.4** "Diversidad de género en el Directorio"
- GRI 202-2** Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local

Reclutamiento y Selección

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

01. Confianza y Transparencia

02. Nuestras Personas

03. Clientes y Excelencia Operacional

04. Desarrollo Social

05. Cuidado del Planeta

Índice GRI

Anexos

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

Nuevas Contrataciones por Línea de Negocio

			Otro	Total	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2022	% Nuevas Contrataciones [Mujeres] 2023
Corporativo	15	3	--	18	68%	83%
DAIS	267	336	3	606	47%	44%
KAPTAN	204	587	--	791	27%	26%
NELTUME PORTS	270	807	--	1.077	31%	25%
Total	756	1.733	3	2.492	35%	30%

*Considera sólo personal en tierra.

Nuevas Contrataciones por Familia de Cargos y Rango Etario

Familia Cargos	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Total general
Alta Gerencia	0	0	0	2	0	2
Gerente de Línea	0	0	4	6	2	12
Subgerente/Jefe Senior	0	4	9	13	1	27
Jefaturas	0	9	18	17	1	45
Mandos Medios	0	22	67	40	13	142
Profesionales / Especialistas	3	256	142	60	3	464
Administrativo	33	270	145	68	12	528
Operativos	72	533	372	243	52	1.272
Total	108	1.094	757	449	84	2.492

*Considera sólo personal en tierra.

En 2023 se contrataron **2.490** nuevos colaboradores (solo personal en tierra) **30%** corresponde a mujeres.



Desvinculaciones por Familia de Cargos y Rango Etario

Familias de Cargo	Menores de 20 años	Entre 21 y 30 años	Entre 31 y 40 años	Entre 41 y 55 años	Entre 56 y 74 años	Mayores a 75 años	Total general
Carta del Presidente	0	0	0	5	2	0	7
	0	0	6	11	6	0	23
Hitos 2023	0	1	10	7	4	0	22
	0	8	33	35	9	0	85
Somos Ultramar	0	31	73	64	33	0	201
	3	138	182	69	9	0	401
Estrategia de Sostenibilidad	14	189	153	90	28	0	474
	30	293	298	237	88	0	946
Total	47	660	755	518	179	0	2.159

*Considera sólo personal en tierra.

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Número de Colaboradores que Dejaron la Empresa Voluntariamente y los Motivos

	2022	2023
Búsqueda de desarrollo profesional	144	234
Económicas	117	170
Estudios	11	8
Interés por independizarse	10	6
Relaciones con el líder	4	15
Relaciones Interpersonales (clima)	6	8
Sobrecarga de trabajo	9	5
Temas personales	322	313
Otros motivos	114	157
Total	737	916

*Considera sólo personal en tierra.

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Por otro lado, en 2023 hubo **2.159** colaboradores que salieron de la compañía.



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo **04.**
Social

Cuidado **05.**
del Planeta

Índice GRI

Anexos



En el año 2023 se obtuvo
una tasa promedio de
rotación del

14,3% > **1,8%**

cifra,

superior a la de 2022.



Rotación por Línea de Negocio

Línea de Negocio	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2023
Corporativo	6,9%	3,4%	0,0%	10,3%
DAIS	8,1%	10,8%	0,1%	19,0%
KAPTAN	3,6%	9,7%	0,0%	13,3%
NELTUME PORTS	2,6%	9,5%	0,0%	12,0%
Total	4,4%	9,9%	0,0%	14,3%

*Considera sólo personal en tierra.

Rotación por Familia de Cargos¹

Familias de Cargo	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	Tasa de Rotación 2023
Alta Gerencia	1,6%	4,7%	0,0%	6,3%
Gerentes de Línea	2,2%	5,5%	0,0%	7,7%
Subgerentes / Jefes Senior	2,1%	7,9%	0,0%	10,0%
Jefaturas	5,3%	12,5%	0,0%	17,9%
Mandos Medios	2,5%	11,4%	0,0%	13,9%
Profesionales Especialistas	7,7%	9,8%	0,0%	17,5%
Administrativos	9,7%	9,1%	0,1%	19,0%
Operativos	1,9%	9,9%	0,0%	11,8%
Total	4,4%	9,9%	0,0%	14,3%

*Considera sólo personal en tierra.

GRI 401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal

DJSI: 3.5.1 "Contrataciones"

DJSI: 3.5.7 "Tasa de rotación de los empleados"

PROPIO 9 N° de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo

¹ Para el cálculo de la rotación, se utilizó la siguiente fórmula: N° de colaboradores con contrato indefinido que han salido de la empresa en 2023 / dotación promedio año 2023. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido.

Movilidad Interna

Ultramar busca ser una compañía que promueve los desafíos y aprendizajes de sus colaboradores, con espacio para que puedan desarrollar proyectos y oportunidades para crear, proponer y crecer profesionalmente, lo que ayuda en la retención de talentos.

La movilidad interna y las promociones² de cargos son aspectos relevantes para los negocios y el alcance e impacto territorial del grupo, como para la satisfacción y el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. En este contexto, en 2023 los movimientos internos aumentaron de manera importante respecto a 2022, mientras que las promociones se redujeron.

	Movilidad Interna	Promociones
2018	183	663
2019	160	495
2020	178	385
2021	243	753
2022	169	1.004
2023	478	741

*Considera sólo personal en tierra.



Si en 2022 las mujeres representaban el 45% de los movimientos internos, en el período siguiente esta cifra bajó a 36,6%. En cuanto a las promociones, el porcentaje se mantuvo prácticamente sin variaciones, desde el 31,9% en 2022 al 32,3% en 2023.

Colaboradores Movidos Internamente de un Cargo a Otro

	2022		2023	
	Movimientos Internos %	Movimientos Internos %	Movimientos Internos %	Movimientos Internos %
Corporativo	67%	33%	0,0%	0,0%
DAIS	57%	43%	38%	62%
KAPTAN	33%	67%	51%	49%
NELTUME PORTS	19%	81%	25%	75%
Total	45%	55%	36,6%	63%

*Considera sólo personal en tierra.

PROPIO 4 Movilidad interna y rotaciones

² Movilidad interna se refiere a cambios más bien horizontales, entre mismos cargos pero diferentes UEN, por ejemplo, mientras que las promociones indican un cambio ascendente de cargo.

Evaluación de Desempeño

Ultramar y sus empresas cuentan con procesos formales de Evaluación de Desempeño. Estos se asocian al cumplimiento de los objetivos anuales, las competencias y los resultados efectivamente alcanzados. Permiten gestionar de forma adecuada la valoración y retribución de los colaboradores, y también identificar aquellas brechas y oportunidades que potencian los atributos y fortalezas de cada persona.

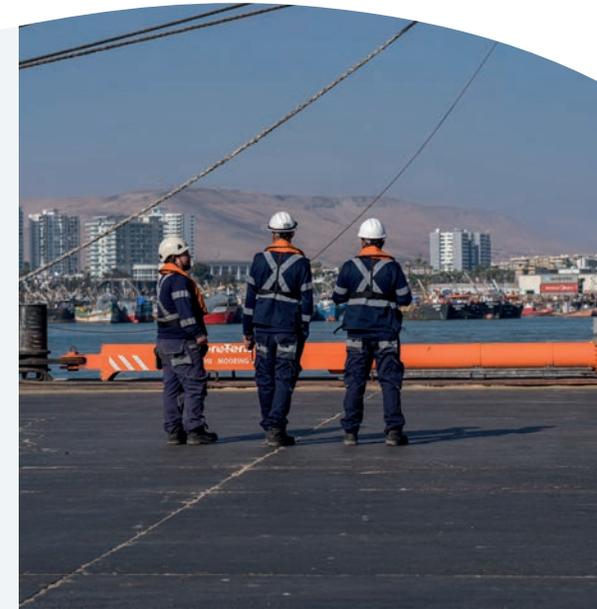
Para cerrar las brechas registradas, cada año se desarrollan e implementan planes de acción pertinentes. Estos procesos incluyen la entrega de retroalimentación bidireccional desde los superiores hacia los trabajadores y viceversa. Además, la Evaluación de Desempeño entrega información relevante para el desarrollo de los siguientes procedimientos de Gestión de Personas:

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

Evaluaciones de Desempeño por Género y Familia de Cargo

Familias de Cargo			Otros	Total Evaluados	Dotación Total*	% Sobre el Total de Evaluados	% Colaboradores Evaluados Sobre Dotación Total Correspondiente
Alta Gerencia	11	42	--	53	60	0,8%	88,3%
Gerentes de Línea	65	164	--	229	284	3,2%	80,6%
Subgerentes / Jefes Senior	68	141	--	209	244	3,0%	85,7%
Jefaturas	139	276	--	415	493	5,9%	84,2%
Mandos Medios	265	675	--	940	1.228	13,3%	76,5%
Profesionales Especialistas	678	712	--	1.390	1.903	19,7%	73,0%
Administrativos	717	694	2	1.413	1.962	20,0%	72,0%
Operativos	286	2.131	--	2.417	5.124	34,2%	47,2%
TOTAL	2.229	4.835	2	7.066	11.298	100,0%	62,5%

*Considera sólo personal en tierra.



En 2023 se realizaron



7.066

evaluaciones de desempeño, equivalente al



62,5%

del personal en tierra (11.298 personas).



Dimensiones incluidas en la Política de Remuneración de los colaboradores y los altos ejecutivos:

Remuneración fija	Las remuneraciones fijas están determinadas para todos los cargos, dependiendo del descriptor de cargo y de su valorización bajo el standard de la metodología "HAY". Ultramar cuenta con bandas salariales definidas de acuerdo a la posición y se mantienen la equidad interna y externa.
Remuneración variable	Al igual que las remuneraciones fijas, los cargos más estratégicos tienen asociada una compensación variable (bono gestión), que depende del cumplimiento de objetivos, competencias y factores de rentabilidad y mercado.
Bonos de contratación o pagos de incentivos por la contratación	No aplica.
Indemnizaciones por rescisión del contrato	En caso de corresponder, se aplica lo establecido por la legislación laboral.
Reembolsos	No aplica.
Prestaciones de jubilación	No aplica.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas** **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Brecha Salarial

Ultramar supervisa los resultados de la evaluación de brecha salarial de género, buscando reducirla en un rubro aún masculinizado. El siguiente cuadro muestra en qué porcentaje el salario masculino es más alto que el femenino en algunas de las líneas de cargos:

Subgerentes / Jefe Senior	20,0%
Jefaturas	18,0%
Mandos Medios	15,0%
Profesional Especialista	3,9%
Administrativo	10,3%
Operativos	18,7%

Cabe mencionar que en el 2023, la brecha salarial de Ultramar fue de un 4,6%, promedio que se explica dado a un universo en el cual la dotación está compuesta por un 75% hombres, de los cuales un 63% (> 2200 personas) se encuentra en cargos operativos por lo que al promediar los salarios de más categorías disminuye la renta promedio. Por el contrario, en el caso de las mujeres que corresponden al 25%, en su mayoría (59%) se encuentra en cargos administrativos y profesionales con rentas superiores a los operarios, lo que al promediar la renta sobre un universo menor aumenta la renta y por tanto el promedio.



En el 2023, la
brecha salarial de
Ultramar fue de un

4,6%



GRI 404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera

PROPIO 34 Brecha salarial hombre/mujer

DJSI: 3.5.4 "Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño"

DJSI 3.2.5 "Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género"

GRI 2-19 Políticas de remuneración



Diversidad e Inclusión en Ultramar



En 2021 Ultramar desarrolló su Política de Diversidad e Inclusión, la cual fue difundida a todas las filiales y coligadas. A partir de ella promovemos una cultura organizacional de igualdad de oportunidades y libre de discriminaciones, instalándose como uno de los pilares de la sostenibilidad de la compañía y de las Unidades Estratégicas de Negocio.

De esta manera, un elemento central es el respeto a las personas en todas sus dimensiones, aceptando la diversidad de género, etnia, nacionalidad, edad, orientación sexual, cultura, religión, situación socioeconómica, ideología, apariencia, situación de discapacidad, salud, educación y lugar de origen, entre otras características.

Focos de la Política de Diversidad e Inclusión de Ultramar



- **Equidad de género:** En Ultramar se busca promover una equidad de género que se manifieste en igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades para hombres y mujeres. De esta manera, recluta personas de acuerdo con sus competencias, impulsando la contratación equitativa de mujeres y hombres en aquellos cargos y áreas que lo requieran.



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



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



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

Compromisos por la Diversidad e Inclusión

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

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



Durante el año 2023, la empresa se planteó el objetivo de profundizar la gestión asociada a esta Política con foco en género e inclusión. En relación a estas temáticas se realizaron distintas iniciativas con el fin de promover una cultura basada en el respeto y la no discriminación. Ejemplo de estas actividades fueron un conversatorio con el fin de visibilizar el liderazgo femenino con la Directora de Ultramar, Alejandra Mehech; un taller de diversidad e inclusión con foco en los participantes de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo. Además, con foco en la inclusión de personas con discapacidad, se realizó una feria laboral y una charla de la Fundación Apoyo Autismo Chile con el fin de conocer la realidad de las personas con trastornos del espectro autista (TEA).

Por último, con el fin de seguir mejorando en esta materia, se realizó un diagnóstico con foco en género y diversidad etaria. En esta línea, se realizaron más de 20 entrevistas a gerencias corporativas y de Unidades de Negocio, manteniendo una muestra diversa en términos de edad, género y país de origen. A su vez, incorporó una revisión de las mejores prácticas de empresas a nivel internacional para identificar oportunidades de mejora asociadas a la gestión de personas y la promoción de una cultura inclusiva.

Sobre la base de los resultados de esta labor, en conjunto con el Comité de Diversidad e Inclusión se definieron los focos de trabajo para ambos grupos prioritarios. El desafío para el año 2024 es acortar las brechas identificadas y buscar una forma práctica en que las UEN puedan ejecutar iniciativas que fomenten una mayor diversidad e inclusión.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

Nuestras
Personas **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo **04.**
Social

Cuidado **05.**
del Planeta

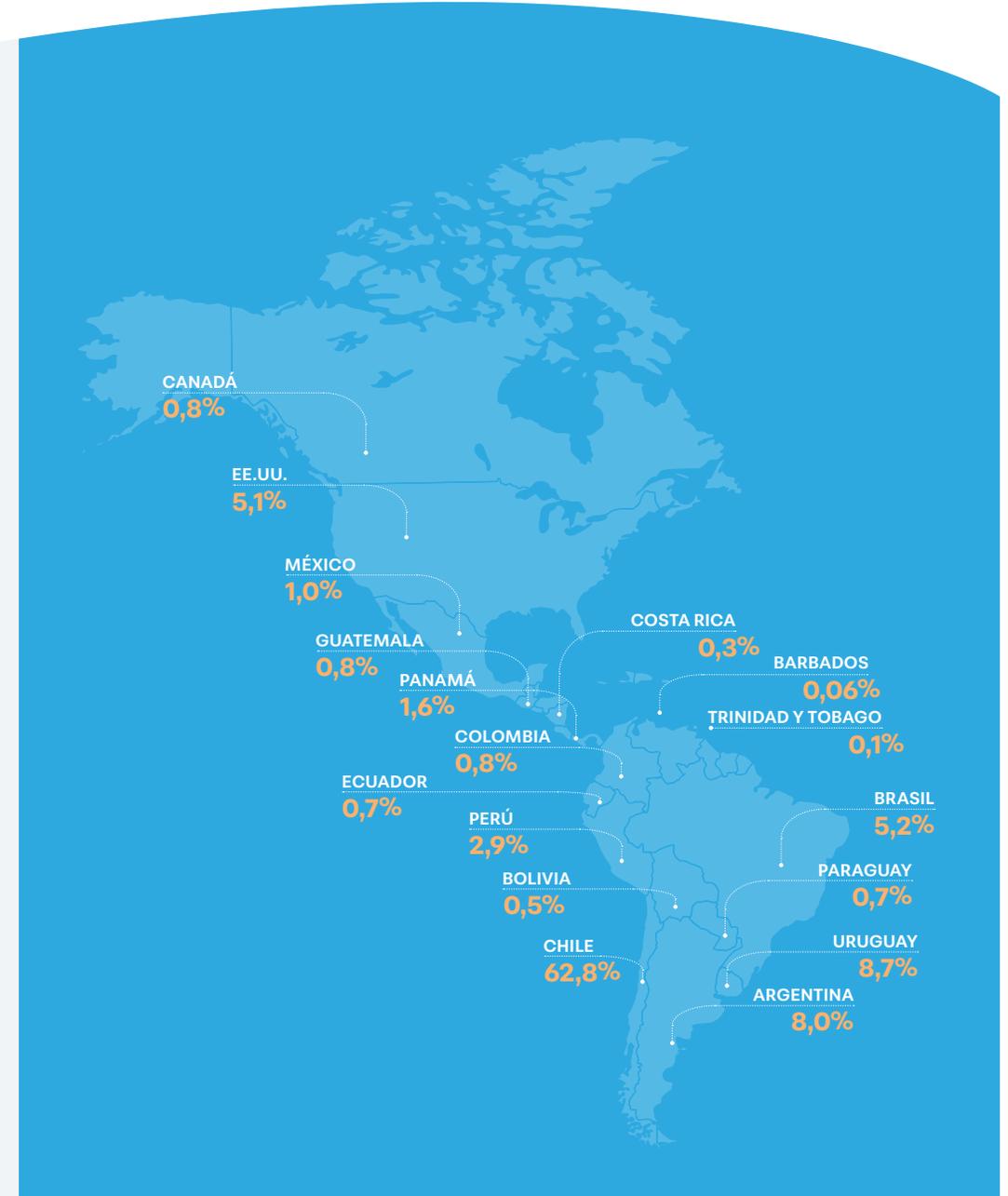
Índice GRI

Anexos

Dotación por País y Género

			Otros	Total	%
Argentina	249	915	0	1.164	8,0%
Barbados	2	1	0	3	0,06%
Bolivia	36	41	0	77	0,5%
Brasil	209	544	0	753	5,2%
Canadá	43	69	0	112	0,8%
Chile	2.036	7.089	0	9.125	62,8%
Colombia	60	56	0	116	0,8%
Costa Rica	23	21	0	44	0,3%
Ecuador	61	43	0	104	0,7%
Estados Unidos	275	468	4	747	5,1%
Guatemala	27	95	0	122	0,8%
México	72	70	0	142	1,0%
Panamá	113	123	0	236	1,6%
Paraguay	37	68	0	105	0,7%
Perú	91	328	0	419	2,9%
Trinidad & Tobago	4	4	0	8	0,1%
Uruguay	261	998	0	1.259	8,7%
Total	3.599	10.933	4	14.536	100%

*Incluye personal en tierra, embarcados y eventuales. Este año se suma Costa Rica.



En 2023 había 85 colaboradores con diferentes tipos de discapacidad, 7 más respecto al año 2022. El mayor porcentaje se situó entre los gerentes de línea, donde el 1,4% presentó algún tipo de discapacidad, seguido por el personal administrativo (0,91%) y operativo (0,78%) y profesionales especialistas (0,78%).



% de Personas con Discapacidad (PcD) por Tipo de Cargo

Familias de Cargo	2023		Tipo de Discapacidad	2023	
	% de PeSD			PeSD	
Alta Gerencia	0,00%		Auditiva		11
Gerentes de Líneas	1,4%		Física		48
Subgerentes / Jefes Senior	0,00%		Mental psíquica		9
Jefaturas	0,6%		Sensorial		8
Mandos Medios	0,4%		Visceral		2
Profesionales Especialistas	0,78%		Visual		7
Administrativos	0,91%		Total		85
Operativos	0,78%				

*Considera sólo personal en tierra.



GRI 405-1 Diversidad de órganos de gobierno y empleados
PROPIO 5 Programas e iniciativas de diversidad e inclusión laboral
PROPIO 6 % de PeSD por tipo de cargo
DJSI: 3.2.1 "Política de no discriminación y contra el acoso"

Capacitaciones

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

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



Capacitaciones por competencias:

Su objetivo consiste en impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de las realizadas en 2023 son:

- Gestión del tiempo y adaptación al cambio.
- Delegación y feedback.
- Servicio al cliente.
- Desarrollo de equipos.
- Liderazgo y gestión de capital humano.
- Cultura en seguridad y medio ambiente.
- Salud psicolaboral y gestión emocional.
- Manejo de crisis y conflictos.
- Técnicas de comunicación.
- Negociación.
- Productividad y gestión del tiempo.
- Diversidad.
- Ética y valores.
- Neuroaprendizaje para capacitadores internos.
- Presentaciones orales efectivas.

Capacitaciones de herramientas:

Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2023 se llevaron a cabo las siguientes:

- Tributación para gerentes de impuestos y contadores.
- Contabilidad y finanzas básicas.
- Normas ISO (ISO 50001:2018).
- Idiomas.
- Power BI.
- Excel.
- Elaboración de Estados Financieros.
- Inteligencia artificial como herramienta para los negocios.
- Herramientas para el reclutamiento inclusivo.
- Java para no programadores.
- Sistema Integrado de Gestión.
- Nivelación NAVIS XPS.

Capacitaciones técnicas:

Desarrollan habilidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales capacitaciones realizadas durante 2023 fueron:

- Rescate hombre al agua.
- Lineamiento Stop Work.
- Cursos de operación camión tolva, plataforma Manlift, grúas prensa, grúas Gottwald, etc.
- Certificación en manejo defensivo de pesados.
- Certificaciones de operadores de autoelevador, portacontenedores, etc.
- Curso de trabajo en altura.
- Familiarización con mercancías peligrosas.
- IICL (Institute of International Container Lessors).
- Manipulación, izaje, estiba y trunca de mercancías.
- Primeros auxilios.
- Gestión aduanera.
- Supervivencia en el mar.
- Seguridad aeroportuaria.
- Seguridad de la carga y el correo aéreo.
- ASBA training.
- Gestión logística en el manejo de perecibles.
- Capacitación profesional en medio ambiente, orientado al personal HSE.
- Ciberseguridad.
- Mantenimiento de motores diésel y mantenimiento de equipos.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

En el año 2023 se dedicaron 141.577 horas para capacitar a colaboradores de diferentes familias de cargos, con un incremento de 59.838 horas respecto a 2022. Con relación a la dotación total de Ultramar, en 2023 se registró un promedio de 9,7 horas por persona, mientras que en 2022 se llegó a un promedio de 5,9.

	2022 – Horas de Capacitación				2023 – Horas de Capacitación			
			Total	%			Total	%
Directores / Ejecutivos	182	238	419	1%	48	171	262	0,19%
Gerentes	1.016	1.120	2.135	3%	952	1.051	2.128	2%
Mandos Medios	13.286	15.830	29.115	36%	2.942	2.656	6.137	4%
Profesionales / Especialistas	9.988	2.636	12.623	15%	2.194	3.471	5.654	4%
Ventas / Comerciales	579	527	1.106	1%	464	467	909	1%
Áreas de Soporte y Administrativas	8.300	2.455	10.755	13%	2.793	1.710	4.761	3%
Auxiliadores de Servicios Básicos	106	215	321	0%	189	270	690	0,49%
Operarios / Operativos	7.801	15.996	23.797	29%	3.094	25.052	52.817	37%
Eventuales	51	67	118	0%	87	107	224	0,16%
Embarcados	90	1.259	1.349	2%	186	249	435	0,31%
Totales	41.398	40.341	81.739	100%	20.218	93.426	141.577	100%

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas** **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

A su vez, tanto a nivel corporativo como en diversas UEN, se apoya a varios colaboradores en el ámbito académico a través de la entrega de becas para cursar carreras técnicas, finalizar estudios, realizar especializaciones o postgrados, entre otras opciones.

Tipo de Estudios			Total	%
Pregrado	69	63	132	79%
Postgrado	15	21	36	21%
Total	84	84	168	100%

Programa de Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo

Los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo tienen como objetivo preparar a los colaboradores para liderar exitosamente a la organización en los próximos años, entregándoles conocimientos que les permitan potenciar el compromiso con la cultura, el propósito y los valores de Ultramar, además de fortalecer y potenciar el networking.

Entre los focos claves de los programas se encuentran:

- Identificar y dar visibilidad a los colaboradores.
- Brindar un acompañamiento a los participantes en su proceso de formación en las diferentes temáticas abordadas.
- Comprometer a los colaboradores en su proceso de desarrollo profesional y con la organización.

Ambas iniciativas tienen como guía el modelo de las “5 Declaraciones del Líder”, el cual muestra las competencias necesarias que debe tener desarrolladas un colaborador para ejercer un puesto de liderazgo dentro de Ultramar, tomando como base la cultura, los valores, el propósito, la estrategia organizacional y los pilares de sostenibilidad de la compañía.

5 Declaraciones del Líder 5 Pilares de Sostenibilidad





Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

En marzo del 2023, se realizaron dos encuentros presenciales para las graduaciones de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo 2022. El objetivo de ambas instancias fue dar un cierre formal a sus ciclos formativos online, y generar espacios de aprendizaje, intercambio de ideas y networking.

Estos dos encuentros se llevaron a cabo en Santiago de Chile y reunieron a 44 participantes del Sello de Liderazgo y 20 de Jóvenes Profesionales, provenientes de distintas UEN de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Panamá y Uruguay. Cada graduación tuvo una duración de dos días, en los cuales los participantes visitaron operaciones de Ultramar en:

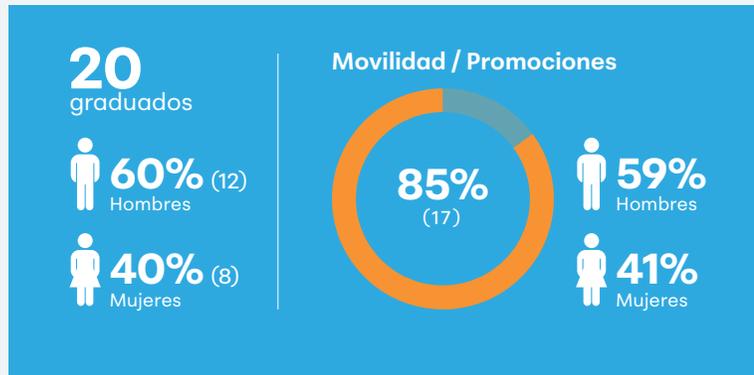
- Valparaíso: Terminal Pacífico Sur (TPS) y Sitrans Curauma.
- Santiago: Sitrans San Bernardo y UASL / TEISA / Depocargo.

Adicionalmente, fueron parte de una jornada de charlas realizadas por distintos gerentes corporativos y un taller con apoyo externo.

Algunos indicadores de los graduados de 2022 son:



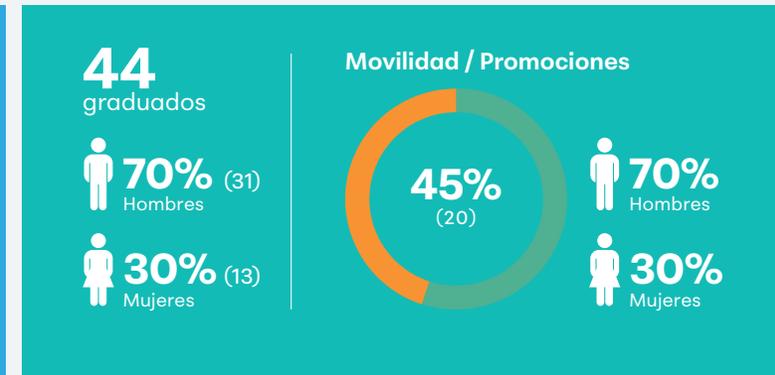
Jóvenes profesionales / Especialistas



En agosto de 2023 se realizó el Kick Off del nuevo ciclo de ambos programas. Este espacio reunió a 249 personas provenientes de Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, Perú y Uruguay. Fue un momento de bienvenida en el que se dio a conocer la nueva malla formativa, compuesta por talleres online a cargo de la consultora Seminarium y cursos e-learning en la plataforma online Crehana.



Sello de Liderazgo / Líderes



Los temas abordados en los distintos talleres online durante el ciclo formativo del año 2023 fueron, según el programa:

Jóvenes Profesionales: Innovación y Transformación Digital, Introducción al Liderazgo, Diversidad e Inclusión en el Contexto Laboral, entre otros.

Sello de Liderazgo: Diseño de Experiencias (CX), Liderazgo Sostenible, Diversidad e Inclusión en el Contexto Laboral, entre otros.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

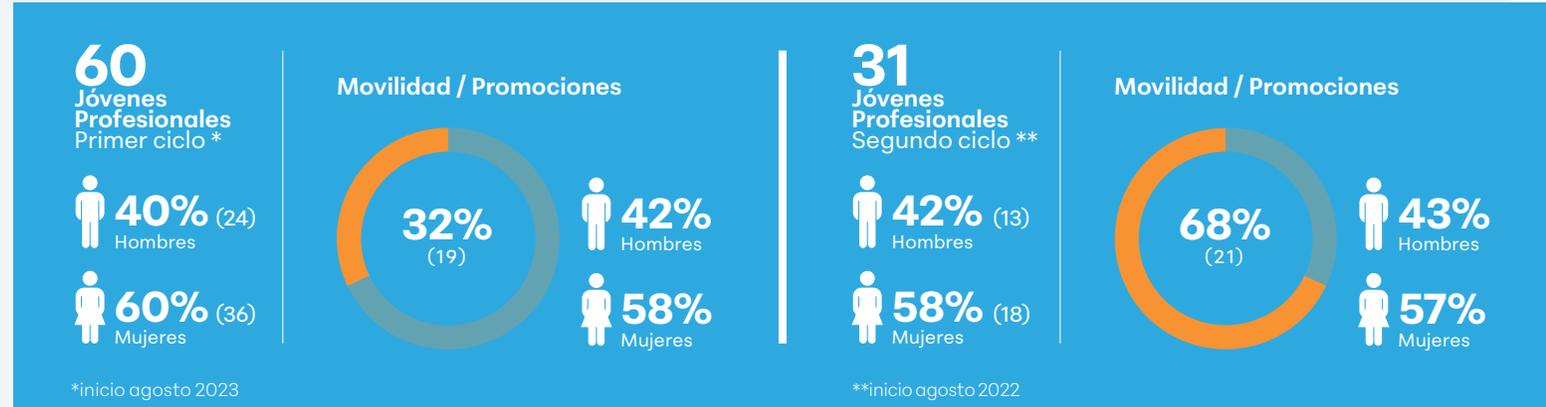
Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Algunos Indicadores de los participantes del ciclo 2023 de los programas son:



Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas 02.

Clientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

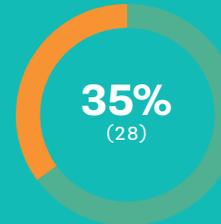


81
Líderes
Primer ciclo *

69% (56)
Hombres

31% (25)
Mujeres

Movilidad / Promociones



71%
Hombres

29%
Mujeres

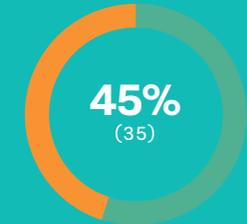
*inicio agosto 2023

77
Líderes
Segundo ciclo **

56% (43)
Hombres

44% (34)
Mujeres

Movilidad / Promociones



57%
Hombres

43%
Mujeres

**inicio agosto 2022

DJSI: 3.4.2 "Programas para el desarrollo de los empleados"

GRI 404-1 Promedio de horas de formación al año por empleado

PROPIO 10 Número de colaboradores becados por ULTRAMAR para continuar estudios de pre y postgrado

PROPIO 11 Iniciativas del Sello de Liderazgo

PROPIO 12 Programa de Jóvenes profesionales

DJSI: 3.5.5 "Incentivos de largo plazo para los empleados"

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

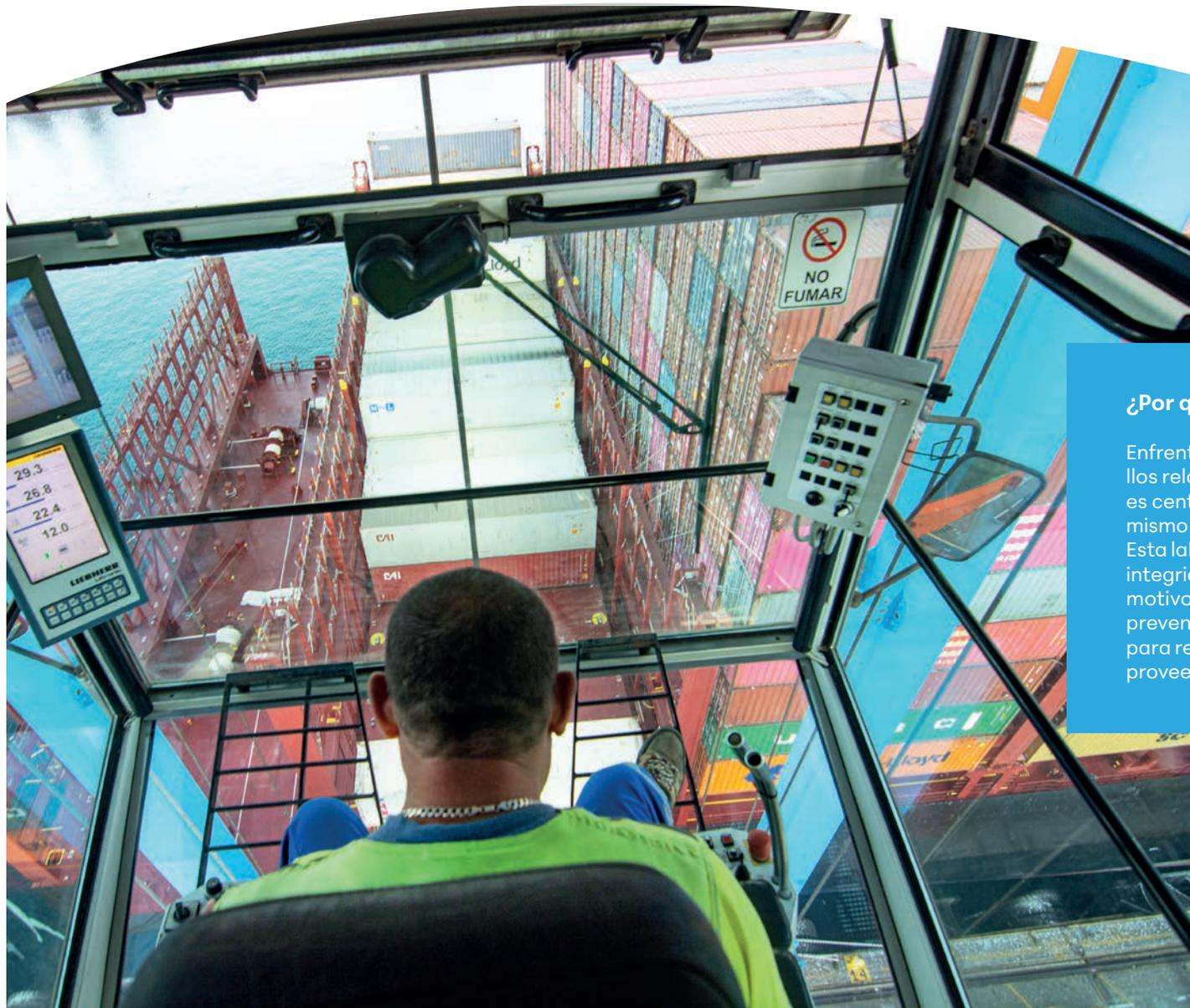
Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Cumplir con los Más Altos Estándares de Seguridad

¿Por qué es un tema material relevante?

Enfrentar adecuadamente los riesgos económicos y aquellos relacionados con la salud y seguridad de las personas es central para mantener la continuidad operacional y, al mismo tiempo, llevar a cabo nuevos proyectos o iniciativas. Esta labor permite evitar incidentes que puedan afectar la integridad física y la salud mental de las personas. Por este motivo, en Ultramar seguimos implementando medidas preventivas, protocolos y altos estándares de seguridad para resguardar al máximo a colaboradores, clientes y los proveedores que nos visitan.

Desde el año 2015 Ultramar define la seguridad como un valor fundamental del grupo. A partir de ello estructuró una estrategia para que todas las Unidades de Negocio logren la excelencia en este ámbito, sin accidentes, manteniendo la promesa de “ser un socio en quien confiar”. Esto se hizo homologando nuestros estándares a los mejores niveles internacionales de la industria, implementando medidas y protocolos que ayuden a evitar accidentes y enfermedades vinculadas al trabajo.

Indicadores de Salud y Seguridad

Durante 2023 los principales riesgos críticos que se vieron afectados por accidentes, involucrando a colaboradores y contratistas fueron: golpe (24%), atrapamiento (18%), caída a distinto nivel (11%) y caída al mismo nivel (10%). Respecto de los incidentes en los que sólo se vieron afectados los activos fijos de las operaciones, los principales fueron: aplastamiento (38%), choque (19%) e incendio (9%).

A pesar de la atención que nuestras empresas ponen diariamente en los protocolos y acciones de seguridad en las operaciones, lamentablemente este año se produjeron cuatro accidentes fatales, uno en Argentina y tres en Chile. Los riesgos críticos asociados a ellos fueron: "Hombre al agua", "Contacto con atmósfera peligrosa" y "Aplastamiento".

A raíz de estos accidentes fatales, se revisaron internamente los procesos operacionales, adecuando protocolos y procedimientos relacionados con los procesos operativos. Junto con ello, se reforzaron las capacitaciones pertinentes a las tareas específicas y se desarrollaron charlas de inicio de jornada sobre los riesgos críticos y aprendizajes de las distintas maniobras. Esto llevó a tomar acciones relacionadas con la salud de colaboradores y contratistas, como a la incorporación de nueva tecnología que permita operar de forma más segura.



Indicadores corporativos:

Categoría	Colaboradores	Contratistas
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad	164.598	109.269
Número de horas trabajadas	27.199.404	12.245.731
Número de incidentes totales (con y sin tiempo perdido)	452	149
Número de fallecimientos por accidente laboral	4	0
Tasa de fallecimientos resultantes por accidente laboral	0,15	0
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	10	5
Tasa de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0,37	0,41
Número accidentes laborales con tiempo perdido	129	60
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido	4,74	4,9
Número de accidentes laborales sin tiempo perdido	323	89
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido	11,88	7,27
Número de días perdidos por accidente laboral	4.042	2.014

Durante el período se reforzó el "Protocolo de Interacción Hombre-Máquina", donde se identifican aquellos procesos operativos en los que los colaboradores están en contacto o interactúan con una maquinaria. Además, se reforzó también el "Protocolo de Reportabilidad", para tener un mejor entendimiento de los accidentes y una mejor gestión sobre los mismos, y el "Protocolo de la Organización Frente a una Emergencia", que establece los lineamientos y estándares de seguridad mínimos en la planificación, organización y gestión de los recursos frente a situaciones de este tipo.

Además, se reforzó el "Lineamiento de Stop Work", a través del cual cada colaborador, contratista o visitante que sienta que su integridad se ve amenazada por algún proceso operativo inseguro, tiene la facultad de levantar la mano para su corrección. Este lineamiento entrega las herramientas y empodera a los colaboradores a detener la operación frente a un potencial riesgo.

Todos los incidentes y accidentes, incluidos los de pequeña envergadura, están incluidos en las siguientes estadísticas. Se consideran los accidentes con tiempo perdido, sin tiempo perdido y cuasi accidentes de trabajadores propios y contratistas.



Indicadores IF e IG*

Línea de Negocio	IF CTP	IF STP	IF (CTP + STP)	IG	Cuasi Accidentes
DAIS	2,1	3,6	5,6	59	32
KAPTAN	5,9	6,9	12,7	208,5	187
NELTUME PORTS	5,6	15,2	20,7	173,1	1.176
Consolidado	4,8	10,4	15,2	153,5	1.395

Notas: IF (Índice de Frecuencia), N° de incidentes x 1.000.000 /HH.

IG (Índice de Gravedad), N° días perdidos x 1.000.000 /HH.

CTP (con tiempo perdido), incidentes laborales que impiden retomar actividades por uno o más días, por indicación médica.

STP (Incidentes sin tiempo perdido), incidente laboral donde el trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales.

Datos incluyen personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Número de Accidentes (CTP y STP)

Línea de Negocio	Número de Accidentes CTP	Número de Accidentes STP	Número de Accidentes CTP + STP
DAIS	20	34	54
KAPTAN	53	62	115
NELTUME PORTS	116	316	432
Consolidado	189	412	601

*Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Tasa de Accidentabilidad

Línea de Negocio	CTP	STP	CTP + STP
DAIS	0,03	0,05	0,08
KAPTAN	0,1	0,12	0,22
NELTUME PORTS	0,08	0,21	0,28
Consolidado	0,07	0,15	0,22

*Considera personal propio y contratistas. No incluye la oficina corporativa.

Prevención de Riesgos

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

Cuando existen incidentes o accidentes de alto potencial, las UEN deben enviar al Corporativo de Ultramar una alerta de seguridad en la que se exponen las causas raíces de estos hechos, así como de las acciones correctivas que se aplicarán. De esta forma, se genera una comunidad de aprendizaje entre las diferentes UEN.

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

Línea de Negocio	Tienen un sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	Nº de Comités Existentes	Frecuencia de reuniones	% cobertura	
DAIS		24	36	Mensual o semestralmente	95%
KAPTAN		14	30	Mensual o semestralmente	100%
NELTUME PORTS		15	26	Mensual o semestralmente	96%
Consolidado Global		53	92	Mensual o semestralmente	97%



En 2023,
Ultramar
contó con

92

comités paritarios,
entre todas las
Unidades Estratégicas
de Negocio,



en los que
participaron, en
promedio, el

97%

de la dotación.





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

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

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Formación de Trabajadores Sobre Salud y Seguridad en el Trabajo



Línea de Negocio	N° de cursos de salud y seguridad dictados a colaboradores	Horas de formación en salud y seguridad a colaboradores	N° de colaboradores capacitados en salud y seguridad	N° de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	Horas de formación en salud y seguridad a contratistas
DAIS	588	15.314	2.633	63	518
KAPTAN	201	33.764	3.124	105	8.862
NELTUME PORTS	6.630	114.700	4.947	205	3.977
Consolidado Global	7.419	163.777	10.704	373	13.357

- El 84% de las 94 UEN consideradas en el proceso de reportabilidad, facilitaron el acceso de los colaboradores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, a través de beneficios, seguros, fondos de ayuda y convenios deportivos, entre otras herramientas.
- El 80% realizó capacitaciones y/o aplicó medidas especiales para fomentar la salud y el bienestar de sus colaboradores, tales como horario de trabajo flexible, home office, opciones de trabajo a tiempo parcial, instalaciones o beneficios de guardería o lactancia/lactancia materna, entre otras.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas** **02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Prevención y/o Mitigación de Impactos Negativos Significativos

Para la prevención y/o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo, Ultramar cuenta con planes anuales personalizados para las distintas UEN. Estos son revisados exhaustivamente por el Corporativo a través de un "Assessment HSE", para el establecimiento de brechas y oportunidades de mejora para el siguiente período.

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

El plan contempla los siguientes cuatro focos críticos:

1 | Gestión de Cumplimiento y Revisión de Protocolos y Procedimientos

2 | Alineamiento de Mandos Medios y Supervisores.

3 | Trabajo en Competencias.

4 | Liderazgo.

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





Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas** **02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Cobertura del Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	2.965	99%	623	52%
KAPTAN	2.879	100%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.550	86%	7.134	91%
Consolidado Global	14.394	95%	9.220	78%

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados internamente

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	2.180	97%	682	50%
KAPTAN	2.879	100%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.545	86%	7.134	91%
Consolidado Global	13.604	94%	9.279	77%

Colaboradores cubiertos por sistemas de salud y seguridad laboral auditados externamente

Línea de Negocio	Número de colaboradores empleados	% de colaboradores empleados en relación con la dotación total	Número total de contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total de contratistas
DAIS	1.864	96%	599	53%
KAPTAN	2.660	91%	1.463	91%
NELTUME PORTS	8.545	85%	7.134	91%
Consolidado Global	13.069	91%	9.196	78%

PROPIO 13 Indicadores de seguridad propios

GRI 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

GRI 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

GRI 403-3 Servicios de salud en el trabajo

GRI 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

GRI 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores

GRI 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

GRI 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

DJSI: 3.7.4 "Muertes en el trabajo"

TR-AF-310a.2 "(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y (2) tasa de mortalidad para a) empleados directos y b) empleados con contrato"

GRI 403-9 Lesiones por accidente laboral

GRI 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

NELTUME PORTS TPS



Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

88
colaboradoras,
que representan un
histórico 21,5% de
dotación femenina
frente al 13% que
había en 2018.

Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión

Terminal Pacifico Sur (TPS) fortaleció su Programa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), con el fin de promover un enfoque inclusivo en el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y trabajadoras. La empresa cuenta hoy con 88 colaboradoras, que representan un histórico 21,5% de dotación femenina frente al 13% que había en 2018.

Entre otras iniciativas, en 2023 se inauguraron salas de lactancia en las áreas Administrativa y Operativa, y se implementó el Programa Piloto “Mujeres a Bordo”, enfocada en brindar apoyo

y contención a las trabajadoras de la organización que se desempeñen en cargos de alta responsabilidad. TPS también incrementó la presencia de Gestores de Diversidad que, con 20 personas, cumplen un rol clave en la identificación de oportunidades de mejora e información de los avances del Programa DEI al resto de la organización.

Junto con estos proyectos, se llevó a cabo el programa TPS Plus, diseñado para que los colaboradores y colaboradoras puedan canjear puntos por tiempo libre, para así tener la oportunidad de

equilibrar la vida personal y laboral de una manera más beneficiosa. Además, como parte del Programa DEI, TPS le dio la oportunidad a egresados de liceos técnicos de Valparaíso para realizar pasantías al interior de la organización.

Para el año 2024, TPS continuará consolidando otras iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión como la actualización de su Política de Recursos Humanos y la realización de capacitaciones en estos temas para colaboradores y colaboradoras.

Índice GRI

Anexos

DAIS NAVMAR

Se puso en marcha una serie de iniciativas de desarrollo sostenible para promover la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras.

Iniciativas para una Mejor Calidad de Vida y Cuidado Ambiental

Navemar y sus empresas, puso en marcha una serie de iniciativas de desarrollo sostenible. Estos proyectos a cargo del Departamento de Recursos Humanos, tienen como principal objetivo promover la calidad de vida de los colaboradores y colaboradoras, fomentar una vida sana, además de capacitar y concientizar sobre la preservación y el cuidado del medio ambiente.

Gracias a su implementación, Navemar mantuvo las certificaciones ISO 45.001 de Seguridad y Salud en el Trabajo y la ISO 14.001 de Gestión Ambiental. A ello se sumó un positivo impacto en la satisfacción y el compromiso de los



trabajadores, lo que se tradujo en un aumento de la productividad y en una mejor retención de talento.

Para esto, se llevaron a cabo servicios de orientación médica y administrativa para la aplicación de protocolos de enfermedades de todo tipo; servicios de teleconsultas médicas; asesoramiento médico y administrativo vía telefónica las 24 horas en situaciones especiales para colaboradores y familiares; educación virtual, a través de boletines semanales sobre seguridad y salud ocupacional; asesoramiento y acompañamiento de lactancia materna a trabajadoras embarazadas y lactantes; consultorio

médico clínico, nutricional y psicológico para toda la organización y las empresas relacionadas; entre otras iniciativas.

En relación al cuidado ambiental se pusieron en marcha acciones de diferenciación y reducción de los residuos, disminución de papel en los procesos administrativos, prevención de contaminación en las embarcaciones y tratamiento de aguas servidas. Además, se controló el consumo de combustible en toda la flota operada por la compañía y se realizaron entrenamientos en la prevención de la contaminación por derrames de hidrocarburos y líquidos contaminantes, y en la previsión y combate de incendios.



¿Por qué es un tema material relevante?

Mantener un ambiente de trabajo amigable, enriquecedor, seguro y confortable, de calidad y que promueva el desarrollo profesional y personal de todos los colaboradores, es un elemento fundamental de la sostenibilidad para Ultramar. Esto, además, favorece la integración entre los equipos y el intercambio de experiencias que abren puertas a nuevos desafíos, oportunidades e innovaciones.

Clima Laboral

Ultramar promueve ambientes laborales en los que todos se enorgullecen de formar parte y aportar, basado en una cultura organizacional que valora la participación de cada persona en pro de los objetivos de un negocio sostenible, junto con un desarrollo personal y profesional gratificante.

Desde el año 2016 Ultramar mide anualmente su clima laboral, a través del índice Great Place to Work (GPTW), metodología que incluye las dimensiones de credibilidad, respeto, imparcialidad, orgullo y camaradería. En 2023 aplicó esta herramienta entre los meses de agosto y diciembre. Participaron 94 de las 127 UEN; 8.079 colaboradores fueron invitados a responder, con una tasa de respuesta del 89%. Entre los principales resultados destaca una Media Global de 79 puntos y una Satisfacción General de 84 puntos.

Principales Resultados GPTW

	2019	2020	2021	2022	2023
Número de Unidades Estratégicas de Negocio que participaron en la encuesta	25	27	63	79	94
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General	80	88	83	83	84
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global	76	81	78	79	79

* En estos resultados se está considerando el Promedio de la Visión Área y Visión Corporativa.

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

01. Confianza y Transparencia

02. **Nuestras Personas**

03. Clientes y Excelencia Operacional

04. Desarrollo Social

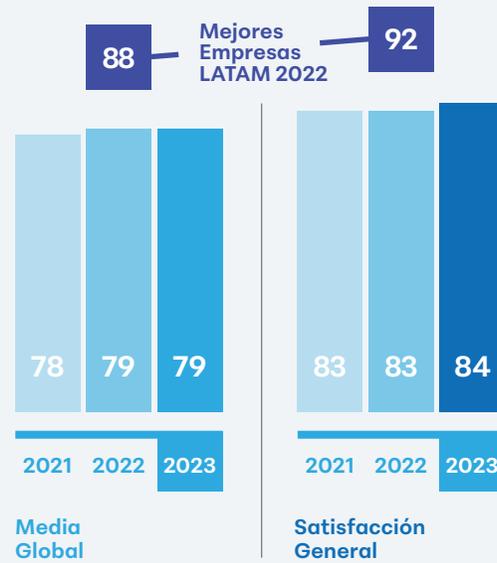
05. Cuidado del Planeta

Índice GRI

Anexos

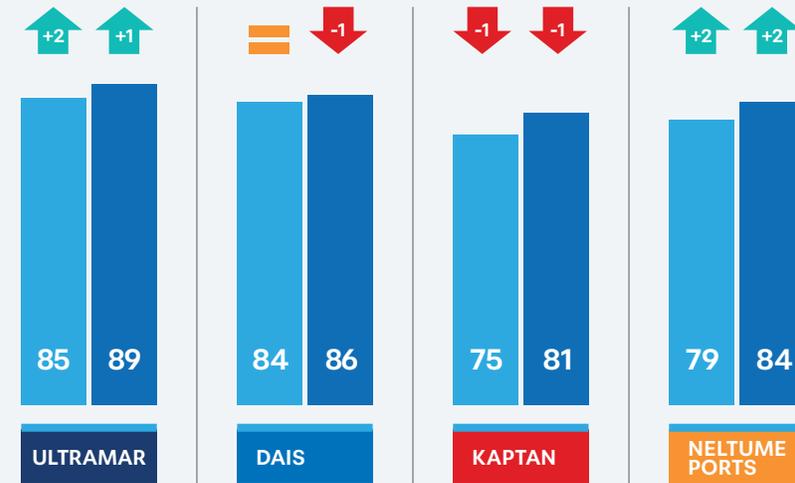


Resultados Ultramar



Media Global: promedio de 58 afirmaciones
 Satisfacción General: afirmación: "Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar". Promedio Visión Área y Visión Corporativa.

Resultados por Línea de Negocio



Media Global (light blue)
 Satisfacción General (dark blue)

Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

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



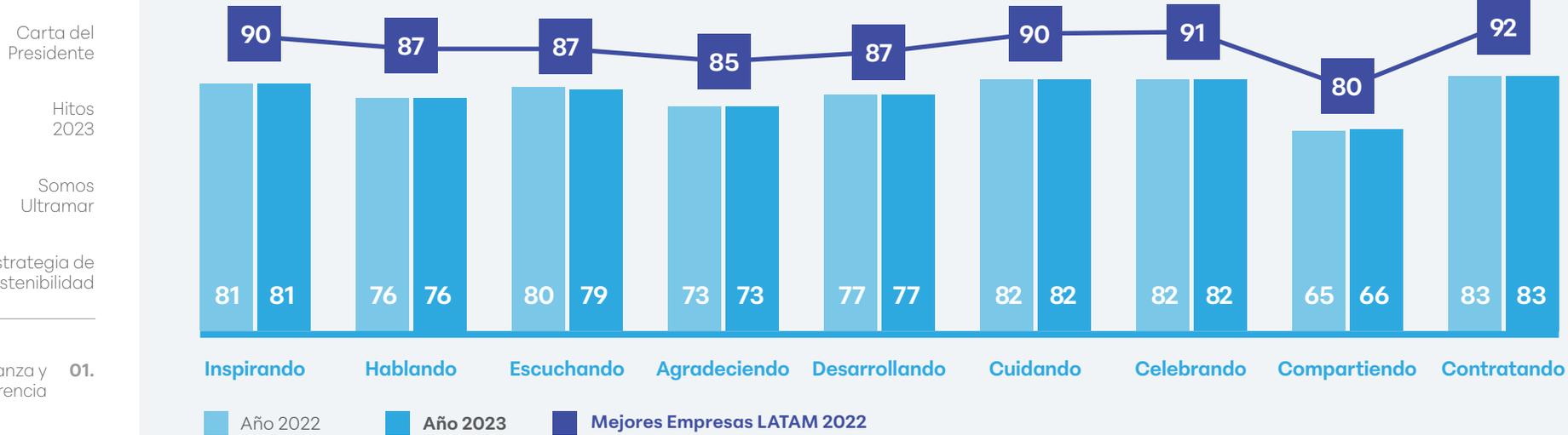
En 2023 el área con mayor puntuación fue:

Contratando y Acogiendo	83 puntos
Cuidando y Celebrando	82 puntos
Inspirando	81 puntos

Las 9 áreas de práctica del modelo “GiftWork” son:

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

Resultados del Modelo GiftWork Ultramar



Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

01. Confianza y Transparencia

02. **Nuestras Personas**

03. Clientes y Excelencia Operacional

04. Desarrollo Social

05. Cuidado del Planeta

Índice GRI

Anexos

UEN destacadas

Mejores lugares para trabajar



13° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile. **Año 2022**



26° Lugar, entre empresas de hasta 300 colaboradores en Colombia. **Año 2023**



6° Lugar, entre empresas de 20 a 100 colaboradores en Ecuador. **Año 2023**

Mejores lugares para trabajar para mujeres



7° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile. **Año 2021**

5° Lugar, empresas de 251 a 1000 colaboradores, Chile. **Año 2022**





Durante el año 2023,

46 ➔ **36%**

Unidades Estratégicas de Negocio de Ultramar, equivalentes al

del total, y el Corporativo, reportaron algún tipo de actividad dirigida al mejoramiento del clima laboral.



Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

Confianza y Transparencia **01.**

Nuestras Personas **02.**

Cientes y Excelencia Operacional **03.**

Desarrollo Social **04.**

Cuidado del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

Entre estas iniciativas, se pueden mencionar las siguientes:

- Actividades recreativas, lúdicas, de integración y mutuo conocimiento que reúnen a personas de las distintas gerencias para compartir en espacios de distensión y que ofrecen una oportunidad de conocimiento personal más allá del ámbito del trabajo.
- Jornadas de intercambio y capacitación, por lo menos una vez al mes, para cada equipo de trabajo en temáticas relacionadas con la cultura organizacional, las políticas de las empresas y la capacidad de gestión, entre otras.
- Celebraciones, paseos y otras actividades fuera de las oficinas y operaciones.
- Programas de liderazgo corporativo para empoderar a los líderes en su rol, generar cultura y nuevas formas estandarizadas de liderazgo en la organización.
- Reuniones de equipos entre la Alta Gerencia y las distintas áreas con mandos medios y sus equipos.
- Pautas nutricionales y rutinas de ejercicios, así como otras herramientas, para colaboradores que están sufriendo alteraciones médicas.
- Estandarización de beneficios, impactando directamente en la sensación de imparcialidad entre las distintas operaciones en lugares diferentes de un mismo país.
- Capacitación en comunicación y liderazgo para jefaturas y mandos medios.
- Ajustes en las jornadas laborales para mejorar y equilibrar la relación entre la vida laboral y la vida personal.
- Espacios dedicados exclusivamente al entrenamiento y la atención kinésica, con la disponibilidad de kinesiólogo y preparador físico.
- Becas para Estudios Superiores para los colaboradores.
- Diálogos de equipo para fomentar una comunicación abierta, la retroalimentación constructiva y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Promoción de la movilidad interna.
- Planes estratégicos de comunicación interna.
- Desayunos entre colaboradores y colaboradoras que no tienen hijos, así como desayunos entre la gerencia general y colaboradores de distintas áreas.
- Convenios con otras empresas y universidades.
- Sumar otro bus para los recorridos de traslado de los trabajadores.
- Creación y puesta en marcha de Comités de Clima por cada área, que trabajan respondiendo a las necesidades y resultados de las encuestas de clima.
- Mejoras o remodelaciones de las infraestructuras de las oficinas, salas de maternidad y comedores.
- Programas para reforzar la cultura del reconocimiento.

PROPIO 14 Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima



En 2023, el porcentaje total de sindicalización alcanzó un

48,1% > **2,7%**

en promedio entre las tres líneas de negocio.

más que en 2022, con un aumento importante en la línea DAIS.

6.990 >

colaboradores sindicalizados (que incluyen eventuales y embarcados).

15,4%
84,6%



Carta del Presidente

Hitos 2023

Somos Ultramar

Estrategia de Sostenibilidad

01. Confianza y Transparencia

02. Nuestras Personas

03. Clientes y Excelencia Operacional

04. Desarrollo Social

05. Cuidado del Planeta

Índice GRI

Anexos

Relaciones Laborales

Para conocer de manera directa los desafíos y las necesidades de los colaboradores, es fundamental el diálogo directo con los sindicatos. Entre otros beneficios, esto ayuda a la construcción colectiva de soluciones sostenibles a las problemáticas laborales.

Línea de Negocio	Nº Sindicatos	Hombres Sindicalizados	Mujeres Sindicalizadas	Número de Colaboradores Sindicalizados	Dotación Total	% Colaboradores Sindicalizados sobre Dotación Total	Número de Grupos o Mesas Negociadoras
Corporativo	0	0	0	0	87	0,0%	0
DAIS	19	581	251	832	3.578	23%	8
KAPTAN	19	924	158	1.082	3.241	33%	13
NELTUME PORTS	55	4.406	670	5.076	7.630	67%	8
Total / promedio	93	5.911	1.079	6.990	14.536	48,1%	29

	2020	2021	2022	2023
Nº de Sindicatos	69	84	82	93
Colaboradores Sindicalizados	5.275	5.675	6.334	6.990
Mesas de Negociación	124	189	166	29



Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Clientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



A lo largo
de 2023,

15 UEN > **16%**

de las 94 que
reportaron,
llevaron a cabo
procesos de
Negociación
Colectiva.



UEN

Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas

Montecon

Acuerdos y convenios sectoriales.

Puerto Angamos

Durante el mes de diciembre 2023, se llevó a cabo el proceso de negociación colectiva anticipada, teniendo en consideración que el contrato colectivo vigente finaliza en mayo 2024 y será renovado en junio de 2024 hasta abril de 2027. Dentro de los principales beneficios acordados destacan: actualización de bonificaciones ya estipuladas en el contrato actual, cofinanciamiento del gimnasio, cancelación de bono de término anticipado y extensión de beneficios a los no sindicalizados.

Puerto Coronel

Negociación Colectiva Sindicatos Eventuales en mayo 2023 y cierre de negociación 2023-2024 por 24 meses. Negociación Colectiva con el Sindicato CCT1 (144 colaboradores contratados) cerrada el 20 de septiembre de 2023 por 24 meses.

Sagres Puerto

PELOTAS: Reajuste salarial del 5% del 1 de mayo de 2023 al 30 de abril de 2024. GUAÍBA: Reajuste del 4,4% de enero a abril de 2024; abono del 4,4% de mayo de 2023 a enero de 2024.

TGU

Se negoció nuevo convenio colectivo con reducción de jornales asegurados por mes para el personal fijo.

TPA

Proceso de negociación cerrado con éxito durante octubre 2023.

TPR

Se negoció un aumento por paritarias del 106% para actualizar los sueldos según la inflación del país (considerando el período anual entre marzo de 2023 y marzo de 2024).

TPS

Aumento del sueldo base, aumento de valor funciones para BT, reajustes IPC, nuevas condiciones para solicitud de préstamos internos, aumento bono de escolaridad, bono a hijos con diagnóstico de TEA o síndrome de down, aumento bono de vacaciones para BT, entre otros.

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos

UEN

Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas

<p>Axinntus</p>	<p>1) Negociación Colectiva Sindicato N°1 Engie. En junio de 2023 se realizó la negociación anticipada con el Sindicato de Axinntus Engie, en la comuna de Mejillones, en el cual se firmó un nuevo contrato colectivo que regirá por los próximos 36 meses. Dotación sindical: 71 colaboradores.</p> <p>2) Negociación Colectiva Sindicato N° 2 Huasco. En septiembre de 2023 se realizó la negociación anticipada con el Sindicato N° 2 Axinntus Huasco, en la comuna de Huasco, en el cual se firmó un nuevo contrato colectivo que regirá por los próximos 36 meses. Dotación sindical: 41 colaboradores.</p> <p>3) Negociación Colectiva Sindicato N°1 Huasco. Desde el 23 de noviembre del 2023 al 10 de enero de 2024 se realizó la negociación reglada con el Sindicato N°1 Axinntus Huasco, la cual tuvo mediación obligatoria. Concluyó con dos días de huelga y la firma de un nuevo contrato colectivo, el cual regirá por los próximos 34 meses. Dotación sindical: 107 colaboradores.</p>
<p>Sitrans</p>	<p>Se llevaron a cabo dos procesos de negociación colectiva:</p> <p>1) Sindicato N°1 Conductores y Operadores Transportes Nacionales Libertador Ltda.: Primera negociación con el sindicato en la industria. Negociación cerrada dentro de los plazos regulares establecidos, sin necesidad de mediación por parte de la Dirección del Trabajo.</p> <p>2) Sindicato de Trabajadores N°1 de Sitrans Ltda. Talcahuano: Negociación anticipada cerrada, sin necesidad de mediación por parte de la Dirección del Trabajo.</p>
<p>STF Logística</p>	<p>Para el caso de Ledincor S.A., cuyo centro de trabajo es TLM en el Departamento de Río Negro, se mantuvieron reuniones con el SU-PRA los días 24/05, 24/06 y 22/11 de 2023.</p> <p>Se pudo comunicar y avanzar con una reestructuración, incentivada por el sobrante de personal, en la que se desvincularon cinco trabajadores.</p> <p>Desde el 22 de noviembre se está a la espera de recibir un correo de SUPRA con las reivindicaciones del Comité de Base.</p>
<p>UASL- Depocargo- Teisa</p>	<p>Durante junio de 2023 hubo una negociación colectiva en la Empresa Teisa. Los principales resultados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Del total de los beneficios negociados, un 88% tuvo reajuste según lo solicitado por el proyecto presentado por el sindicato. 2. Los beneficios que se reajustaron en promedio tuvieron un incremento del 23%. 3. Se logró acuerdo y firma del nuevo contrato colectivo, sin necesidad de que los colaboradores votaran la huelga. 4. Hubo una mesa negociadora por parte del sindicato y la empresa, que permitió tener un buen trato y una buena comunicación periódicamente durante toda la negociación.
<p>Ultramar Agencia</p>	<p>Se realizó una negociación con el sindicato de Bucalemu Lanchas. Dentro de lo acordado, destaca: Ajuste del bono operacional, ajuste del bono no operacional, beneficio de cinco días feriados irrenunciables y ajuste al bono por termino de negociación.</p>

Carta del
Presidente

Hitos
2023

Somos
Ultramar

Estrategia de
Sostenibilidad

Confianza y
Transparencia **01.**

**Nuestras
Personas 02.**

Cientes y
Excelencia
Operacional **03.**

Desarrollo
Social **04.**

Cuidado
del Planeta **05.**

Índice GRI

Anexos



Ultramar está comprometido con el respeto y la garantía de los derechos humanos en la empresa y en los territorios donde tiene operaciones:

- 24% de las UEN que reportaron información en 2023, declaran contar con una política de compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.
- El 11% ha llevado a cabo en los últimos tres años, un proceso de Debida Diligencia en derechos humanos para identificar potenciales riesgos que puedan afectarlos.
- Un 17% declara haber hecho públicos informes sobre las acciones de mitigación y remediación relacionadas con los derechos humanos.

El 98% de las UEN que reportan información el 2023, declaran no presentar riesgos con relación a la limitación del ejercicio de la libertad de asociación o negociación colectiva. La totalidad de ellas afirma no tener riesgos significativos de casos de trabajo infantil ni de trabajo forzoso u obligatorio.

- GRI 2-30** Convenios de negociación colectiva
- DJSI: 3.2.6** "Libertad de Asociación"
- DJSI: 3.3.1** "Compromiso con los Derechos Humanos"
- DJSI: 3.3.2** "Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos"
- DJSI: 3.3.3** "Evaluación en Derechos Humanos"
- DJSI: 3.3.4** "Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos"
- PROPIO 8** Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación
- GRI 407-1** Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo
- GRI 408-1** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil
- GRI 409-1** Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.