



REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD

2025



ÍNDICE

CARTA DEL PRESIDENTE	SOMOS ULTRAMAR	HITOS RELEVANTES DEL 2025	VISIÓN ESTRATÉGICA ULTRAMAR	GOBIERNO CORPORATIVO	1 COMPROMISO CON CLIENTES	2 PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL	3 GESTIÓN DEL NEGOCIO Y EXCELENCIA OPERACIONAL	4 DESARROLLO SOCIAL	ÍNDICE GRI	ANEXOS
3	5	8	13	20	25	46	87	131	170	175



CARTA DEL PRESIDENTE



Es un orgullo presentarles el Reporte de Sostenibilidad 2025 de Ultramar, nuestra décima edición bajo el estándar Global Reporting Initiative (GRI). Un documento que refleja nuestro compromiso con una gestión responsable y con un impacto económico, social y ambiental positivo en los territorios donde operamos.

El escenario global sigue marcado por una combinación compleja de incertidumbre y cambios acelerados. Vemos vientos protectores que tensionan el comercio internacional, en paralelo a una creciente polarización política y a conflictos que, aunque se han ido normalizando en la conversación pública, continúan representando un riesgo geopolítico real. Durante el año, las disrupciones en rutas marítimas y cadenas de abastecimiento exigieron más capacidad y coordinación, impactando tiempos y costos logísticos, lo que volvió aún más valioso anticiparnos y apoyar a nuestros clientes en decisiones críticas.

En este contexto, cobra mayor importancia defender el valor del comercio exterior como motor de desarrollo. Cuando los bienes fluyen con reglas claras, se abren oportunidades, se mejora la calidad de vida de las personas y se amplían las posibilidades de crecimiento. Esto es especialmente cierto en el mundo digital, donde más actores pueden participar del mercado global y acceder a escalas que antes eran imposibles.

Para Ultramar, fue un buen año. Consolidamos nuestras actividades, seguimos expandiéndonos a nuevas ubicaciones y fortalecimos nuestra capacidad para acompañar a los clientes en un entorno exigente. También dimos un paso importante al definir una Visión Estratégica que ordena y simplifica lo esencial de nuestro sello. Queremos alinear de mejor manera nuestra forma de hacer empresa con una promesa clara, ser un socio en quien confiar, y hacerlo sobre una base

que conocemos bien, personas comprometidas, líderes que dan el ejemplo y equipos cohesionados que entienden hacia dónde vamos y se entusiasman con el futuro.

En nuestra relación con los clientes, seguimos profundizando un enfoque de largo plazo. En un grupo global como el nuestro, la excelencia se construye con presencia local, equipos empoderados y liderazgos en terreno que sean capaces de entender los desafíos de nuestros clientes de manera cercana y entender cómo podemos acompañarlos en su crecimiento. Nuestra ambición es ser especialistas en la industria de nuestros clientes, para ofrecer soluciones integrales que respondan a sus desafíos.

La excelencia y la seguridad siguen siendo un desafío permanente. Requieren disciplina, consistencia y una convicción compartida. Si yo me cuido, te cuido, y así nos cuidamos como

Fue un buen año para Ultramar, en el que consolidó sus actividades, se expandió a nuevas ubicaciones y fortaleció su capacidad para apoyar a los clientes en un entorno exigente.





Creemos que una contribución concreta al desarrollo social es ser una empresa sólida, que opera con excelencia y genera oportunidades para su entorno.



equipo. En Ultramar no hay espacio para bajar la guardia cuando se trata de la vida e integridad de las personas.

En materia de transición energética, seguimos avanzando en la reducción de nuestra huella de carbono y en la búsqueda de soluciones más limpias para nuestras operaciones. Sabemos que la adopción de nuevas tecnologías requiere un proceso de ajuste, donde los costos son un factor determinante, y por eso abordamos estos cambios con responsabilidad y sentido práctico. De todas formas, continuamos destacando al hidrógeno verde como una oportunidad relevante para Chile, especialmente en regiones donde estamos presentes, como Antofagasta y Magallanes.

Durante este año, también nos enfocamos en optimizar procesos y fortalecer infraestructuras para entregar servicios más eficientes, seguros y sostenibles. Entre nuestros trabajos de ampliación

de infraestructura, me gustaría destacar la modernización del Terminal Graneles del Norte en Mejillones, lo que permitirá mejorar la logística de exportación de concentrado de cobre. También, en el Puerto de Vancouver (EE.UU.), iniciamos una nueva fase de obras en Terminal 1, un proyecto que considera el desarrollo de un futuro Mercado Público sobre el río Columbia. Otro hecho destacable, es que iniciamos una nueva operación en Guatemala, ampliando nuestra presencia y capacidad para responder a las necesidades logísticas de la región.

Es fundamental para nuestra gestión comprender y responder a las expectativas de nuestros clientes y proveedores, por lo que monitoreamos anualmente su percepción a través de estudios de satisfacción. Durante 2025, constatamos que la relación con nuestros proveedores se mantiene sólida y estable, con un 82% declarándose promotores y un *Net Promoter Score* de 77%,

mientras que la satisfacción de nuestros clientes consolidó su tendencia al alza, alcanzando 58 puntos, frente a los 55 registrados en 2024. En ambos grupos de interés, la integridad y ética en los negocios, el compromiso con la mejora continua y la seguridad operacional se confirman como los atributos más valorados de nuestra propuesta de valor.

Creemos que una contribución concreta al desarrollo social es ser una empresa sólida, que opera con excelencia y genera oportunidades para su entorno. Queremos ser un aporte real a los países y comunidades donde desarrollamos nuestra actividad, no solo desde lo económico, sino también desde el vínculo cotidiano con las personas y el territorio. Eso implica integrarnos mejor a la ciudad y al espacio público, fortalecer la colaboración público-privada e invitar a otros a ser parte de soluciones que mejoren la vida de las personas. Es un esfuerzo genuino por hacer bien las cosas

con clientes, comunidades y todos los grupos con los que nos relacionamos.

Este reporte busca justamente transparentar ese camino. Mostrar lo que estamos haciendo, el impacto positivo que genera nuestra actividad empresarial y, al mismo tiempo, aquello que debemos seguir mejorando para estar a la altura de este propósito. La convicción es simple y exigente a la vez, construir confianza día a día, con coherencia, con resultados y con una mirada de futuro.

En este camino, también hubo momentos que nos marcaron profundamente. Durante el año, despedimos a dos personas muy importantes para Ultramar. Martín Rocchietti, Gerente General de TGU, que partió tempranamente, y Pablo Ihnen, quien nos acompañó desde los directorios. Los vamos a extrañar mucho. Su calidad humana, su compromiso y su aporte quedan en nuestra historia, y seguiremos honrando su legado

en la forma en que trabajamos, en el cuidado de las personas y en la responsabilidad con que asumimos cada decisión.

Agradezco a cada uno de ustedes por su compromiso y por el trabajo bien hecho. Seguiremos avanzando con determinación para consolidar nuestra Visión Estratégica, fortalecer nuestra cultura de seguridad, profundizar relaciones de largo plazo con nuestros clientes y aportar al desarrollo sostenible del comercio exterior, con la excelencia y la pasión que nos caracterizan.

Atentamente,

Richard von Appen
Presidente Ultramar



SOMOS ULTRAMAR

Nuestra casa matriz, Inversiones Ultramar Ltda., está ubicada en Santiago de Chile y es controlada por Servicios Marítimos Inversiones Panguipulli S.A. CPA.

Las operaciones de las Unidades Estratégicas de Negocio se encuentran en la mayoría de los países de las Américas, teniendo también presencia en Europa y Asia.

Sus negocios se agrupan en las siguientes líneas:



DAIS

Agenciamiento
y Soluciones
Integrales



KAPTAN

Logística
Industrial



**NELTUME
PORTS**

Operación
Portuaria

Cada Unidad Estratégica de Negocio (151 en total para el año 2025) tiene una estructura autónoma. Sin embargo, se guían por el propósito común de Ultramar: **Contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo sostenible del comercio exterior.**

Todas nuestras empresas comparten visión y valores, la Visión Estratégica Corporativa y, además, otras políticas y lineamientos entregados por el Directorio de Ultramar para hacer más transversales los enfoques de trabajo y los objetivos de largo plazo.



FILIALES

ACPS (Atlantic Coast Port Service)
Agencia Marítima Brings
Agencia Marítima Kenrick
Agencia Marítima Kenrick Perú
Allied Maritimes Services
AMI (Agencia Marítima Internacional)
AMS
Brings Austral
Brings Uruguay
Bucalemu
C.B Fenton
CLC
Essential Port Services, LLC
FLS SRL (Freight and Logistics Services)
GDK Centros de Servicios S.A.S
Gemar (General Marine Services)
Global Hub BV
Global Shipping Uruguay
Greenwave
Integrity
Lighthouse
MACS
MACS Panamá
Mallkira
MARES
Marine Transport LLC
Montship
Nautica Services NV
Navegación del Pacífico
NAVES
Navisur
Norton Lilly CCL
Norton Lilly NCA
Norton Lilly Panamá

Norton Lilly Trinidad y Tobago
PCPS
REMAR
Rochamar
S5 Agency World Ltd
S5 Asia (Shanghai) Ltd
S5 Asia (Shanghai) Shipping Services Co. Ltd
S5 Asia Group Ltd
S5 Asia Group Pte Ltd
S5 Asia Ltd
S5 Asia Ltd
S5 Asia Ltd
S5 Asia Ltd (Hong Kong) - Taiwan Branch
S5 Asia Pte Ltd
S5 Asian Sdn Bhd
S5 Eurasia Global Bus Services Centre Sdn Bhd
S5 NE BV
S5 North Europe GmbH
S5 North Europe Ltd
S5 North Europe NV
S5 Norway AS
S5 Vietnam Co Ltd
Sagres Agenciamiento Marítimo
Sagres Logística
Sea Hawk Marine
Sea Liner Ltd
SMI (Servicios Marítimos Integrales)
Surglobal Transporte
Transmundo
Transtotal
Transtotal Logística Selva
Trealtmont Logistics USA
Trealtmont Trade Lane
Trealtport Container Services

Trealtship Services
Ulog Chile
Ulog Colombia
Ulog Ecuador
Ulog Logística Selva
Ulog Perú
Ultramar Agencia Marítima
Vectorial

COLIGADAS

Altamarítima
APS (Agri Port Services)
APS Brasil
Comar (Agencia Portuaria)
Costa Rican Ship Supplier S.A.
Evergreen Shipping Agency Uruguay
Getafe (Spin Shipping)
Global Shipping Paraguay
MSC Argentina
MSC Bolivia
MSC Chile
Navemar
Navinter (Agenciamiento General)
Norton Lilly AW Agencies
Norton Lilly Barbados
Norton Lilly Shipping Mexico
Odivesa (Empresa de Estiba)
Paramar
Tierramaraire
Transmares
Unimarine Paraguay

FILIALES

Axinntus
Depocargo
ELB
Grúas
KTV Working Industrial Drone
Mintral
Operadora Extraportuaria de Manzanillo (OEM)
Sitrans
SIX
Stierlift
STL (Sur Terminales Logísticas)
Teisa
TEP 19
Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)
TLU
UASL

COLIGADAS

Amenwil S.A.
Associated Terminals LLC
Aventisur S.A.
Consersa (Depósito de Contenedores)
Depósitos Montevideo
Esdras (Arriendo de Equipos)
Logística Río Arriba
Medlog Bolivia
Medlog Chile
Medlog Chile Extraportuarios Ltda
STF Logística
Transmaritime Inc.
Transmaritime Solutions LLC

FILIALES

Montecon (MON)
Ontemar (Zona Franca Litoral)
Portuaria Tunquén Limitada
Terminales Graneleras Uruguayas (TGU)
Terminal Logístico Guaíba (TLG)
Terminal Logístico Pelotas (TLP)
Terminal Logístico Río Grande (TLRG)
Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS)
Terminal Público Pelotas (TPP)
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)
Tidal Transport & Trading
Ultraport

COLIGADAS

Puerto Angamos (PANG)
Puerto Coronel
Puerto Mejillones (MEJ)
Rioestiba
Suatilco
Terminal Graneles del Norte (TGN)
Terminal Mejillones
Terminal Ontur
Terminal Puerto Arica (TPA)
Terminal Puerto Rosario (TPR)
Terminal Río Grande de Sul
Vancouver Bulk Terminal (VBT)



PRESENCIA



29
países

- | AMÉRICAS | EUROPA | ASIA |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">ArgentinaBarbadosBoliviaBrasilCanadáChileColombiaCosta RicaEcuadorEstados UnidosGuatemalaMéxicoPanamáParaguayPerúTrinidad y TobagoUruguay | <ul style="list-style-type: none">AlemaniaBélgicaNoruegaPaíses BajosReino Unido | <ul style="list-style-type: none">ChinaIndonesiaMalasiaSingapurTailandiaTaiwánVietnam |
- Agenciamiento y Soluciones Integrales
- Logística Industrial
- Servicios Portuarios



14.957
personas

10.063 | 67%
Dotación de Empresas Filiales

4.894 | 33%
Dotación de Empresas Coligadas

% DOTACIÓN POR LÍNEAS DE NEGOCIO

85 | 0,6%
Ultramar Corporativo

3.798 | 25,4%
DAIS

3.670 | 24,5%
KAPTAN

7.404 | 49,5%
NELTUME PORTS

Nota: Estos datos incluyen personal embarcado y eventuales.



HITOS

ENERO 2025

Andrés Hurel, CEO de Remar Ecuador, deja la organización para emprender nuevos desafíos profesionales. En su reemplazo, **Gabriel Mariscal**, quien se desempeñaba como Agency Business Manager en CB Fenton, Panamá, asume como CEO, cargo que fue confirmado en abril de 2025.

MARZO 2025

Se lleva a cabo una nueva versión de la **Jornada de Alineamiento de CEOs de Ultramar**, instancia que reúne a directores, gerentes generales y gerentes corporativos para revisar los desafíos y focos estratégicos del año.

ABRIL 2025

Se desarrolla la **Jornada de Alineamiento del Área de Personas de Ultramar**, encuentro que reunió durante dos días en Santiago a sus líderes para trabajar en temas relacionados con Cultura, Talento, Compensaciones y Sostenibilidad, entre otros. La instancia permitió compartir buenas prácticas, fortalecer la colaboración y potenciar el networking entre los equipos.

Se realiza la segunda **Jornada de Alineamiento de Finanzas** para las líneas de negocio de **DAIS, Kaptan y Neltume Ports**, evento clave para fortalecer la visión financiera y estratégica de las Unidades de Negocio.

MAYO 2025

Jonny Sarruate, quien se desempeñó como Gerente Comercial en Río Estiba (Uruguay) durante 12 años, asume como CEO de la compañía en reemplazo de Andrés Maleplate, quien deja la organización para enfrentar nuevos desafíos profesionales.

Se define una **reestructuración en el liderazgo y gobernanza de S5** para lograr un mejor alineamiento con el propósito, visión y valores de Ultramar.

- S5 Agency World queda liderado por Juan Esteban Soto (Chief Commercial Officer) y Tony James (Chief Operating Officer).
- S5 Asia continúa bajo la dirección de Javier Ponce (CEO Asia), con sede en Singapur.
- S5 Europa es liderado, a partir del 1 de julio, por Valeria Bossio (CEO Europa), con sede en Rotterdam.

JUNIO 2025

Se realiza una nueva **Reunión de Alineamiento de DAIS** en la que participan ejecutivos, CEOs de las distintas Unidades de Negocio de DAIS y Gerentes Corporativos. Se realizan distintas presentaciones para conocer los avances y desafíos de las empresas, fortaleciendo esta red de trabajo.

JULIO 2025

Debido al crecimiento de Norton Lilly International (NLI) en América del Norte, Central y el Caribe, se lleva a cabo una reorganización para aumentar la autonomía operacional, la eficiencia y la cercanía comercial. La compañía separa su funcionamiento de la operación basada en Mobile, Alabama, y se

crea **Norton Lilly NCA**, con sede en Houston bajo el liderazgo de Álvaro David.

A raíz del movimiento de Valeria Bossio a S5 Europa, **Jorge Posadas**, Gerente de ULOG Perú, asume como **CEO de Transtotal Agencia Marítima**, cargo que incluye ULOG Perú y Transtotal Logística Selva.



HITOS

AGOSTO 2025

Se establece la **separación administrativa y operacional entre Puerto Angamos y Terminal Graneles del Norte (TGN)**, permitiendo que cada compañía enfoque su desarrollo estratégico de forma independiente.

- **Carlos Kulenkampff**, Gerente de Operaciones de Puerto Angamos, asume la **Gerencia General de Puerto Angamos**.

- **Felipe Vásquez**, Gerente Comercial y de Desarrollo de Puerto Angamos y TGN, asume la **Gerencia General de TGN**.

Se realiza la **9ª edición del Seminario de Excelencia Operacional**, que incluye visitas a Unidades de Negocio, presentaciones, conversatorios y mesas de trabajo. Participan los CEOs y líderes vinculados a seguridad, medioambiente y gestión de activos.

NOVIEMBRE 2025

Se reorganizan las operaciones en Guatemala con el fin de impulsar el desarrollo de Kaptan en ese país y Centroamérica. Las operaciones de **Depósito y Logística —Consersa y Esdras—** que pertenecen al Grupo Navinter y la línea de negocio DAIS, pasarán a integrarse a Kaptan.

- **José Carrasco**, Subgerente de Operaciones de Puerto Angamos, asume la **Gerencia General de Consersa y Esdras**.

Estuardo Solís, CEO de Grupo Navinter Guatemala, deja la organización para emprender nuevos desafíos profesionales.

SEPTIEMBRE 2025

Con el objetivo de fortalecer la estructura nacional de Ultraport, se crea la **Gerencia de Puertos Multipropósito**, dependiente de la Gerencia General, para impulsar los servicios portuarios con altos estándares de servicio y excelencia operacional, además de identificar oportunidades de crecimiento.

- La nueva gerencia es liderada por **Pedro Brain**, quien se desempeñaba como Gerente de SIX Extraporuario.
- **Leonardo Palomo**, quien ocupaba el rol de Agente de Sitrans Valparaíso, asume como **Gerente de SIX Extraporuario**.

Se realiza la **5ª versión de la Jornada de Alineamiento de Kaptan** en Santiago de Chile. Fue la primera vez que este encuentro se realizó de manera presencial permitiendo fortalecer la conexión entre equipos, compartir experiencias y conocer en profundidad los desafíos y proyectos que lidera esta línea de negocio.

OCTUBRE 2025

Se realiza la **7ª versión de la Reunión de Alineamiento de Neltume Ports** para reforzar la colaboración y la visión estratégica de esta línea de negocio. Al encuentro asisten directores, ejecutivos y líderes de las Unidades de Negocio de Chile, Argentina, Brasil, Uruguay y Estados Unidos.

Se presenta la **Visión Estratégica de Ultramar**, su hoja de ruta y la de sus empresas para los próximos cinco años, expresando una forma compartida de avanzar,

vinculando nuestra sostenibilidad al desarrollo de las personas, comunidades y países.

En Corralco, Chile, se lleva a cabo la **42ª versión de Executives Meeting**, encuentro estratégico anual que reúne a ejecutivos de Ultramar y sus Unidades de Negocio para compartir experiencias, revisar los focos estratégicos del negocio y reforzar el compromiso con la sostenibilidad, la excelencia operacional y el desarrollo de las personas.

DICIEMBRE 2025

En agosto **José Sáenz** deja la Gerencia General de Puerto Angamos y TGN para asumir como **CEO de Sitrans, SIX, ELB y Mintral**. Su nombramiento se hace efectivo el 1º de diciembre, una vez finalizados sus estudios de posgrado en Harvard. **Phillip Schaale**, CEO de Sitrans y sus empresas, asume el nuevo desafío como **Gerente de Logística de América Latina de Kaptan**.



HITOS COMUNICACIONALES 2025



12 DE MARZO

Concluye el primer ciclo del Programa de **Mentoring**, un espacio de aprendizaje continuo orientado a compartir experiencias y conocimientos. Participan 24 duplas (mentor y mentee), provenientes de 10 países.



8 DE ABRIL

Se realiza el *kick off* del Voluntariado Corporativo “Voluntarios en Acción”, con la participación de estudiantes del colegio El Almendral en el programa “La Ruta del Fortalecimiento”.



29 DE MAYO

Se lleva a cabo el **2° Conversatorio Ultramar**, centrado en multiculturalidad, diversidad generacional y de género. El panel está compuesto por José Sáenz (CEO de Puerto Angamos y TGN), Loreto Giacaman (CFO de Ultramar Agencia Marítima), y Javier Ponce (CEO de S5 Asia), además de la participación externa de Sofía Sánchez, Chief People and Culture Officer de HIF.



Lanzamiento del Reporte de Sostenibilidad 2024.



2 DE JULIO

Se desarrolla la primera **Mesa de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** del año, instancia en la que se revisan los avances en la actualización de la Política DEI y el plan de trabajo para 2025.

HITOS COMUNICACIONALES 2025



10 DE JULIO

Se realiza el kick off del segundo ciclo del Programa de Mentoring, en el que se presentan las duplas y el plan de trabajo anual.



27 Y 28 DE AGOSTO

Se lleva a cabo en Arica, Chile, la **graduación de la 4° generación de los programas de desarrollo Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo**, que reunió a participantes de Chile y otros países.



2 DE SEPTIEMBRE

Se inicia el **5° ciclo** de los programas de formación transversal de Ultramar: **Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo**.



2 DE OCTUBRE

Por quinto año consecutivo, Ultramar es reconocido como **un gran lugar para trabajar**, siendo certificado por **Great Place To Work**.

HITOS COMUNICACIONALES 2025



22 DE OCTUBRE

Se desarrolla el **Taller de Empleabilidad**, con el objetivo de fortalecer la comprensión del proceso para identificar y promover iniciativas de empleabilidad y contratación local.



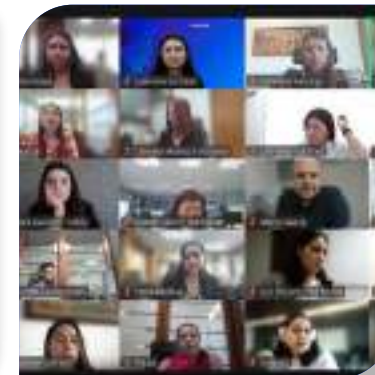
23 DE OCTUBRE

Finaliza el segundo ciclo del **Programa Mentoring**.



19 DE NOVIEMBRE

Se realiza la **2ª Mesa Ampliada de Diversidad, Equidad e Inclusión**, instancia en la que se revisa los avances del año y se presenta la Guía de Contratación Local para las empresas de Ultramar.



15 DE DICIEMBRE

Ultramar celebra 73 años, con diversas publicaciones internas y externas que destacan el camino recorrido por la organización.



VISIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DE SOSTENIBILIDAD



PROPÓSITO

Contribuir a la
calidad de vida de las
personas a través del
desarrollo sostenible
del comercio exterior.



VISIÓN ESTRATÉGICA: IMPULSANDO EL DESARROLLO SOSTENIBLE

(GRI 2-22, 2-23, 2-24)

El Reporte de Sostenibilidad 2025 es un hito significativo para Ultramar: se cumplen diez años reportando de manera ininterrumpida la gestión y desempeño económico, social y ambiental. Este ejercicio de transparencia no sólo es una oportunidad para dar cuenta de los principales indicadores de gestión de la empresa en la materia, sino también para mostrar la evolución cultural y estratégica que la sostenibilidad ha tenido al interior de Ultramar.

Desde el 2019 se trabajó bajo los lineamientos de una Estrategia de Sostenibilidad que permitió institucionalizar procesos. Sin embargo, el dinamismo del entorno y los desafíos de crecimiento impulsaron a Ultramar a dar un nuevo paso.

El 2025 se evolucionó hacia una Visión Estratégica con el objetivo de impulsar aún más el desarrollo sostenible al integrarlo directamente en el núcleo del negocio y en la cultura organizacional.

UN PROCESO DE CONSTRUCCIÓN RIGUROSO

La definición de esta Visión Estratégica es el resultado de un trabajo profundo y colaborativo iniciado el año 2024, tomando como punto de partida los resultados del Estudio de Reputación y Sostenibilidad realizado dicho año.

Este trabajo incluyó un diagnóstico interno y externo, considerando entrevistas en profundidad a directores y ejecutivos, así como consultas a diversos grupos de interés. Esta etapa de escucha activa se complementó con instancias de análisis estratégico, como workshops y jornadas de alineamiento junto al Comité Ejecutivo y los CEOs de todas las Unidades de Negocio que conforman Ultramar.

Los hallazgos confirmaron que la compañía cuenta con una base sólida, reconociendo la prioridad que se le entrega al bienestar y seguridad de los colaboradores,

además de tener a la ética y la integridad como uno de los activos más valiosos.

Los resultados de dicho estudio son cimiento para abordar desafíos mayores. Por ello se decidió evolucionar desde una Estrategia de Sostenibilidad hacia una Visión Estratégica, una hoja de ruta común, impulsada por tres objetivos principales:

1. Estrechar la relación de la sostenibilidad con la estrategia del negocio.
2. Alinear los focos de gestión, fortaleciendo la propuesta de valor de “ser un socio en quien confiar”.
3. Profundizar la autonomía de las Unidades de Negocio para definir objetivos según su realidad y la naturaleza propia de su operación.





VISIÓN ESTRATÉGICA DE ULTRAMAR



El propósito de Ultramar se mantiene como eje orientador: “Contribuir a la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo sostenible del comercio exterior”. Este propósito se materializa en la promesa de ser un “socio en quien confiar”, impulsando un negocio eficiente y rentable basado en la integridad y el cuidado de las personas.

Para materializar este propósito, se estructuró la gestión en cuatro pilares estratégicos que guían el actuar de las más de 150 Unidades de Negocio.



Visión Estratégica Ultramar Impulsando el desarrollo sostenible

“Contribuir a la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo sostenible del comercio exterior.”





COMPROMISO CON CLIENTES

Nos comprometemos a construir relaciones de largo plazo con nuestros clientes, basadas en la confianza, la agilidad y una atención oportuna y flexible que responda a sus necesidades.

Acompañamos a cada cliente con cercanía, actuando como aliado en sus principales desafíos estratégicos. Para abordar un entorno cada vez más dinámico, impulsamos procesos y servicios innovadores y sostenibles, que nos permiten anticiparnos, adaptarnos y entregar un servicio que combina excelencia, calidad, responsabilidad y visión de futuro.

Las dimensiones de gestión en este pilar son:

- Relaciones de largo plazo.
- Atención oportuna y flexible.
- Procesos y servicios innovadores.
- Calidad y responsabilidad.

PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Las personas y nuestra cultura organizacional han sido, a lo largo del tiempo, el sello que nos distingue. Formamos equipos comprometidos y de alto desempeño, con líderes que dan el ejemplo en línea con nuestros valores y una forma de actuar basada en la coherencia.

Promovemos un ambiente diverso, equitativo e inclusivo, convencidos de que distintas miradas fortalecen nuestra identidad y la capacidad para enfrentar los desafíos del negocio. Lo hacemos en un entorno donde el cuidado de las personas, el bienestar y clima laboral son pilares esenciales de nuestra cultura.

Fomentamos el desarrollo y el reconocimiento del talento

en función del esfuerzo, las capacidades y el compromiso, valorando el mérito como la clave para el crecimiento dentro de la organización.

La ética y el cumplimiento son compromisos que sustentan entornos de confianza. Sobre esta base promovemos el diálogo constante y relaciones laborales sólidas.

Las dimensiones de gestión en este pilar son:

- Liderazgo y trabajo en equipo.
- Bienestar y clima laboral.
- Desarrollo del talento.
- Ética y cumplimiento.
- Relaciones laborales.

GESTIÓN DEL NEGOCIO Y EXCELENCIA OPERACIONAL

Sustentamos nuestra operación en una gestión responsable, construida sobre una base conservadora que nos entrega solidez financiera.

Contamos con un entorno de control que combina el uso eficiente de los recursos y activos, una gestión rigurosa de los riesgos y herramientas que nos permiten anticipar y manejar variables críticas del negocio.

Promovemos una medición constante en las dimensiones económica, social y ambiental, asegurando la transparencia y fomentando la mejora continua. Esto nos permite sostener una operación eficiente y rentable, proyectándonos hacia el futuro.

Operamos bajo un enfoque de excelencia operacional. Priorizamos la cultura de seguridad como un valor esencial,

resguardando a las personas y al entorno a través de una gestión de activos que cumple con altos estándares.

Realizamos una gestión medioambiental responsable, que contribuye a mitigar nuestros impactos y a disminuir nuestra huella de carbono, reafirmando así nuestro compromiso con el desarrollo sostenible.

Las dimensiones de gestión en este pilar son:

- Solidez financiera.
- Entorno de control y gestión de riesgos.
- Transparencia y mejora continua.
- Cultura de seguridad.
- Gestión medioambiental.

DESARROLLO SOCIAL

Nuestro crecimiento busca ir de la mano de la prosperidad de nuestro entorno, contribuyendo al dinamismo económico y al bienestar de las comunidades donde operamos. Este compromiso se basa en la comprensión de la realidad local, el diálogo y una vinculación permanente con nuestros grupos de interés.

Queremos responder a las necesidades de la comunidad, siendo parte de proyectos de inversión social que generen valor en el largo plazo y que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas. Además, generamos alianzas que fortalecen las condiciones y capacidades de las personas para acceder al mercado laboral, impulsando la empleabilidad y el desarrollo de los proveedores.

Las dimensiones de gestión en este pilar son:

- Vinculación permanente con grupos de interés.
- Fomento de la empleabilidad.
- Desarrollo de proveedores.
- Inversión social.

En línea con la Visión Estratégica, Ultramar busca orientar el desarrollo aportando a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:



Priorizamos una cultura de seguridad y cuidado de las personas.

Ver páginas 104 a 116



Promovemos la empleabilidad en las localidades donde operamos, junto con el desarrollo de proveedores.

Ver páginas 144 a 162



Impulsamos mejoras de eficiencia, continuidad operacional e innovación en nuestros procesos y servicios.

Ver páginas 94 a 102



Avanzamos en la introducción de tecnologías más limpias, reducción de nuestra huella y mitigación en medidas de mitigación de impactos.

Ver páginas 117 a 130



Ultramar forma parte de **Pacto Global**, una red que impulsa la creación de alianzas para contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Mediante esta iniciativa, se compromete a adoptar los principios universales en torno a los derechos humanos, las normas laborales, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la corrupción.



Además, Ultramar es miembro de **Acción Empresas**, una organización chilena cuyo propósito es mejorar la vida de las personas y del planeta a través de la promoción de la sostenibilidad empresarial en Chile. Acción Empresas forma parte del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD), una asociación global que reúne a más de 200 compañías. A través de sus CEOs, ellas trabajan de manera conjunta y exclusiva para acelerar el desarrollo sostenible a nivel mundial por medio del sector empresarial.

PROCESO DE MATERIALIDAD

(GRI 3-1, 3-2, 3-3 / DJSI 1.2.1, 1.2.2, 1.4.1)

Durante el año 2025 se actualizaron los focos de gestión de la sostenibilidad a través de un análisis de materialidad. Para ello se aplicó una metodología bajo el enfoque de “doble materialidad”, resguardando la adecuada representación de aspectos relevantes para el negocio y de interés para los principales *stakeholders*.

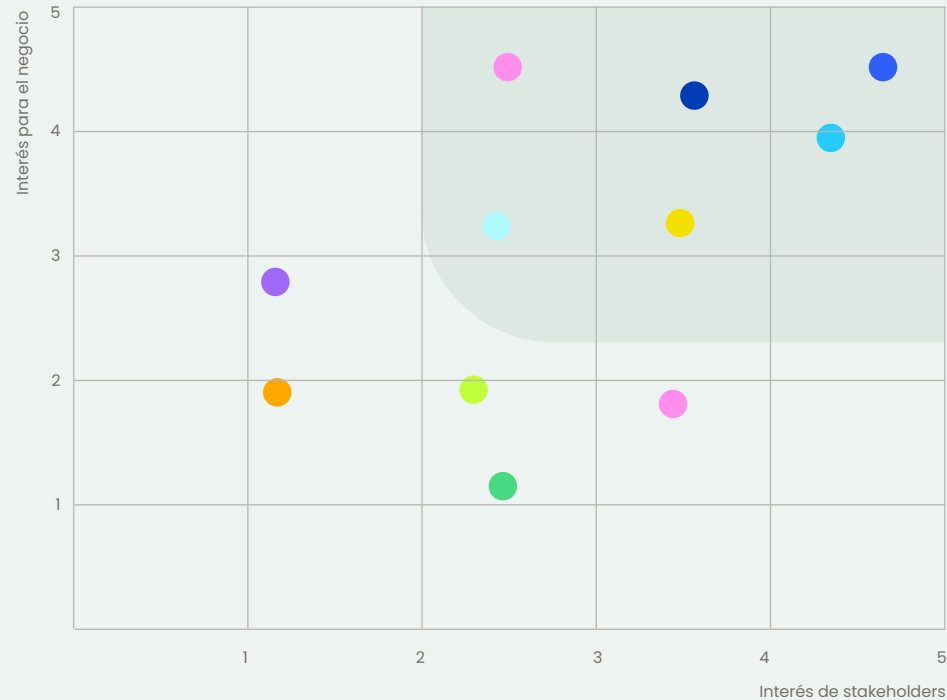
- Aspectos relevantes para el negocio en materia de sostenibilidad:** A partir de los pilares y ámbitos de trabajo de la Visión Estratégica, se generó un análisis comparado con referentes internacionales en materia de sostenibilidad: SASB, MSCI, S&P Global, International Maritime Organization (OMI) y la Asociación Internacional de Puertos y Terminales (IAPH).

- Mirada de negocio:** Consulta a ejecutivos principales y Presidente de la compañía por medio de entrevistas en profundidad.
- Interés de los stakeholders:** Se generó un levantamiento cuantitativo, a través de encuestas a clientes y proveedores, considerando una muestra de más de 2.800 contactados.

PRINCIPALES RESULTADOS

Se obtuvo como resultado la siguiente matriz de temas materiales. Estos ámbitos de gestión fueron validados por el Comité de Sostenibilidad de Ultramar.

Los grupos de interés validan la solidez de nuestra gestión, alcanzando un NPS de 58% en clientes y 77% en proveedores.



Los temas se clasifican según su relevancia y fueron los siguientes:

- Ética y Cumplimiento
- Health, safety and security
- Operación eficiente y rentable
- Desarrollo del talento y liderazgo
- Calidad y confiabilidad
- Cultura organizacional
- Relaciones con grupos de interés y comunidades
- Innovación y digitalización
- Descarbonización
- Desarrollo de empresas proveedoras y contratistas
- Ciberseguridad

Los temas prioritarios de gestión resultantes fueron: **health, safety and security, operación eficiente y rentable, ética y cumplimiento, calidad y confiabilidad, desarrollo de empresas proveedoras y contratistas, desarrollo del talento y liderazgo.**

Se gestiona cada uno, a través de políticas específicas y la supervisión del Directorio de Ultramar, el Comité de Sostenibilidad Corporativo y el Comité de Cultura y Talento, asegurando que estos compromisos se integren en el quehacer diario de cada UEN.



GOBIERNO CORPORATIVO





LIDERAZGO Y COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO



DIRECTORIO

(GRI 2-9, 2-11)

El Directorio es el principal órgano de gobierno de Ultramar y el encargado de definir los modelos de gestión, estrategias, políticas y valores de la organización. Su labor se centra en asegurar una rentabilidad sostenible, resguardando el propósito y la visión de la compañía en cada una de sus operaciones. Durante este período se mantuvo integrado por cuatro miembros, quienes aportaron una visión integral y multidisciplinaria al desarrollo del negocio.



Richard von Appen Lahres
Presidente

Profesión:
Ingeniero Comercial
Antigüedad en el cargo:
Enero 2016
% asistencia 2025: 100%



Alejandra Mehech Castellón
Directora

Profesión:
Ingeniero Comercial
Antigüedad en el cargo:
Noviembre 2018
% asistencia 2025: 100%



Felipe Vial Claro
Director

Profesión:
Abogado
Antigüedad en el cargo:
Enero 2016
% asistencia 2025: 100%



Guillermo Tagle Quiroz
Director

Profesión:
Ingeniero Comercial
Antigüedad en el cargo:
Diciembre 2020
% asistencia 2025: 100%

Alejandra Mehech Castellón, Felipe Vial Claro y Guillermo Tagle Quiroz ejercen su función como directores independientes.

El Presidente del Directorio no ejerce funciones ejecutivas dentro de la compañía.

Se registra un 100% de asistencia a las sesiones del Directorio celebradas durante el año, garantizando una toma de decisiones informada y constante.

El Directorio asume las siguientes responsabilidades esenciales para la sostenibilidad de Ultramar:

- Resguardar y fortalecer el propósito, la visión y los valores corporativos.
- Velar por el cumplimiento normativo y ético en todos los niveles.
- Definir y supervisar la ejecución de los planes estratégicos de cada Unidad Estratégica de Negocio (UEN).
- Visualizar riesgos administrativos y operativos, planteando fórmulas de mitigación efectivas.
- Orientar y monitorear la estrategia de negocio de la compañía y su desempeño financiero.



COMITÉS DEL DIRECTORIO

(GRI 2-9)

Para asegurar una supervisión rigurosa y experta en temas claves para la organización, el Directorio de Ultramar cuenta con siete comités especializados. Estos órganos actúan como pilares de apoyo en la toma de decisiones, garantizando que la gestión en cada UEN se mantenga alineada con los estándares de integridad y eficiencia que nos definen como un "socio en quien confiar".

COMITÉ DE COLABORACIÓN EJECUTIVO (CCE)

Su misión fundamental es apoyar directamente la gestión del Presidente de Ultramar. Está integrado por los gerentes corporativos de las áreas de Desarrollo, Controller y TI, Personas y Sostenibilidad.

COMITÉ DE AUDITORÍA

Apoya al Directorio en la gestión, calidad y seguridad de la información financiera, contable y tributaria de todas las empresas de Ultramar. Su labor es crucial para proteger el patrimonio de los accionistas y asegurar un entorno sólido de control interno, trabajando en conjunto con auditores externos y la Dirección de Auditoría Interna Corporativa.

COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD

Está encargado de definir y validar las políticas y acciones asociadas a la Estrategia de Sostenibilidad. Supervisa el avance de los planes de acción y promueve los cambios necesarios en la cultura organizacional, para integrar el desarrollo sostenible en el núcleo del negocio.

COMITÉ DE ÉTICA

Tiene la responsabilidad de investigar y resolver cualquier conflicto derivado de la aplicación de la Guía de Ética y del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), resguardando nuestros valores corporativos.

COMITÉ DE RIESGOS

Opera en dos instancias: una dedicada a Neltume Ports y otra orientada a las líneas de negocio DAIS y KAPTAN. Su objetivo es fortalecer la cultura de riesgo en directores y CEOs, permitiendo identificar, comprender y gestionar incertidumbres para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN

Colabora con la administración de Ultramar en la definición de criterios y procedimientos contables y administrativos. Su función es mitigar contingencias que puedan afectar la reputación de las Unidades de Negocio, resguardando también su autonomía operativa.

COMITÉ DE CULTURA Y TALENTO

Tiene la responsabilidad de acompañar la estrategia y el propósito de Ultramar para asegurar que su cultura y valores se vivan en cada una de las operaciones, entregando lineamientos y monitoreando que los procesos sean de excelencia en el ámbito de las personas, respetando la individualidad local y promoviendo la sostenibilidad de las empresas.



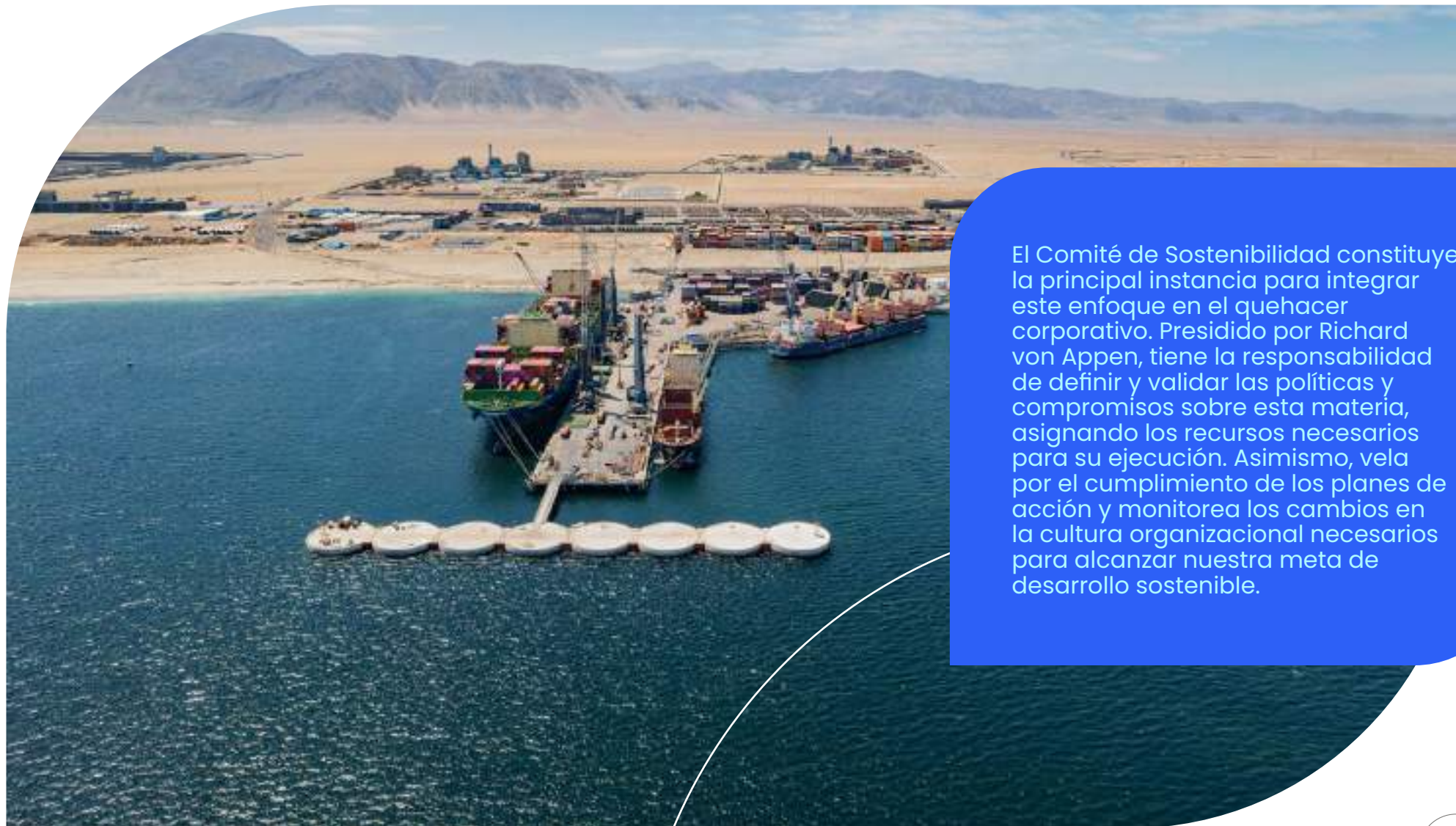


GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD DESDE EL DIRECTORIO

(GRI 2-12, 2-13, 2-14)

La gestión de la sostenibilidad es un criterio relevante para la toma de decisiones de la compañía y parte fundamental de la agenda permanente del Directorio. Entre otras funciones, este es el responsable de revisar y aprobar el Reporte de Sostenibilidad anual, promoviendo un ejercicio transparente y que dé cuenta de las principales gestiones realizadas en la materia durante el periodo.

A su vez, por medio del Comité de Sostenibilidad, el Directorio monitorea, supervisa y orienta la gestión de potenciales impactos en materia social, económica, ambiental y de las personas. Además, con el fin de resguardar una gestión técnica de la sostenibilidad al interior de Ultramar, delega la responsabilidad ejecutiva de la agenda en este ámbito, al equipo que integra el Comité de Colaboración Ejecutivo (CCE).



El Comité de Sostenibilidad constituye la principal instancia para integrar este enfoque en el quehacer corporativo. Presidido por Richard von Appen, tiene la responsabilidad de definir y validar las políticas y compromisos sobre esta materia, asignando los recursos necesarios para su ejecución. Asimismo, vela por el cumplimiento de los planes de acción y monitorea los cambios en la cultura organizacional necesarios para alcanzar nuestra meta de desarrollo sostenible.



CUMPLIMIENTO Y PRÁCTICAS ANTICORRUPCIÓN

(GRI 205-1, 205-2, 205-3)

Ultramar busca ser un actor clave en favorecer el comercio internacional, para lo cual cuenta con altos estándares de gestión y prevención de prácticas de corrupción. Con este fin, promueve

de manera permanente una cultura basada en la honestidad y la transparencia, la cual le permite mantener relaciones de confianza con sus principales grupos de interés.

La compañía fortalece la prevención oportuna de delitos o faltas a la probidad a través de instancias de formación para sus colaboradores y otros grupos de interés. En este contexto, el 100% del equipo corporativo fue capacitado en políticas y procedimientos anticorrupción durante el período.

A su vez, en 2025 se ejecutó un Plan Comunicacional de Ética y Cumplimiento, el cual incluyó 10 campañas de difusión para reforzar el conocimiento del Código de Ética y el funcionamiento del Canal de Denuncias.

PREVENCIÓN DE DELITOS

El Sistema de Gestión Ética de Ultramar cuenta con herramientas robustas para identificar y abordar posibles casos de incumplimiento normativo o de políticas internas. En Chile nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD) opera bajo los estándares de la Ley 20.393 (Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas) y sus actualizaciones, como la Ley 21.595 de Delitos Económicos.

Durante 2025 el MPD fue sometido a una revisión independiente que validó su efectividad, constatando

que los controles operan de forma eficiente y adecuada a la complejidad de nuestras operaciones. Los principales riesgos identificados y gestionados por el MPD incluyen:

- **Cohecho:** Prevención de beneficios indebidos en relaciones con terceros.
- **Cuasidelitos:** Mitigación de riesgos por conductas negligentes en la gestión administrativa u operativa.
- **Delitos Ambientales:** Resguardo del cumplimiento de normativas en operaciones logísticas y portuarias.

CANAL DE DENUNCIAS

Ultramar cuenta con una plataforma orientada a sus colaboradores y principales grupos de interés, que permite de manera anónima y confidencial realizar consultas y denuncias respecto a conductas que vayan en contra de los valores corporativos.

GESTIÓN DE DENUNCIAS A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA EN 2025

ESTADO DE LA DENUNCIA	CANTIDAD
Aceptadas	255
Rechazadas	30
En curso	78
Total	363

Considerando las denuncias aceptadas y en curso, las categorías prevalentes corresponden a aspectos de gestión ambiental (130), maltrato verbal o físico (41) y mal uso de recursos (40). En materia de corrupción entre particulares, se registraron 12 casos.

En 2025 se resolvieron 285 procesos. Hubo como resultado las siguientes medidas:

- **68%** aplicaciones o mejoras de procedimientos internos.
- **9%** amonestaciones.
- **7%** desvinculaciones de colaboradores.
- **1%** proveedores bloqueados por incumplimientos éticos.
- **11%** cierres por falta de antecedentes.
- **3,5%** casos donde no se aplicó sanción.

1

COMPROMISO CON CLIENTES



Como un socio en quien confiar, impulsamos relaciones de largo plazo basadas en la agilidad, la integridad y la excelencia operacional. A través de la innovación y una atención flexible, entregamos un servicio de calidad que se adapta a los desafíos de un entorno dinámico y fortalece el vínculo con cada uno de nuestros clientes.



UN SOCIO PARA NUESTROS CLIENTES

(GRI 2-6, 2-23)

A través de su Visión Estratégica, Ultramar busca fortalecer su propuesta de valor como un socio en quien confiar, a partir de la consolidación de un negocio eficiente y rentable, una cultura organizacional basada en la integridad y el cuidado de las personas, una gestión operacional de excelencia y una contribución concreta al desarrollo de los territorios donde mantiene operaciones.

En coherencia con este enfoque, la compañía promueve relaciones de largo plazo con sus clientes, sustentadas en la confianza, la agilidad y una atención oportuna y flexible, capaz de responder a sus necesidades en entornos cambiantes. Al mismo tiempo, impulsa procesos y servicios innovadores y sostenibles que le permiten anticiparse, adaptarse y ofrecer una propuesta de valor que integra excelencia operacional, responsabilidad y visión de

futuro. De esta manera, Ultramar busca consolidar vínculos sólidos y duraderos a través de un servicio de calidad, consistente con su propósito y con las exigencias de un negocio cada vez más dinámico.

Junto con ello, se reconoce la reputación como un activo clave para su sostenibilidad en el largo plazo y como una expresión de la confianza construida a partir de la coherencia, la trayectoria y el trabajo sostenido en el tiempo. Según el estudio de reputación realizado en 2024, la alta confianza que genera Ultramar en el mercado se sustenta, principalmente, en atributos como la ética, la seriedad, la transparencia y el rigor operacional, así como en una oferta de servicios valorada por su calidad. Asimismo, los clientes destacan la solvencia del grupo y un estilo de relacionamiento cercano, empático y fluido.

En el Diagnóstico de Reputación Externa, los clientes otorgaron a Ultramar una puntuación de 93,8 sobre 100, sustentada en la calidad del servicio, la seguridad operativa, la rigurosidad y la trayectoria de la compañía.





Esta forma de operar y relacionarse se despliega a través de una robusta y diversa oferta de servicios en sus tres líneas estratégicas de negocios –DAIS, KAPTAN y NELTUME PORTS–, diseñadas para entregar un servicio integral y acorde a las necesidades de cada cliente:

PRINCIPALES SERVICIOS POR LÍNEA DE NEGOCIO

DAIS AGENCIAMIENTO Y SOLUCIONES INTEGRALES

Agenciamiento portuario de todo tipo de naves internacionales y nacionales en puertos comerciales públicos o privados.

Coordinación de servicios y recursos necesarios para cada recalada portuaria.

Coordinación y gestión de remolcadores portuarios y offshore.

Operación y coordinación de lanchas portuarias para prácticos y servicios generales.

Servicios de cambio de tripulaciones y repuestos para naves.

Provisiones y pertrechos para todo tipo de naves en el puerto.

Gestión documental y aduanera para todo tipo de carga y formato de operación.

Gestión local de personal embarcado para naves extranjeras.

Emisión de documentos en países extranjeros.

Estiba de cargas especiales.

Representación general de compañías navieras extranjeras en mercados locales.

Servicios documentales para compañías navieras, cargas y usuarios del comercio exterior.

Representación general de líneas áreas de carga y pasajeros.

Back office.

Servicios de logística integrada.

Transporte de carga.

Almacenamiento de carga en diferentes formatos.

Gestión documental.

Servicio de freight forwarding para carga contenerizada.

Gestión y prestación de fletes internacionales para todo tipo de carga.

Asesorías logísticas.

Servicio de transporte de personas.

Inspecciones y reparaciones subacuáticas.

Operación y transporte de cargas de proyecto y/o sobredimensionadas o con sobrepeso.





KAPTAN
 LOGÍSTICA INDUSTRIAL

Agente general de ventas y servicios a la carga aérea (GSSA).

Almacenamiento temporal de carga general, equipos, maquinarias y componentes.

Almacenamiento y venta de contenedores.

Alquiler de servicios con equipos de izaje e ingeniería de izaje.

Descarga, inspección y almacenamiento de productos no perecibles, animales vivos, carga de importación.

Descarga, inspección y almacenamiento de productos pharma (en frío) para la carga de importación.

Destrucción de carga en rezago o retenida por Aduanas, el Servicio de Salud o el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

Estudios de rutas y apuntalamiento de puentes.

Gestión eficiente de la cadena de abastecimiento a clientes.

Inspecciones de mercancías previas al viaje de contenedores y servicio de reconocimiento del estado de carga.

Logística interna y transferencia de material.

Manejo de graneles sólidos y líquidos.

Mantenimiento y reparación de contenedores refrigerados.

Mantenimiento, aseo y aspirado industrial.

Operación, mantenimiento de plantas desaladoras y alimentación de silos.

Preparación de toda la documentación para las operaciones de importación y exportación.

Prestación de servicios de apoyo administrativo, control y gestión de recursos.

Servicio de consolidación de contenedores.

Servicios de home delivery al interior de faenas mineras.

Servicios de ground handling agent, rampa y freight forwarders.

Servicios en cadena de abastecimiento hacia y desde la minería.

Supervisión, inspección y aceptación de las cargas de exportación e importación en las bodegas de carga internacional.

Transporte de carga suelta y contenerizada, servicios a la carga, almacenaje de carga suelta y contenerizada. Servicios documentales.



NELTUME PORTS OPERACIÓN PORTUARIA

Almacenaje de fertilizante, carga general, pesaje y embolsados de productos variados.

Almacenamiento y manejo de carga.

Alquiler de equipos para el Centro de Procesamiento de Vehículos.

Alquiler de grúas móviles y otros equipos.

Desarrollo, mantenimiento y explotación del frente de atraque, incluyendo servicios de muelle y almacenamiento.

Estudios de ruta, estudios de verificación estructural y estudios de reforzamiento. Incluye la supervisión de las obras civiles.

Inspecciones de carga conforme a lo requerido por la autoridad competente (Aduana, SAG, SEREMI, entre otros).

Mantenimiento de equipos móviles menores.

Mantenimiento de infraestructura portuaria de sistemas mecanizados.

Operación Integrada de servicios forestales.

Operación y mantenimiento de stockpiles.

Provisión de equipos menores y equipamiento portuario.

Recepción, acopio, consolidado y embarque de concentrados minerales en rotainers.

Servicio de aprovisionamiento de cruceros.

Servicio de consolidación y desconsolidación de contenedores.

Servicio de depósito de contenedores vacíos.

Servicio de escáner de camiones con cargas a granel y contenedores.

Servicio de hub en frío.

Servicio de pesaje de camiones.

Servicios de estiba, servicios a buques, almacenamiento y manipulación de cargas a granel sólidas y líquidas, carga suelta y carga proyecto.

Servicios de operación spot.

Servicios especializados en mantenimiento de grúas terrestres para operadores portuarios.

Transporte terrestre de carga general y carga sobredimensionada, a nivel nacional e internacional.



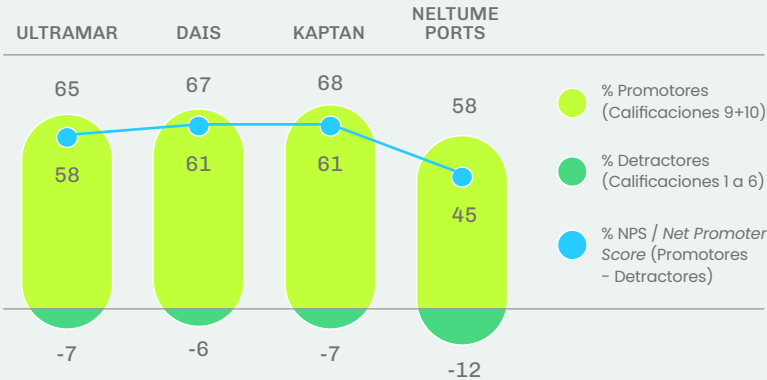


RELACIONES DE LARGO PLAZO Y SATISFACCIÓN

(DJSI 3.8.2)

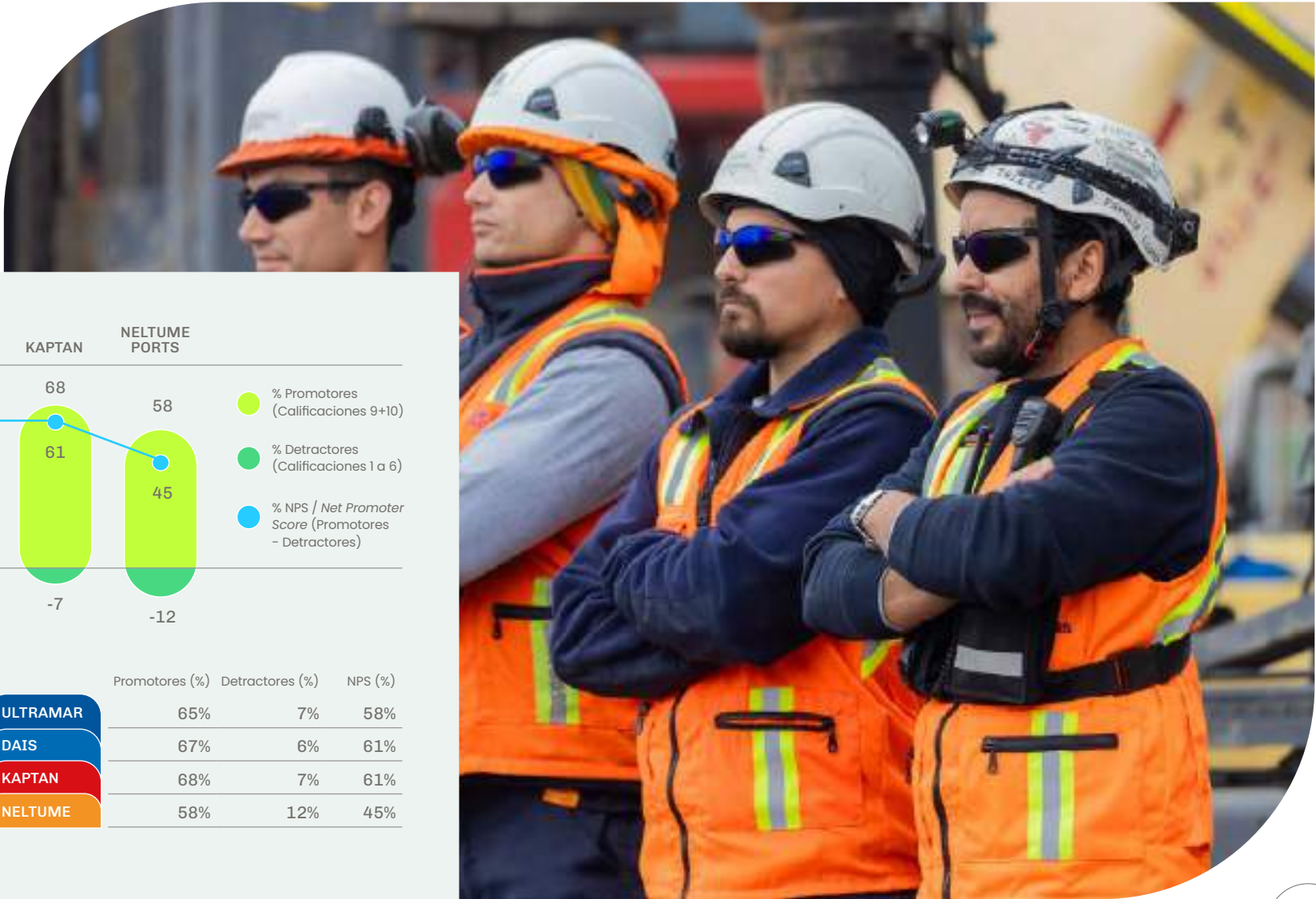
Ultramar entiende que las relaciones de largo plazo se construyen sobre la base de la confianza, la calidad del servicio y una forma de vincularse cercana, consistente y conectada con los desafíos de sus clientes.

En 2025, la Encuesta de Satisfacción de Clientes, en la que participaron 1.657 empresas, mostró un *Net Promoter Score* (NPS) global de 58,1%, reflejando un alto nivel de recomendación hacia la compañía.



Entre quienes recomiendan a Ultramar, la principal razón corresponde a la atención y servicio, categoría que concentra 65,1% de las menciones de los promotores.

	Promotores (%)	Detractores (%)	NPS (%)
ULTRAMAR	65%	7%	58%
DAIS	67%	6%	61%
KAPTAN	68%	7%	61%
NELTUME	58%	12%	45%





Estos resultados constituyen un insumo relevante para la gestión y la mejora continua, ya que permiten a Ultramar profundizar aquellos atributos más valorados por sus clientes y focalizar esfuerzos en las oportunidades de mejora específicas de cada línea de negocio, con el objetivo de seguir consolidando relaciones de largo plazo.

A ello se suma una manera de relacionarse que busca ir más allá de la interacción transaccional. Ultramar participa en encuentros, reuniones y espacios de articulación sectorial que

permiten conocer de mejor forma las necesidades del mercado, fortalecer la colaboración y seguir construyendo confianza con clientes y actores relevantes de la industria. En esa misma línea, la compañía releva el valor de las instancias presenciales para compartir experiencias, generar redes y profundizar vínculos entre equipos, entendiendo que la confianza también se construye desde el conocimiento mutuo, la experiencia compartida y la capacidad de actuar coordinadamente frente a los desafíos del negocio.

“La confianza es el pilar fundamental de nuestra relación con los clientes. Para construirla, actuamos con total transparencia, buscamos la excelencia en cada acción y permanecemos en constante adaptación a los cambios de las industrias en las que operamos. Solo así logramos entregar soluciones a la medida, sostenibles en el tiempo y capaces de fortalecer relaciones sólidas y de largo plazo.”

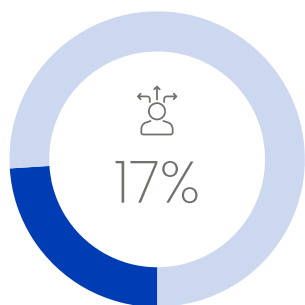
DIEGO FERNÁNDEZ
CEO
ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA



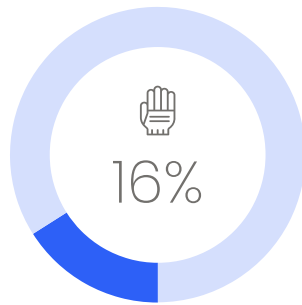
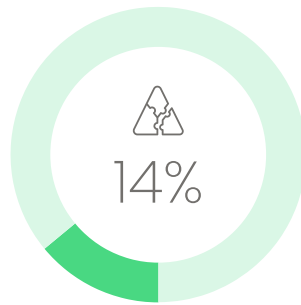
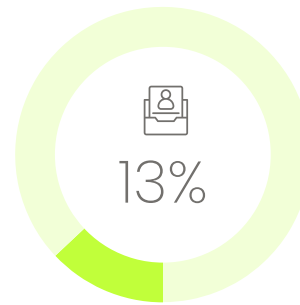
ATENCIÓN OPORTUNA Y FLEXIBLE

La atención oportuna y flexible expresa la capacidad de Ultramar para responder con agilidad, cercanía y adaptación a las necesidades de sus clientes en entornos operacionales exigentes.

Según el estudio realizado, los principales aspectos que más valor generan en el servicio son:



FLEXIBILIDAD

SEGURIDAD EN LAS
OPERACIONESRESOLUCIÓN EFICAZ
Y OPORTUNA DE
PROBLEMÁTICASINFORMACIÓN
PROACTIVA A LO
LARGO DEL SERVICIO

Esta percepción también se refleja en la evaluación de atributos específicos del servicio. En 2025, 49% de los clientes señaló estar “muy de acuerdo” con que Ultramar se caracteriza por ser flexible para responder a sus necesidades, mientras que 48% declaró lo mismo respecto de la capacidad de resolver problemas de forma eficaz y oportuna, y 47% en relación con mantener informados a los clientes sobre el progreso del servicio.

Al mismo tiempo, los resultados también arrojan como oportunidad de mejorar nuestro servicio no sólo en responder bien y a tiempo, sino en hacerlo de manera más oportuna, clara y adaptable, reforzando una experiencia de servicio coherente con la promesa de flexibilidad que se busca proyectar.

DAIS

GLOBAL SHIPPING URUGUAY, AMS MARÍTIMA, 359°

El servicio permite ampliar la disponibilidad de bodega directa entre China y Uruguay, generando nuevas alternativas logísticas para el transporte de vehículos, maquinaria y cargas rodantes.

NUEVA CONEXIÓN RORO ENTRE MONTEVIDEO Y SHANGHÁI

En septiembre de 2025, el Puerto de Montevideo recibió al buque San Martín, marcando el inicio de un nuevo servicio RORO de ZIM, con conexión directa desde Shanghái, especializado en el transporte de vehículos y cargas rodantes, con capacidad para trasladar 3.200 unidades por viaje.

Esta nueva conexión constituye un hito para la logística marítima del país y es el resultado de una articulación estratégica entre distintas Unidades de Negocio, que integraron capacidades comerciales, operativas y logísticas para concretar una solución de alto impacto regional.

El servicio permite ampliar la disponibilidad de bodega directa entre China y Uruguay, activándose según los requerimientos de los negocios locales y generando nuevas alternativas logísticas para el transporte de vehículos,

maquinaria y cargas rodantes. Al mismo tiempo, busca demostrar el valor de un modelo de trabajo basado en la integración de capacidades especializadas.

La iniciativa es liderada por Global Shipping Uruguay, representante de ZIM en el país, junto a AMS Marítima como agente de la línea. Contó desde su primera recalada con la participación de 359° como socio logístico comercial. La coordinación entre estas unidades permitió ofrecer una propuesta integral, fortaleciendo la eficiencia operativa y la capacidad de respuesta al mercado, impulsando el posicionamiento de Montevideo como nodo logístico regional.

Este trabajo explora alternativas para exportar cargas limpias que habitualmente se movilizan a granel, evaluando ventajas logísticas y económicas sin comprometer la operativa.



DAIS

ULOG ARGENTINA

La empresa fortalece sus capacidades en cargas de proyecto, consolidando una propuesta logística especializada para operaciones de alta complejidad.

PROYECTO RECIBE RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL EN BREAKBULK AMÉRICAS

La compañía impulsó una iniciativa orientada a fortalecer su posicionamiento en el mercado de cargas de proyecto y consolidar su propuesta de valor en soluciones logísticas integrales. Este trabajo fue reconocido internacionalmente con el *Project Power Award* en la feria Breakbulk Américas, uno de los encuentros más relevantes de la industria a nivel global, a partir de una operación vinculada al movimiento de equipos sobredimensionados para los sectores energético y de infraestructura.

La iniciativa permitió poner en práctica capacidades especializadas en la gestión de cargas, a través de una planificación minuciosa, una

ejecución operativa precisa y una coordinación transversal entre equipos comerciales, operativos y de servicio al cliente. De esta manera, ULOG Argentina logró movilizar con éxito piezas críticas de alto tonelaje y gran dimensión, respondiendo a exigencias técnicas y operacionales de alta complejidad.

El reconocimiento validó la calidad técnica del servicio, la capacidad del equipo para resolver desafíos logísticos complejos y la solidez de una forma de trabajo basada en la coordinación y la excelencia operacional. Al mismo tiempo, contribuyó a fortalecer el posicionamiento de la empresa en un segmento estratégico y a generar nuevas oportunidades de desarrollo comercial.





PROCESOS Y SERVICIOS INNOVADORES

Ultramar busca responder a un entorno cada vez más dinámico mediante soluciones que le permitan anticiparse, adaptarse y mejorar de forma continua la experiencia de sus clientes.

En este marco, la búsqueda permanente de nuevas y mejores formas de hacer las cosas constituye una fuente concreta de valor y una capacidad clave para fortalecer su servicio. Desde Ultramar la innovación no se entiende únicamente como incorporación de tecnología, sino también como la capacidad de revisar procesos, simplificar la experiencia y ofrecer respuestas cada vez más efectivas, oportunas y pertinentes para cada cliente.

En esta línea, en las distintas UEN se desarrollan iniciativas orientadas a optimizar procesos, reforzar la continuidad operacional y elevar los estándares de seguridad y eficiencia.

- Implementación de herramientas de inteligencia artificial e inteligencia climática para anticipar cierres operativos por condiciones marítimas, fortaleciendo la planificación y entregando información técnica más confiable para la toma de decisiones.
- Puesta en marcha de centros integrados de operaciones que centralizan el monitoreo en tiempo real de distintas áreas operativas, con el objetivo de aumentar la confiabilidad, la seguridad y la continuidad de los procesos.
- Incorporación de sistemas basados en IA para monitorear condiciones de seguridad operativa, detectar desviaciones y reforzar una gestión preventiva apoyada en datos en tiempo real.
- Mecanismos internos para recoger ideas y promover mejoras desde los propios equipos, fomentando la participación, la creatividad y la búsqueda de soluciones aplicables a la operación.

“Nuestra capacidad de adaptarnos a los requisitos y expectativas de nuestros clientes, junto con la flexibilidad para diseñar y ofrecer soluciones a medida, nos permite generar valor agregado y, al mismo tiempo, construir y fortalecer relaciones sostenibles basadas en la confianza.”

SUMNER ADAMS
CHIEF COMPLIANCE LEGAL OFFICER
NORTON LILLY INTERNATIONAL





DAIS

ALTAMARÍTIMA

La empresa expande de forma significativa su alcance territorial y diversifica la oferta de servicios disponibles para el mercado de México y Latinoamérica.

NUEVAS REPRESENTACIONES FORTALECEN SU PRESENCIA EN EL MERCADO

Altamarítima continuó consolidando su posicionamiento estratégico en México, tras incorporar importantes representaciones que amplían y diversifican la oferta de servicios para sus clientes. Se trata de ESL (Emirates Shipping Line), SeaLead y SMX (Sinokor Merchant Marine), tres líneas navieras de creciente relevancia a nivel global que desde 2025 cuentan con presencia local.

Con estas nuevas representaciones, Altamarítima amplía significativamente la cobertura geográfica y la variedad de servicios disponibles para el mercado mexicano y latinoamericano. De esta manera, refuerza su compromiso de ofrecer soluciones integrales, eficientes y adaptadas a las necesidades del comercio internacional.

ESL fue fundada en 2006. Opera en 29 países, con más de 70 oficinas, y cubre más de 120 destinos con 20 servicios globales. Se ha posicionado fuertemente en Asia, el subcontinente indio, Oriente Medio, el Mar Rojo y África. SeaLead, en tanto, comenzó sus operaciones en el Mar Rojo y, en tan solo unos años, extendió su red hacia el Medio Oriente, Asia Oriental, Estados Unidos y Australia. En 2024 alcanzó el puesto 13 en el ranking global de transportistas de Alphaliner. Finalmente, SINOKOR Mexico Express ofrece una amplia cobertura en Japón y rutas en Asia que incluyen Tailandia, Vietnam e Indonesia, entre otros países. Cuenta con más de 240 buques, 23 servicios y 97 oficinas en todo el mundo.



DAIS

ULOG CHILE

La iniciativa permite monitorear de manera integral las recepciones y despachos, así como ver en línea el inventario de carga de los clientes.

NUEVO SISTEMA PARA
MEJORAR LA GESTIÓN
DE CARGAS

ULOG implementó el sistema WMS (*Warehouse Management System*) durante el año 2025, con el objetivo de fortalecer el control de los movimientos de carga en los distintos centros logísticos del negocio. Esta iniciativa permite monitorear de manera integral las recepciones y despachos, así como contar con visibilidad en línea del inventario de carga de los clientes, asegurando trazabilidad, orden operativo y disponibilizar información de valor para la toma de decisiones.

Se desarrollaron módulos específicos para el manejo de graneles y carga unitaria, siendo el primero de ellos una innovación exclusiva y pensada especialmente para las operaciones de ULOG graneles dadas las características de este tipo de carga. Este módulo fue creado a medida para responder

a las necesidades operativas del negocio, permitiendo un control más preciso, confiable y estandarizado del flujo de graneles en los distintos centros logísticos. Se desarrollaron integraciones directas entre el sistema WMS y las romanas de distintos proveedores, permitiendo el envío automático de información desde los sistemas de pesaje hacia la plataforma.

En paralelo, el módulo de carga unitaria ha mostrado un alto nivel de madurez operativa. Se destaca su aplicación para el cliente Michelin, al contar con un reporte desarrollado en Power BI que es actualizado de forma automática, entregando información en tiempo real sobre neumáticos y contenedores almacenados en los distintos sitios de ULOG. Adicionalmente mediante el uso pistolas RF/PDA y la impresión de etiquetas con códigos de barra el sistema permite identificar cada unidad de carga de forma individual, entregando información detallada al momento de su lectura, asegurando la trazabilidad completa por producto contribuyendo de manera eficiente al control del inventario.



KAPTAN

AXINNTUS

El premio reafirma el compromiso de Axinntus con la innovación que, además de generar valor económico, considera el bienestar de las personas y el cuidado del entorno.

RANKING RECONOCE
CULTURA DE
INNOVACIÓN EN CHILE

Axinntus fue reconocida por segundo año consecutivo como una de las empresas más innovadoras de Chile, al ser destacada en Ranking de Creatividad e Innovación C³ 2025, elaborado por Brinca en conjunto con la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI). En esta nueva edición del certamen, la compañía obtuvo el sexto lugar en la categoría “Cultura de Innovación”, lo que refleja el trabajo sostenido de Axinntus por fomentar entornos colaborativos, creativos y orientados a la mejora continua.

El Ranking de Innovación C³ busca visibilizar y reconocer a aquellas empresas que integran la creatividad y la innovación como pilares fundamentales de su desarrollo, contribuyendo a una gestión más eficiente, responsable y alineada con los desafíos actuales del entorno. En

este contexto, el premio reafirma el compromiso de la compañía con una innovación que no sólo genera valor económico, sino que también considera el bienestar de las personas y el cuidado del entorno.

Por otro lado, y como parte de este enfoque, durante 2025 el área de Excelencia Operacional de Axinntus lideró también la segunda versión del Concurso de Innovación, una iniciativa interna orientada a promover la participación de los colaboradores en la identificación de oportunidades de mejora y en el desarrollo de soluciones innovadoras para los distintos procesos y actividades operativas de la organización. En esta edición se recibieron más de 69 ideas a nivel nacional, lo que representó un incremento del 44% respecto del año anterior.



NELTUME PORTS

PUERTO CORONEL

El sistema evita que se presenten interrupciones del suministro por sobreconsumo, manteniendo la operación en forma continua y más segura.

NUEVO SISTEMA DE CONTROL DE ENERGÍA

Puerto Coronel implementó un sistema de control de energía en el muelle sur, que contempla cinco grúas Gantry, con el objetivo de fortalecer la continuidad y seguridad de la operación. Esta solución permite evitar interrupciones del suministro eléctrico por sobreconsumo, resguardando el funcionamiento continuo de los equipos y reduciendo riesgos para las personas y la infraestructura.

La iniciativa fue desarrollada de manera conjunta entre la Gerencia de Planificación Estratégica y Control y la

empresa contratista Kev Process, combinando capacidades internas y soporte especializado para dar respuesta a un desafío operativo relevante.

Se trata de la primera vez que Puerto Coronel implementa una solución de este tipo, abordando una problemática presente en distintos terminales a nivel internacional. Con ello, la compañía fortalece su desempeño operativo y avanza en la incorporación de herramientas que aportan mayor confiabilidad y competitividad a su operación.



CALIDAD Y RESPONSABILIDAD

(DJSI 1.72, 1.73)

En la dimensión calidad y responsabilidad, Ultramar busca que la cercanía con el cliente, la capacidad de respuesta y la innovación se traduzcan en una ejecución consistente y en una gestión responsable del servicio.

Desde la perspectiva de los clientes, esta dimensión se expresa en atributos concretos. Entre los aspectos que más valor generan destacan la seguridad en las operaciones con 16%, la integridad y ética con 14% y la puntualidad y cumplimiento de plazos también con 14% (Encuesta Clientes 2025).

Sobre esta base, Ultramar ha seguido reforzando herramientas y estándares que hoy forman parte de una gestión responsable del servicio, particularmente en materias de ciberseguridad, protección de datos y gobernanza de inteligencia artificial.



88,7%

DE LAS UEN
IMPLEMENTÓ MEDIDAS
DE CIBERSEGURIDAD
EN LOS ÚLTIMOS TRES
AÑOS

75,3%

CONTÓ CON PROCESOS
E INFRAESTRUCTURAS
ADECUADAS EN ESTA
MATERIA

0 INCIDENTES

NO SE REGISTRARON
INCIDENTES NI
INCUMPLIMIENTOS
DE CIBERSEGURIDAD

MEJORA
CONTINUA DE
INFRAESTRUCTURA
Y TECNOLOGÍA QUE
GARANTICE LA
DISPONIBILIDAD Y
CONFIDENCIALIDAD
DE LA INFORMACIÓN



CAPACITACIONES
CONTINUAS Y CULTURA
DE PREVENCIÓN

MONITOREO
CONSTANTE
PARA ASEGURAR
QUE CUALQUIER
VULNERABILIDAD
SEA GESTIONADA DE
FORMA OPORTUNA



RESGUARDO DE LA
ESTABILIDAD DE LA
CADENA LOGÍSTICA DE
NUESTROS CLIENTES

DAIS

PARAMAR

Con ingeniería e innovación, Paramar se adjudicó y llevó a cabo entre enero y junio de 2025 la ampliación de la planta de la Compañía Cervecería Asunción S.A. en Paraguay.



LOGÍSTICA DE ALTO IMPACTO

Paramar es un destacado *freight forwarder* enfocado en la entrega de soluciones logísticas integrales y representaciones en Paraguay. En 2023 formó un consorcio junto con Puerto Fénix, compañía perteneciente al Mercosur Shuttle Group (MSG), para juntar las capacidades de ingeniería y los activos de ambas empresas –naves, camiones, grúas, *trailers* modulares e hidráulicos– y abordar competitivamente proyectos de gran envergadura.

El consorcio se adjudicó la ampliación de la planta de la Compañía Cervecería Asunción S.A., que produce las cervezas Munich y Polar, proyecto cuya ejecución se llevó a cabo exitosamente entre enero y junio de 2025. Principalmente, la iniciativa requería el transporte de piezas para la ampliación de la segunda planta de producción de cerveza más importante del país. Entre ellos destacaban tres tanques adquiridos en China de 7,18 metros de diámetro y 23 de largo, y

más de 40 contenedores. Estas dimensiones precisaron de un complejo trabajo logístico, dado que era imposible su traslado desde cualquier puerto vía terrestre hasta las instalaciones de la cervecera en Asunción, pues la infraestructura vial no lo permitía.

Uno de los mayores desafíos fue diseñar un nuevo muelle en el sitio de la cervecería para descargar y llevar los tanques entre esta infraestructura y la planta. Para ello se construyó el muelle, un

camino y se usó un *trailer* modular hidráulico, con 12 líneas de ejes, un remolque extensible con ocho líneas de ejes y una plataforma intermedia. La operativa consistió en el transbordo directo en Montevideo desde el buque marítimo a una barcaza charteada por el consorcio, el transporte fluvial hasta la planta, la descarga en el muelle diseñado con grúas operadas por el consorcio, y el transporte interno hasta el sitio de instalación.

A fines de junio el proyecto comenzó una segunda etapa, que implicó el transbordo y traslado desde Montevideo de tres tanques de casi cinco metros de diámetro y 13,5 metros de largo, junto con otros elementos más pequeños. En total, se movilaron 304.000 kilos de carga entre los dos embarques.

DAIS

ULTRAMAR
AGENCIA
MARÍTIMA

La empresa desempeñó un rol fundamental en la gestión de arribo y embarque en Punta Arenas de la plataforma de prospección petrolera Noble Regina Allen.



COMPLEJA OPERACIÓN LOGÍSTICA DE PLATAFORMA PETROLERA

La empresa Noble Drilling eligió a Ultramar Agencia Marítima en Punta Arenas para ayudarla en la operación logística de arribo y embarque de la plataforma de prospección petrolera Noble Regina Allen, tras finalizar sus operaciones en Tierra del Fuego en Argentina, donde estuvo trabajando en el Proyecto Fénix. La operación requirió la coordinación con distintas Unidades de Negocio como ULOG y Bucalemu.

En febrero de 2025, la unidad llegó remolcada por el AHTS Siem Ruby y el remolcador Beagle de Ultratug. Una vez en la bahía, la plataforma fue posicionada con el apoyo de los remolcadores RAM Beagle y Conguillío. Durante su estadía en Punta Arenas, se llevó a cabo el proceso de desmovilización, que incluyó el cambio de tripulantes, abastecimiento y otras gestiones logísticas.

Finalmente, se ejecutó una compleja operación, que precisó la coordinación entre los prácticos de la Capitanía de Puerto de Punta Arenas y los capitanes de los remolcadores Conguillío, Leñadura y Beagle para posicionar la plataforma en la cubierta del buque semisumergible Seaway Swan, que transportaría la plataforma Noble Regina Allen a su próximo destino en Trinidad y Tobago.

KAPTAN

TEISA

La empresa realizó el embarque de 171 vacas vivas para producción lechera, con más de 500 kilos cada una, para efectuar un viaje de 30 horas hasta Malasia. Es la primera vez que se realizó un operativo de esta magnitud en Chile.

HITO PARA LA LOGÍSTICA AÉREA

La empresa realizó en marzo de 2025, en el Aeropuerto Arturo Merino Benítez en Santiago de Chile, el embarque de 171 vacas para producción lechera, con más de 500 kilos cada una, para efectuar un viaje de 30 horas hasta Kuala Lumpur, Malasia. Las vacas de la raza American Holstein, todas en estado gestante, fueron embarcadas en un vuelo chárter de National Airlines, un Boeing 747-400.

Para realizar la operación, los animales tuvieron que sortear primero una cuarentena de

35 días en la que se les realizó un riguroso chequeo sanitario bajo la supervisión del Servicio Agrícola Ganadero (SAG). Además, para el embarque se utilizaron 35 jaulas especialmente preparadas para aligerar el estrés en el vuelo.

Con esta operación, Teisa demostró su capacidad para coordinar y manejar este tipo de carga, trabajando en conjunto con la mejor aeronave y un destacado operador para un viaje de largo alcance con dos escalas. Es la primera vez que se realizó un operativo de esta calidad y magnitud en Chile.





GOBERNANZA DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

Conscientes del impacto de las nuevas tecnologías, en 2025 Ultramar ha dado un paso decisivo con la implementación de su Estándar de Gobernanza de Inteligencia Artificial. Este marco asegura que el uso de la inteligencia artificial en nuestras operaciones sea:

- **Ético y Transparente:** Aplicando algoritmos que respeten la privacidad y eviten sesgos, manteniendo siempre el actuar ético que rige a nuestras más de 150 Unidades de Negocio.
- **Seguro por Diseño:** Integrando la protección de datos desde la concepción de cada solución innovadora, permitiendo que la IA sea una herramienta de eficiencia sin comprometer la seguridad de la información.
- **Supervisado:** La gobernanza de IA se suma a las responsabilidades de supervisión del Directorio, garantizando que la innovación tecnológica esté siempre al servicio de nuestros clientes.

“Nuestra operación, basada en equipos automatizados, requiere colaboradores altamente especializados y en permanente capacitación. Esta cultura de aprendizaje continuo ha posicionado a la empresa como un socio relevante, capaz de desarrollar junto a sus clientes soluciones innovadoras, seguras y confiables.”

FELIPE VÁSQUEZ
 CEO
 TGN



NELTUME PORTS

PUERTO MEJILLONES

La nueva plataforma utiliza inteligencia artificial para anticipar con alta precisión los cierres operativos del terminal por marejadas.

TECNOLOGÍA PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN MARÍTIMA

Como parte de su estrategia de innovación, eficiencia operativa y seguridad, Puerto Mejillones implementó una nueva plataforma de predicción portuaria. Se trata de una herramienta de inteligencia climática que permite anticipar con alta precisión los cierres operativos del terminal por marejadas.

A diferencia de los modelos tradicionales de pronóstico del tiempo, la nueva plataforma utiliza inteligencia artificial para analizar datos históricos del terminal junto con parámetros batimétricos y geográficos específicos de Puerto Mejillones. Esta combinación permite generar alertas más precisas y adaptadas a las condiciones reales de la bahía, clasificando el riesgo de cierre en niveles configurables según la probabilidad de ocurrencia.

Esta información mejora significativamente la planificación de operaciones terrestres, marítimas y navieras. Además, la plataforma —ya implementada en puertos de Brasil y Europa— permite el envío automático de notificaciones a dispositivos móviles, facilitando la toma de decisiones en terreno. Los resultados muestran una sensibilidad del 98% frente a condiciones adversas y un 83% de precisión en la predicción de marejadas, lo que ha mejorado sustancialmente la gestión del tiempo de apertura naviera.

Como complemento a esta plataforma, Puerto Mejillones también incorporó recientemente un sistema de medición de condiciones oceánicas en tiempo real mediante un ADCP (Acoustic Doppler Current Profiler), equipo que entrega información clave como corrientes marinas, altura, dirección y periodo de ola.





2

PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL



Nuestra cultura organizacional es el sello que nos distingue, impulsada por equipos comprometidos y líderes que dan el ejemplo en un entorno laboral seguro y de bienestar, sustentado siempre en la ética, el cumplimiento y el diálogo constante.



El cumplimiento de los objetivos estratégicos en las diversas Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), plantea un reto permanente que Ultramar aborda a través de la consolidación de equipos de alto desempeño y un compromiso sólido con su propósito corporativo. En este sentido, la compañía reafirma que su cultura organizacional no solo es un rasgo distintivo, sino el factor crítico que permite marcar la diferencia competitiva en los mercados donde opera. Bajo esta mirada, promueve un liderazgo que inspira a través del ejemplo y la coherencia, asegurando que los valores institucionales guíen el actuar diario de todos sus colaboradores.

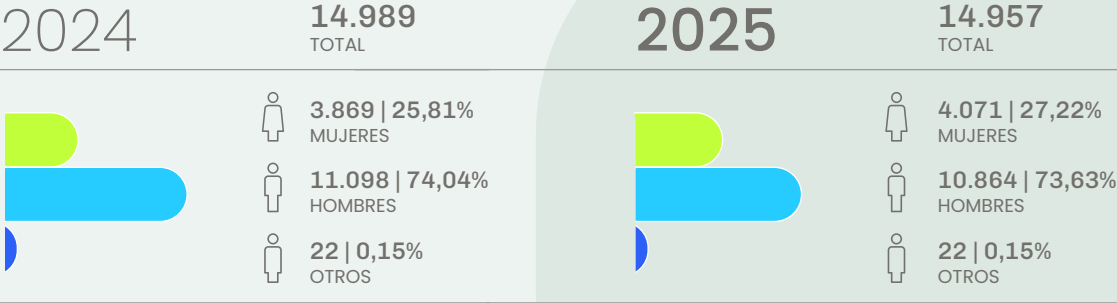
La gestión de Ultramar se centra en la creación de un entorno de trabajo que privilegia el bienestar integral, la seguridad y un clima laboral que fortalezca el sentido de pertenencia. Reconociendo que la multiplicidad

de perspectivas enriquece la toma de decisiones, la empresa impulsa activamente la diversidad, la equidad y la inclusión como motores de innovación para resolver los desafíos del negocio. Asimismo, el desarrollo profesional se fundamenta en el reconocimiento del mérito, incentivando el crecimiento de las personas sobre la base de su compromiso, capacidades y esfuerzo constante.

Esta estructura se sustenta en una gobernanza robusta de ética y cumplimiento, elementos que actúan como la base de confianza necesaria para mantener relaciones laborales constructivas. Mediante un diálogo permanente y el uso de herramientas de gestión transversales, Ultramar busca atraer y potenciar el talento sobre estándares de excelencia e integridad, respetando siempre las particularidades y la autonomía de cada una de sus operaciones.



DOTACIÓN TOTAL POR GÉNERO



*Incluye personal embarcado y eventual.





DOTACIÓN POR GÉNERO Y LÍNEA DE NEGOCIO

	2024				2025				
Línea de Negocio	Mujeres	Hombres	Otros	Total	Mujeres	Hombres	Otros	Total	%
CORPORATIVO	51	37	0	88	48	37	0	85	0,6%
DAIS	1.654	2.392	22	4.068	1.635	2.146	17	3.798	25,4%
KAPTAN	814	2.603	0	3.417	938	2.727	5	3.670	24,5%
NELTUME	1.350	6.066	0	7.416	1.450	5.954	0	7.404	49,5%
TOTAL	3.869	11.098	22	14.989	4.071	10.864	22	14.957	100%

*Incluye personal embarcado y eventual.



PORCENTAJES DE DOTACIÓN POR GÉNERO, SEGÚN FAMILIA DE CARGO

Familias de Cargo	TOTAL	Mujeres	Hombres	Otros
Alta Gerencia	69	14,5%	85,5%	0,0%
Gerentes de Línea	287	26,5%	73,2%	0,3%
Subgerentes / Jefes Senior	275	35,3%	64,4%	0,4%
Jefaturas	733	32,6%	67,1%	0,3%
Mandos Medios	1.345	23,4%	76,5%	0,1%
Profesionales Especialistas	2.089	48,9%	51,0%	0,1%
Administrativos	2.108	53,0%	46,6%	0,4%
Operativos	5.409	13,6%	86,3%	0,1%
Embarcados	168	8,9%	91,1%	0,0%
Eventuales	2.474	18,0%	82,0%	0,0%
Total	14.957	27,2%	72,6%	0,1%

*Incluye personal embarcado y eventual.

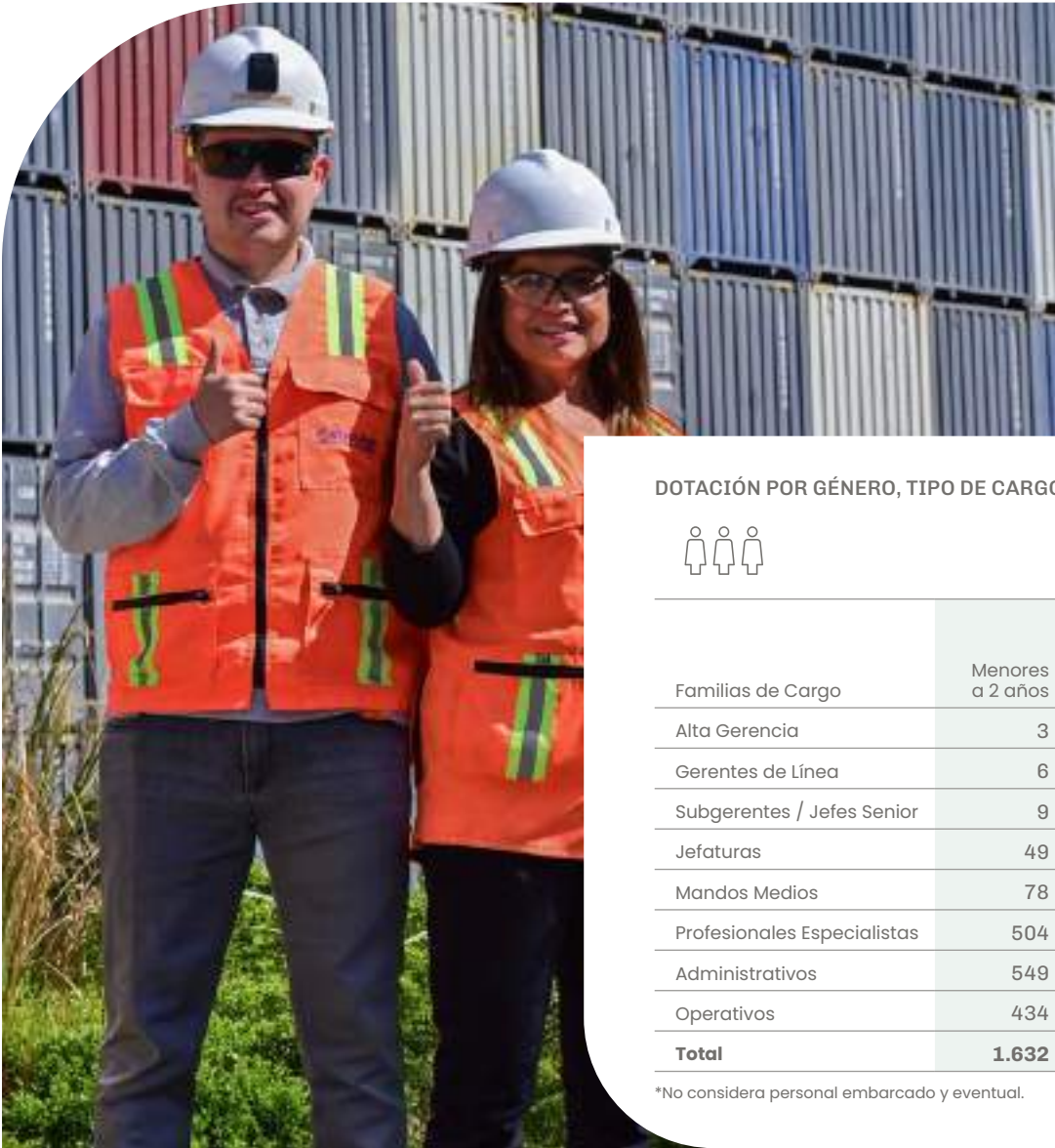


DOTACIÓN POR TIPO DE CARGO Y RANGO ETARIO

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	0	4	14	39	12	0	69
Gerentes de Línea	0	2	74	162	49	0	287
Subgerentes / Jefes Senior	0	8	108	126	32	1	275
Jefaturas	0	68	289	309	66	1	733
Mandos Medios	0	169	504	517	155	0	1.345
Profesionales Especialistas	7	779	811	417	72	3	2.089
Administrativos	53	737	666	492	158	2	2.108
Operativos	91	1.408	1.617	1.713	579	1	5.409
Total	151	3.175	4.083	3.775	1.123	8	12.315

*No considera personal embarcado y eventual.





DOTACIÓN POR GÉNERO, TIPO DE CARGO Y ANTIGÜEDAD LABORAL (MUJERES)



Familias de Cargo	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	TOTAL MUJERES
Alta Gerencia	3	0	7	10
Gerentes de Línea	6	20	50	76
Subgerentes / Jefes Senior	9	28	60	97
Jefaturas	49	68	122	239
Mandos Medios	78	96	141	315
Profesionales Especialistas	504	298	219	1.021
Administrativos	549	307	262	1.118
Operativos	434	194	106	734
Total	1.632	1.011	967	3.610

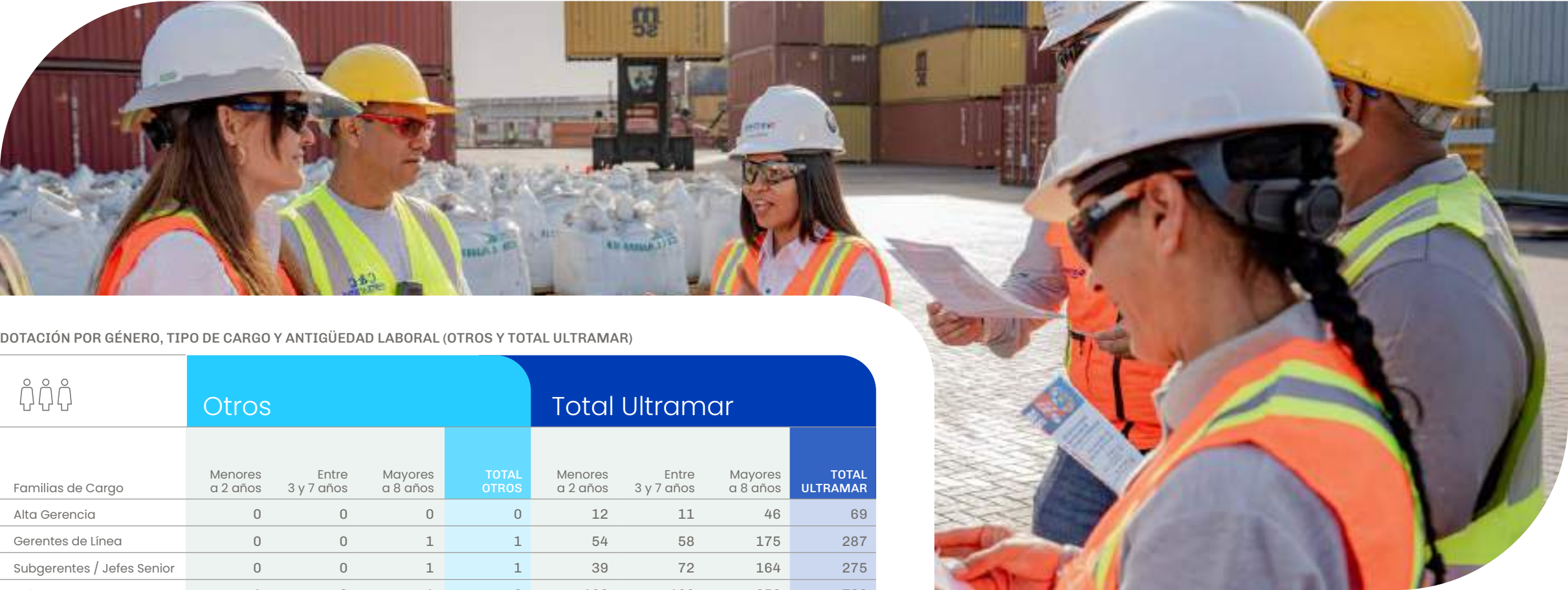
*No considera personal embarcado y eventual.

DOTACIÓN POR GÉNERO, TIPO DE CARGO Y ANTIGÜEDAD LABORAL (HOMBRES)



Familias de Cargo	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	TOTAL HOMBRES
Alta Gerencia	9	11	39	59
Gerentes de Línea	48	38	124	210
Subgerentes / Jefes Senior	30	44	103	177
Jefaturas	132	131	229	492
Mandos Medios	278	252	499	1.029
Profesionales Especialistas	498	309	259	1.066
Administrativos	473	270	239	982
Operativos	1.986	1.278	1.404	4.668
Total	3.454	2.333	2.896	8.683

*No considera personal embarcado y eventual.



DOTACIÓN POR GÉNERO, TIPO DE CARGO Y ANTIGÜEDAD LABORAL (OTROS Y TOTAL ULTRAMAR)

	Otros				Total Ultramar			
	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	TOTAL OTROS	Menores a 2 años	Entre 3 y 7 años	Mayores a 8 años	TOTAL ULTRAMAR
Familias de Cargo								
Alta Gerencia	0	0	0	0	12	11	46	69
Gerentes de Línea	0	0	1	1	54	58	175	287
Subgerentes / Jefes Senior	0	0	1	1	39	72	164	275
Jefaturas	1	0	1	2	182	199	352	733
Mandos Medios	1	0	0	1	357	348	640	1.345
Profesionales Especialistas	2	0	0	2	1.004	607	478	2.089
Administrativos	7	1	0	8	1.029	578	501	2.108
Operativos	7	0	0	7	2.427	1.472	1.510	5.409
Total	18	1	3	22	5.104	3.345	3.866	12.315

*No considera personal embarcado y eventual.

GRI 2-7 Empleados
DJSI 3.2.2 Desglose de la fuerza laboral por género
GRI 2-8 Trabajadores que no son empleados
DJSI 3.2.3 Desglose de la fuerza laboral por etnia y nacionalidad
DJSI: 3.2.4 Otras minorías
PROPIO: % de mujeres por tipo de cargo
DJSI: 1.1.4 "Diversidad de género en el Directorio"

GOBERNANZA EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

La gestión de personas en Ultramar se articula a través de una gobernanza clara y marcos de acción estandarizados que buscan habilitar procesos eficientes, escalables y medibles en todas nuestras unidades.

El objetivo central de este modelo es proporcionar información precisa y consistente que permita a la organización tomar decisiones basadas en evidencia, optimizando los recursos y fortaleciendo el rendimiento global del negocio.

LINEAMIENTOS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN

Para materializar esta visión, la compañía ha integrado sus procesos en un solo ecosistema digital denominado KonectUs. Esta plataforma de gestión integral actúa como el repositorio centralizado de la dotación de las Unidades de Negocio, facilitando la administración efectiva del ciclo de vida de cada colaborador. Este entorno digital no solo estandariza la operación, sino que también garantiza que la gestión del talento se realice bajo criterios de excelencia y transparencia, alineados con la cultura de confianza que caracteriza Ultramar.

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GERENCIA DE CULTURA Y TALENTO:

- **Procedimiento Plataforma Gestión de Personas: KonectUs**
- **Política de Desempeño**
 - Procedimiento Proceso de Desarrollo de Personas (PDP)
 - Procedimiento Gestión del Desempeño (GDD)
- **Procedimiento Gestión de Clima**
- **Procedimiento de Gestión del Talento**
 - Procedimiento Programa Inspira
 - Procedimiento Cargos Críticos y Sucesión
- **Política de Movilidad**
 - Procedimiento Movilidad Interna Áreas de Personas
 - Procedimiento Movilidad Interna Colaboradores
- **Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)**





LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO

La cultura organizacional es el motor que impulsa el cumplimiento de nuestro propósito y Visión Estratégica. En este sentido, la compañía se ha propuesto fortalecer el conocimiento y la adhesión a sus valores fundamentales, a través de una comunicación efectiva que no solo refuerce su reputación ante los grupos de interés, sino que también potencie el sentido de pertenencia en todas sus operaciones. Bajo este marco, la gestión se orienta a coordinar instancias y encuentros que fortalezcan la identidad organizacional, fomenten el sentido de pertenencia y faciliten la conexión entre las diferentes Unidades de Negocio.

JORNADA DE ALINEAMIENTO ÁREAS DE PERSONAS

En abril se realizó, por primera vez, la Jornada de Alineamiento del Áreas de Personas en Santiago de Chile, encuentro del que fueron parte representantes de las áreas de personas de las Unidades de Negocio de 15 países de América y Asia. Organizada por la Gerencia de Personas y Sostenibilidad Corporativa, la jornada se extendió durante dos días de trabajo colaborativo. El foco de esta reunión fue abordar los desafíos de personas para los próximos años, en línea con los retos del negocio, resaltando el rol de estas áreas como socios estratégicos y compartir buenas prácticas.

“El liderazgo y el trabajo colaborativo son claves para lograr resultados sostenibles, fortalecer los equipos y desarrollar personas. En Ultramar impulsamos un liderazgo cercano y consistente, capaz de movilizar con propósito y confianza. La colaboración y el compromiso fortalecen la cultura, el sentido de pertenencia y la capacidad de responder de mejor manera a los desafíos del negocio.”

CAROL RIVERA
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
UASL





PROGRAMA INSPIRA: JÓVENES PROFESIONALES Y SELLO DE LIDERAZGO

Entre los meses de abril y agosto de 2025 se desarrolló un nuevo ciclo del Programa Inspira, diseñado para identificar y acompañar a colaboradores de alto potencial, y prepararlos para asumir roles claves en el futuro. A través de cursos, talleres y experiencias formativas, busca fortalecer las capacidades necesarias para liderar con excelencia en un entorno desafiante y en constante evolución.

El Programa Inspira está conformado, a su vez, por dos programas fundamentales: Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo, de un año de duración cada uno. Estos tienen como objetivo, impulsar el desarrollo integral de los participantes, fortalecer su compromiso con la cultura y profundizar su conexión con el propósito y los valores que guían a Ultramar.

Se enfocan en:

- Identificar y dar visibilidad a colaboradores con alto potencial.
- Entregar acompañamiento durante su proceso formativo en las diversas temáticas del programa.
- Fomentar el compromiso con el desarrollo profesional y la organización.

El proceso formativo se sustenta en el modelo de las “5 Declaraciones del Líder”, que define las competencias y habilidades esenciales para ejercer roles de liderazgo en Ultramar, alineadas con nuestra Visión Estratégica, cultura, valores y propósito organizacional.

La participación en los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo se sustenta en un enfoque integral de gestión del talento, promovido por la Gerencia de Cultura y Talento, que fomenta la evaluación transversal del desempeño y potencial de los colaboradores de Ultramar, con el objetivo de fortalecer de manera continua el pool de talento interno.

A partir de este proceso, se identifican colaboradores con alto potencial, considerando la adecuada integración entre sus resultados de desempeño y su proyección de desarrollo. Aquellos colaboradores que cumplen con los requisitos definidos para cada programa pueden ser considerados como candidatos y son posteriormente analizados en mesas de calibración, instancia que permite asegurar criterios homogéneos, consistentes y alineados con la estrategia corporativa.

En marzo de 2025 se realizó la ceremonia de graduación de la tercera generación de estos programas en La Serena, Región de Coquimbo, Chile. Esta generación estuvo compuesta por 44 participantes en Jóvenes Profesionales y 63 en Sello de Liderazgo.

Posteriormente, en agosto de 2025, tuvo lugar en Arica, Región de Arica y Parinacota, Chile, la graduación de la cuarta generación, integrada por 35 personas de Jóvenes Profesionales y 47 de Sello de Liderazgo.

En septiembre de 2025 comenzó un nuevo ciclo formativo con el *kick off* de la quinta generación, compuesta por 88 participantes: 41 en Sello de Liderazgo y 47 en Jóvenes Profesionales. Esta generación reúne talento proveniente de 11 países: Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá, Perú y Uruguay.

El plan formativo de este ciclo, que concluirá a mediados de 2026, aborda temáticas esenciales para el liderazgo: conversaciones movilizadoras, gestión del cambio, *accountability*, inteligencia artificial, comunicación efectiva y liderazgo personal. Los talleres son impartidos por profesores de la Pontificia Universidad Católica de Chile (PUC) y se complementan con cursos online diseñados especialmente para rutas de aprendizaje en la plataforma e-learning Crehana.

Nº GRADUADOS MARZO 2025:

	TOTAL GRADUADOS	Hombre	Mujer
Sello de Liderazgo	63	42 (67%)	21 (33%)
Jóvenes Profesionales	44	18 (41%)	26 (59%)

Nº GRADUADOS AGOSTO 2025:

	TOTAL GRADUADOS	Hombre	Mujer
Sello de Liderazgo	47	25 (53%)	22 (47%)
Jóvenes Profesionales	35	16 (46%)	19 (54%)



INDICADORES GLOBALES DEL PROGRAMA

Considera información desde el inicio del programa en el año 2021.

380

TOTAL
GENERAL
GRADUADOS



45%
MUJERES



55%
HOMBRES



Nº GRADUADOS PROGRAMAS

141

TOTAL
GRADUADOS

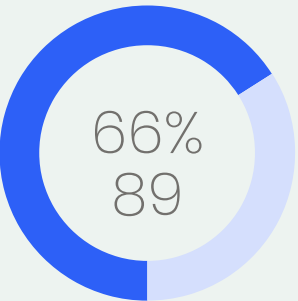


57%
MUJERES



43%
HOMBRES

MOVILIDAD Y PROMOCIONES



TOTAL MOVILIDADES /
PROMOCIONES



53%
MUJERES



47%
HOMBRES



Nº GRADUADOS PROGRAMAS

239

TOTAL
GRADUADOS

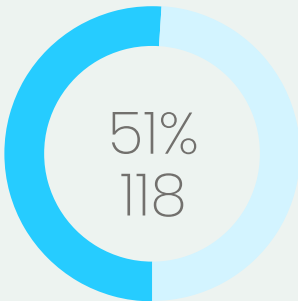


38%
MUJERES



62%
HOMBRES

MOVILIDAD Y PROMOCIONES



TOTAL MOVILIDADES /
PROMOCIONES



37%
MUJERES



63%
HOMBRES





PROGRAMA MENTORING 2025

El año 2025 se desarrolló la segunda edición del Programa de *Mentoring* de Ultramar, una iniciativa diseñada para potenciar el crecimiento profesional de los graduados de los programas Jóvenes Profesionales y Sello de Liderazgo. En esta versión participaron 42 personas, conformando duplas de mentores y *mentees* que trabajaron en conjunto durante el año.

El programa puso especial énfasis en tres pilares fundamentales: el desarrollo de habilidades claves para el liderazgo, la creación de redes transversales de colaboración y la integración interáreas. Bajo este esquema, los mentores fueron graduados del programa Sello de Liderazgo, mientras que los *mentees* correspondieron a graduados de Jóvenes Profesionales, fortaleciendo así un ciclo virtuoso de acompañamiento entre generaciones de talento de Ultramar.

El lanzamiento del programa tuvo lugar en junio de 2025, con la apertura de la primera fase de postulación, en la que los colaboradores interesados pudieron inscribirse de manera voluntaria como mentores o *mentees*. En julio se desarrollaron el proceso de selección y las primeras instancias formativas para ambos roles, mientras que en agosto comenzaron las reuniones formales de cada dupla.

Durante cinco meses, cada mentor y *mentee* sostuvieron encuentros mensuales orientados a trabajar objetivos definidos según las necesidades específicas de desarrollo de cada participante. El programa culminó el 31 de diciembre de 2025, marcando un cierre significativo para las duplas y sus procesos de aprendizaje.

Más allá del fortalecimiento de competencias técnicas y de liderazgo, los participantes destacaron especialmente la construcción de relaciones de confianza, la transparencia en las conversaciones y la importancia de trasladar este espíritu colaborativo en sus equipos. Este enfoque permitió

fomentar entornos laborales más positivos y conectados, aportando directamente al desarrollo cultural y organizacional de Ultramar.



DJSI: 3.4.2 Programas para el desarrollo de los empleados
PROPIO 11 Iniciativas del Sello de Liderazgo
PROPIO 12 Programa de Jóvenes Profesionales

DAIS

AMS

La iniciativa tiene como objetivo impulsar experiencias de aprendizaje práctico, promover la colaboración entre distintas áreas y acelerar la conversión de ideas en proyectos concretos.

INNOVACIÓN COLABORATIVA PARA EL DESARROLLO DEL NEGOCIO

AMS implementó el “Programa de Trabajo en Proyectos”, que busca potenciar la innovación y el crecimiento del negocio a través de la participación voluntaria de los colaboradores en equipos de trabajo multidisciplinarios.

La iniciativa busca también generar oportunidades de aprendizaje práctico, favorecer la colaboración transversal y acelerar la transformación de ideas en proyectos concretos. Además, fortalece el compromiso, la motivación y la fidelización del talento, al ofrecer espacios reales de participación y crecimiento, y beneficia a clientes y socios estratégicos con soluciones más integrales, innovadoras y alineadas con sus necesidades.

El Área de Desarrollo de Negocios es la responsable de impulsar, estructurar y liderar los proyectos, asegurando foco estratégico, metodología y alineación con los objetivos de largo plazo de la organización.

Durante el último periodo, el 40% de los colaboradores de AMS se postuló para participar, reflejando un alto nivel de interés, confianza en el proceso y una cultura que valora la participación más allá de las funciones formales. Los participantes recibirán durante 2026 formación específica en Gestión de Proyectos, integrando el aprendizaje directamente al trabajo. Esta formación será parte del plan de formación de competencias transversales, contribuyendo al desarrollo profesional de los colaboradores.





NELTUME PORTS

ULTRAPORT

La iniciativa busca reforzar en sus trabajadores el sentido de orgullo, por su aporte al comercio exterior y su cultura de excelencia operacional.

SER ORGULLO PORTUARIO

En abril de 2025 Ultraport lanzó oficialmente su renovada campaña “Ser Orgullo Portuario”, que invita a sus más de 2.000 colaboradores a vivir el orgullo de pertenecer a una empresa que es parte fundamental del desarrollo del país.

La campaña revitaliza conceptos como el trabajo bien hecho, el compromiso con la excelencia, la seguridad y el impacto positivo que genera la operación de la empresa en el país y en su entorno directo.

En una industria marcada por el dinamismo, la operación 24/7 y la necesidad de altos estándares de seguridad, Ultraport busca destacar en cada uno de sus trabajadores su compromiso con el quehacer diario y la promoción de entornos laborales seguros, con oportunidades de desarrollo, capacitación y reconocimiento. Se ha trabajado activamente en potenciar los talentos de cada uno de los colaboradores, y a la vez, en integrar paulatinamente a más mujeres a la operación.



NELTUME PORTS

MONTECON

La sostenibilidad de sus operaciones se construye con un liderazgo sólido y una gestión continua del talento. En Montecon resguardan la sostenibilidad de su negocio formando a sucesores y profesionalizando su gestión.

PROGRAMAS “IMPULSA TU RUMBO” Y “LÍDERES A BORDO”

Con el objetivo de fortalecer las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y proyectar el desarrollo de la organización, Montecon impulsó los programas “Líderes a Bordo” e “Impulsa tu Rumbo”. Estas iniciativas buscan unificar criterios de gestión y reafirmar los valores corporativos que definen la excelencia operativa de la compañía.

A través de Líderes a Bordo, se trabajó en el fortalecimiento de competencias clave como

la inteligencia emocional, la comunicación efectiva y la gestión de equipos de alto desempeño. Por su parte, Impulsa tu Rumbo se diseñó específicamente para potenciar el talento con proyección de liderazgo, fomentando el autoconocimiento y el desarrollo integral de los futuros referentes de Montecon.

Ambas instancias responden a los lineamientos de formación y fomento de liderazgo de Ultramar, entendidos como motores clave para el desarrollo sostenible.



PROMOCIÓN DE UN AMBIENTE DIVERSO, EQUITATIVO E INCLUSIVO

La gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) es un elemento fundamental del sello organizacional de Ultramar y una pieza clave para alcanzar la excelencia operacional, la innovación y la mejora continua. Con operaciones a nivel global que abarcan territorios, culturas y mercados diversos, reconoce que las personas son el motor de la organización. Por esto, se busca contribuir a su desarrollo e impactar positivamente en su calidad de vida.

Durante 2025 la actualización de la Política de DEI reafirmó el compromiso de promover una cultura basada en el respeto, la equidad y la integración, asegurando que las relaciones laborales se construyan sobre el diálogo y la confianza mutua. Esta visión se sustenta en la convicción de que los equipos diversos, al integrar distintas perspectivas y experiencias, potencian la creatividad y la toma de decisiones estratégicas, impulsando un negocio más competitivo y sostenible.

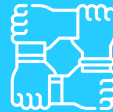
Esta nueva versión integra explícitamente conceptos de equidad y mérito como principios fundamentales del desarrollo profesional, y expande los focos de gestión para abordar con mayor precisión la equidad de género en la operación y el empleo local. Asimismo, la actualización refuerza la gobernanza en todas las Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), asegurando que los principios de inclusión se traduzcan en acciones concretas que potencien la excelencia operacional y la innovación, en plena sintonía con los Principios del Pacto Global y la Declaración Universal de Derechos Humanos.

FOCOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN



EQUIDAD DE GÉNERO

Se promueve la igualdad de responsabilidades, salario y oportunidades sin distinción. Ultramar pone especial énfasis en la integración de mujeres en las operaciones, impulsando programas de capacitación y desarrollo de talento que faciliten su incorporación. Asimismo, se fomentan entornos inclusivos, mediante la adaptación de infraestructura y herramientas de trabajo que potencien el liderazgo femenino para generar oportunidades concretas en cargos de toma de decisiones.



MULTICULTURALIDAD

Al contar con operaciones globales, en Ultramar conviven personas de diversas nacionalidades, enriqueciendo a la organización con múltiples visiones y experiencias. La compañía fomenta un ambiente donde todas las personas son bienvenidas y valoradas. Promueve la integración y el respeto por las diferencias culturales como una ventaja competitiva para abordar los desafíos del negocio.



DIVERSIDAD GENERACIONAL

Ultramar valora la experiencia y el potencial de cada miembro de su equipo. Incentiva el aprendizaje intergeneracional y asegura oportunidades de crecimiento en todas las etapas de su vida laboral. Como parte del compromiso con la continuidad organizacional, se promueven beneficios que responden a las distintas necesidades generacionales, impulsando el bienestar y la satisfacción de los equipos.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La compañía garantiza procesos inclusivos en el reclutamiento, capacitación y desarrollo de personas con discapacidad. Además, promueve que se realicen las adecuaciones necesarias en el entorno laboral (tanto en infraestructura como en cultura organizacional), para asegurar su óptimo desempeño y bienestar en la empresa.



EMPLEO LOCAL

Este nuevo eje se consolida como una pieza clave de la política de DEI, buscando brindar oportunidades laborales a talentos locales para fortalecer el encadenamiento productivo. Para ello, la compañía trabaja en alianza con entidades de formación técnica y profesional. Potencia el desarrollo de habilidades que permitan una integración segura a las operaciones, contribuyendo así al crecimiento socioeconómico del entorno.

COMPROMISOS DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN



RESPECTO Y TRATO JUSTO

- Fortalecer una cultura de respeto basada en los valores corporativos (Excelencia, Integridad, Seguridad y Pasión).
- Garantizar procesos de evaluación objetivos y basados en criterios transparentes y el mérito.
- Promover la equidad salarial y el uso de lenguaje respetuoso sin sesgos.



EQUITAD DE GÉNERO

- Impulsar programas de capacitación para incorporar mujeres en operaciones y liderazgo.
- Adaptar infraestructura y herramientas para garantizar condiciones adecuadas en la operación.
- Monitorear y reducir brechas salariales por trabajo de igual valor.



MULTICULTURALIDAD

- Desarrollar programas de sensibilización para promover el respeto por la diversidad cultural.
- Impulsar espacios de intercambio intercultural que fortalezcan la colaboración.



DIVERSIDAD GENERACIONAL

- Crear programas de mentoría intergeneracional para la transferencia de conocimiento.
- Fomentar la implementación de beneficios que respondan a las necesidades y expectativas de cada generación.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Garantizar procesos de selección accesibles y libres de barreras.
- Adecuar espacios físicos y procesos laborales para asegurar la plena integración de personas con discapacidad.
- Capacitar a equipos en inclusión y accesibilidad.



EMPLEO LOCAL

- Establecer alianzas con instituciones educativas para fortalecer la empleabilidad local.
- Priorizar la contratación de personas de las comunidades donde operamos.
- Implementar programas de capacitación para una integración segura y efectiva a las operaciones.



DOTACIÓN POR PAÍS Y GÉNERO

País	 Mujeres	 Hombres	 Otros	TOTAL	%
Alemania	4	5	0	9	0,1%
Argentina	218	622	0	840	5,6%
Barbados	2	2	0	4	0,0%
Bélgica	2	6	0	8	0,1%
Bolivia	44	54	0	98	0,7%
Brasil	218	521	0	739	4,9%
Canadá	41	45	12	98	0,7%
Chile	2.221	7.107	1	9.329	62,4%
China	29	23	0	52	0,3%
Colombia	59	44	0	103	0,7%
Costa Rica	21	22	0	43	0,3%
Ecuador	37	28	0	65	0,4%
Estados Unidos	302	403	4	709	4,7%
Guatemala	45	142	0	187	1,3%
India	52	97	0	149	1,0%
Indonesia	48	119	0	167	1,1%
Malasia	10	22	0	32	0,2%
México	94	103	0	197	1,3%
Noruega	0	2	0	2	0,0%
Países Bajos	9	19	5	33	0,2%
Panamá	133	147	0	280	1,9%
Paraguay	48	90	0	138	0,9%
Perú	76	196	0	272	1,8%
Reino Unido	2	10	0	12	0,1%
Singapur	4	9	0	13	0,1%
Tailandia	16	16	0	32	0,2%
Taiwán	14	8	0	22	0,1%
Trinidad & Tobago	6	7	0	13	0,1%
Uruguay	296	985	0	1.281	8,6%
Vietnam	20	10	0	30	0,2%
Total	4.071	10.864	22	14.957	100%

*Incluye personal embarcado y eventual.





62% DE LAS UEN QUE PARTICIPAN EN ESTE PROCESO DE REPORTE, DESARROLLARON PROGRAMAS O INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL EN 2025.

En 2025 hubo 62 colaboradores con discapacidad. El mayor porcentaje se situó en la alta gerencia, donde el 1,45% presentó algún tipo de discapacidad, seguido por los gerentes de línea (1,05%) y el personal administrativo (0,76%).

PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PCD) POR TIPO DE CARGO

2025		2025	
FAMILIAS DE CARGO	% DE PESD	TIPO DE DISCAPACIDAD	PESD
Alta Gerencia	1,45%	Auditiva	12
Gerentes de Línea	1,05%	Física	31
Subgerentes / Jefes Senior	0,36%	Mental psíquica	8
Jefaturas	0,27%	Sensorial	0
Mandos Medios	0,52%	Visceral	0
Profesionales Especialistas	0,62%	Visual	10
Administrativos	0,76%	Otra (Múltiple)	1
Operativos	0,35%		
Total	0,50%	Total	62

*No considera personal embarcado y eventual.

ÁMBITOS EN LOS CUALES SE ENMARCAN LAS INICIATIVAS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN DESARROLLADAS EN 2025

Línea de Negocio	Género	Multiculturalidad	Multigeneracionalidad	Discapacidad	Empleo local
DAIS	20	17	20	28	21
KAPTAN	16	4	4	12	11
NELTUME	11	7	8	9	9
TOTAL	47	28	32	49	41

Para dar continuidad a la hoja de ruta trazada en diagnósticos realizados en años anteriores, durante 2025 se centraron los esfuerzos de gestión en el fortalecimiento del eje de Empleo Local. Como resultado de este foco estratégico, se desarrolló la **Guía de Contratación Local de Ultramar**, una herramienta diseñada para entregar lineamientos claros y prácticos a todas las UEN en su relación con las comunidades donde operan (ver más en página 144).

KAPTAN

MINTRAL

La iniciativa que tiene como objetivo atraer talento femenino, ha logrado potenciar equipos que promuevan la innovación, la creatividad y la capacidad para resolver problemas desde distintas perspectivas.



PROGRAMA “MUJERES EN MOVIMIENTO” RECIBE RECONOCIMIENTOS

La iniciativa fue creada por Mintral en 2024 para fortalecer la inclusión y la participación femenina en sus operaciones. Este programa estratégico tiene como objetivo principal atraer talentos femeninos a un rubro tradicionalmente masculino, como son la logística, la minería y el transporte de carga.

Gracias a sus buenos resultados, obtuvo diversos reconocimientos durante 2025. El primero fue el

premio Vendor Forum, otorgado en abril en la Feria de Innovación de BHP. La segunda distinción fue entregada en octubre por la Asociación Gremial de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN) y su mesa de trabajo Women in Action (WIA). Finalmente, también ganó el Premio Nacional de Logística 2025, desarrollado por Conecta Logística y El Mercurio, por su aporte a la equidad de género.

“Mujeres en Movimiento” ha logrado potenciar equipos que promuevan la innovación, la creatividad y la capacidad para resolver problemas desde distintas perspectivas; atraer y retener talento; impulsar el compromiso y el desempeño de los equipos; contribuir a una minería más responsable; generar orgullo en las personas que integran la empresa y mejorar la reputación organizacional frente a clientes, comunidades y otros grupos de interés.

MUJERES en
Movimiento



BRECHA SALARIAL Y REMUNERACIONES

En Ultramar se promueve la equidad de género, asegurando igualdad en responsabilidades, remuneración y oportunidades, sin distinción. Se hace especial énfasis en la incorporación de mujeres en las operaciones, impulsando programas de capacitación y desarrollo que faciliten su integración.

En el ámbito de Compensaciones, la compañía opera bajo el concepto de "Compensación Integral", que considera no solo aspectos económicos, sino también beneficios, infraestructura adecuada, formación y desarrollo basados en el mérito. Para la asignación de salarios se utiliza una metodología internacional de evaluación de puestos, lo que permite compararse con el mercado. Existe un compromiso de eliminar diferencias salariales, realizando anualmente el cálculo de la brecha salarial en todas las

empresas donde opera Ultramar, para asegurar el cumplimiento de esta política.

En 2025 la brecha salarial (promedio ponderado) de Ultramar fue de 2,1%, explicada principalmente por diferencias de antigüedad y mérito. Esta disminuyó en 0,3% respecto de la brecha de 2024.

De acuerdo con los lineamientos de la Política de Compensaciones de Ultramar, los salarios se determinan en base al descriptor de cargo y su valorización bajo el estándar de la metodología "Korn Ferry". Las bandas salariales están definidas según la posición, manteniendo la equidad interna y externa.

- GRI 2-19** Políticas de remuneración
- GRI 405-1** Diversidad de órganos de gobierno y empleados
- GRI 406-1** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
- PROPIO 34** Brecha salarial hombre/mujer
- 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"
- DJSI: 3.2.5** "Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género"





BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

Ultramar potencia la conformación de ambientes laborales en los que todos sus colaboradores se sientan orgullosos, basándose en una cultura que valora la participación de cada uno para lograr los objetivos de un negocio sostenible.

Desde hace más de 10 años que 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 agosto de 2025 se llevó a cabo una nueva medición de esta encuesta, en la cual participaron 125 (83%) de las 151 Unidades de Negocio de Ultramar.



EVOLUCIÓN ULTRAMAR

AÑO	INVITADOS MEDICIÓN	TASA DE RESPUESTA
2023	8.079	89%
2024	9.866	86%
2025	10.252	87%

Fueron invitados a contestar 10.252 colaboradores, un 4% más respecto de la medición anterior, con una tasa de participación del 87%. Respecto del año anterior, se mantuvo una media global de 79 puntos y se obtuvieron 85 puntos en la afirmación “Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar” (Satisfacción General).

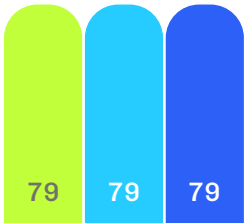


RESULTADOS GLOBALES ULTRAMAR

	2021	2022	2023	2024	2025
Número de UEN que participaron en la encuesta	63	79	94	121	125
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Satisfacción General	83	83	84	85	85
Resultados Encuesta de Clima Laboral (GPTW) - Media Global	78	79	79	79	79

MEDIA GLOBAL

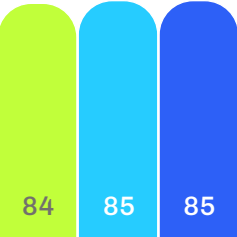
Promedio Afirmaciones



2023 2024 2025

SATISFACCIÓN GENERAL

Afirmación: "Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar"



2023 2024 2025

89

MEDIA GLOBAL

93

SATISFACCIÓN GENERAL

2025 BEST WORKPLACES
IN LATINAMERICA-LARGE

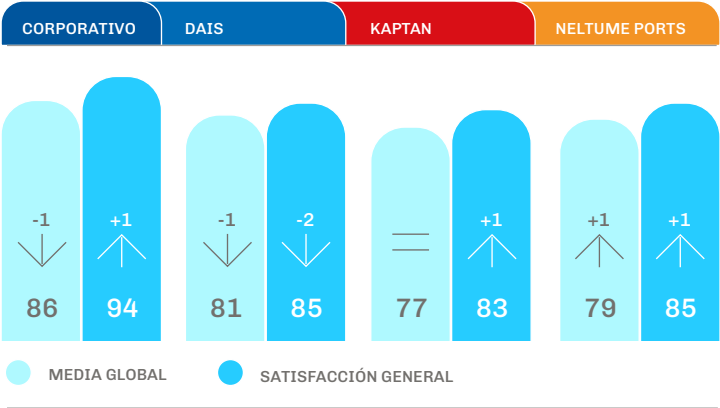


Distancia al Benchmark

Media Global

(-10) Variación

RESULTADOS POR LÍNEA DE NEGOCIO



MEDIA GLOBAL SATISFACCIÓN GENERAL

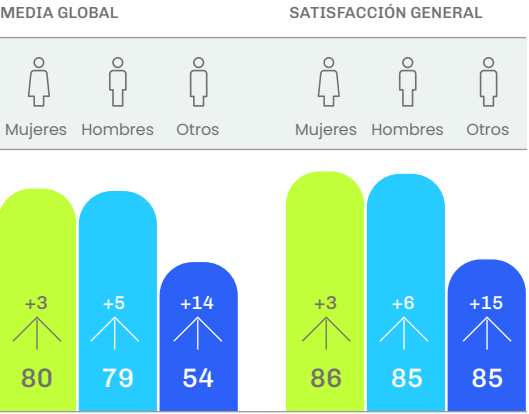




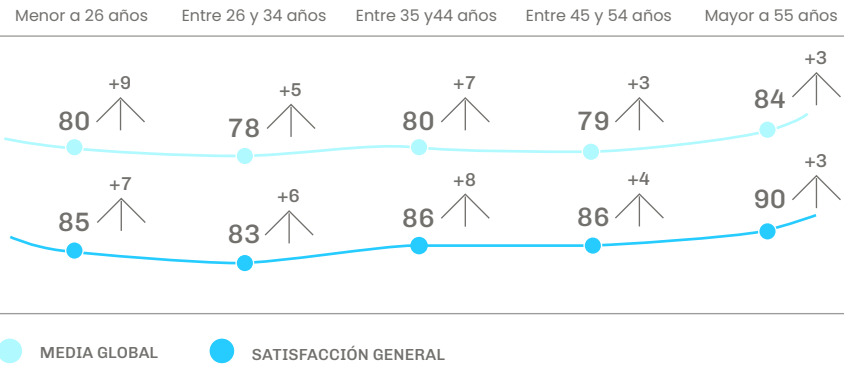
RESULTADOS POR GÉNERO, RANGO ETARIO Y ANTIGÜEDAD

Por segundo año consecutivo se realizó un análisis por género, cuyos resultados evidencian un incremento en la media global y en la satisfacción general en todas las categorías. El mayor aumento se observa en los grupos de hombres y personas de otro género, en comparación con el año anterior.

GÉNERO



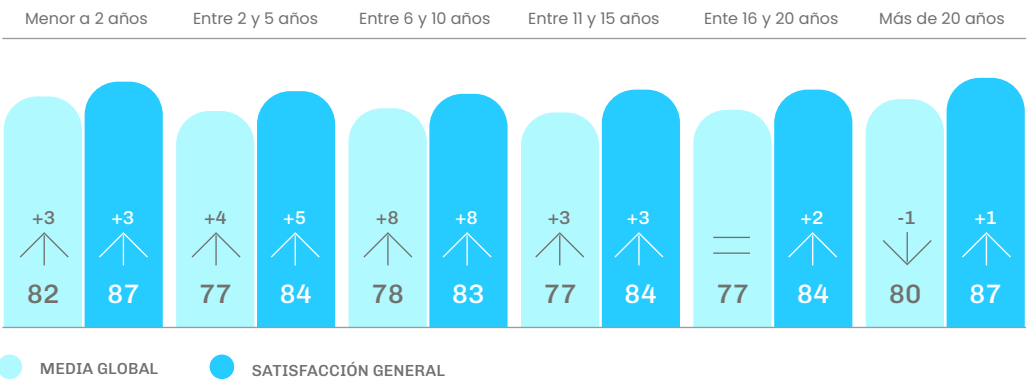
RANGO DE EDAD



En cuanto al análisis por rango etario, los colaboradores mayores de 55 años presentan las mejores evaluaciones, con una media global de 80 puntos y una satisfacción general de 90 puntos. En tanto, respecto de la antigüedad, los colaboradores con menos de dos años en la organización obtienen las mejores evaluaciones, alcanzando una media global de 82 puntos y una satisfacción general de 87 puntos, seguidos por aquellos con más de 20 años de trayectoria.



ANTIGÜEDAD



UNIDADES DE NEGOCIO
DESTACADAS**Ultramar**
AGENCIA MARÍTIMA

Puesto 6

Ranking Mejores Lugares
para Trabajar para
Mujeres 2025 (Chile)**TPA**
TRANSPORTE PÚBLICO AEREO

Puesto 14

Ranking Mejores Lugares
para Trabajar en Chile
2025**REMAR**
RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN
DEL RENDIMIENTO

Puesto 13

Ranking Mejores Lugares
para Trabajar en
Ecuador 2025**REMAR**
RECONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN
DEL RENDIMIENTO

Puesto 3

Ranking Mejores Lugares
para Trabajar para
Mujeres 2025 (Ecuador)**AMI**
AGENCIA MARÍTIMA
INTERNACIONAL

Puesto 20

Ranking Mejores Lugares
para Trabajar en
Argentina 2025

Durante el año 2025, 86 UEN, equivalentes al 90% de las 96 empresas que reportaron, realizaron algún tipo de actividad dirigida al mejoramiento del clima laboral. Estas acciones, diseñadas a partir de los resultados de las mediciones de clima, se articularon bajo los siguientes ejes estratégicos de impacto:

- **Fortalecimiento del liderazgo y la comunicación:** Se desarrollaron espacios de escucha activa y encuentros de alineamiento cultural, orientados a estrechar los vínculos entre los líderes y sus equipos. Estas iniciativas incluyeron talleres de retroalimentación efectiva y programas de reconocimiento al desempeño, los cuales buscan potenciar el liderazgo que caracteriza a Ultramar y asegurar que la excelencia y la cercanía sean los pilares del clima organizacional.
- **Identidad corporativa y sentido de pertenencia:** Para profundizar la adhesión al propósito y los valores de la compañía, se llevaron a cabo actividades de integración e hitos de celebración que reforzaron el orgullo de

pertenecer a Ultramar. A través de estas jornadas, las UEN fomentaron un ambiente de colaboración y compañerismo, esencial para mantener equipos cohesionados y comprometidos con los desafíos estratégicos del negocio.

- **Desarrollo y espacios de trabajo:** Diversas UEN enfocaron sus esfuerzos en mejorar la experiencia diaria en el lugar de trabajo, implementando mejoras en la infraestructura de casinos y espacios comunes, así como facilitando instancias de capacitación técnica y profesional. Estas acciones aseguran que los colaboradores cuenten con condiciones óptimas y oportunidades de crecimiento que respalden su compromiso con la excelencia operacional.

Esta gestión descentralizada permitió que cada operación implementara soluciones adaptadas a su realidad local, manteniendo siempre la coherencia con los lineamientos globales de Ultramar y asegurando que el bienestar sea una vivencia compartida en todas nuestras geografías.

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

NELTUME PORTS

SAGRES OPERACIONES PORTUARIAS

La empresa alcanzó los 90 puntos en la Encuesta de Clima Organizacional, realizada en colaboración con Great Place to Work. Es el mejor desempeño en la historia de la compañía.

UNO DE LOS MEJORES LUGARES PARA TRABAJAR EN BRASIL

Sagres Operaciones Portuarias (SOP) realizó, en agosto de 2025, la Encuesta de Clima Organizacional en colaboración con Great Place to Work, alcanzando los 90 puntos. Este resultado es superior al benchmark de las "25 Mejores Empresas para Trabajar" del mismo tamaño en el Estado de Rio Grande do Sul, que fue de 89 puntos. Se trata del mejor desempeño en la historia de la compañía, la cual aplica esta encuesta desde el año 2017.

En esta ocasión, los colaboradores destacaron avances significativos en temas como reconocimiento, celebraciones y cumplimiento de compromisos, además de una mejor percepción sobre

los procesos de promoción y remuneración. Entre los indicadores que superaron el referente externo, sobresalieron la equidad en la participación de resultados, la eficacia de los gestores en la coordinación de tareas y la apertura al diálogo con los líderes.

Un factor decisivo para la mejora del clima organizacional fue el aumento en la frecuencia y calidad de las retroalimentaciones (feedbacks). Esta práctica contribuyó directamente al fortalecimiento de las relaciones de trabajo y se reflejó positivamente en la evaluación de los líderes.

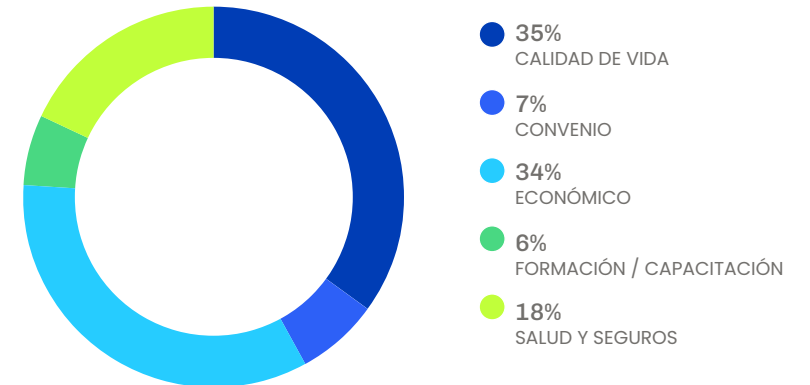




BENEFICIOS

Durante el 2025, Ultramar consolidó su propuesta de valor para los colaboradores mediante el levantamiento de 214 beneficios únicos, proceso que contó con la participación de 70 empresas de Ultramar. Los resultados de la encuesta global reflejan que 35% de los beneficios se enfocan en la calidad de vida de los colaboradores, mientras que el 34% se orienta a beneficios económicos.

En comparación al año 2024, se evidencia un aumento en los beneficios asociados a la calidad de vida (35%), salud y seguros (18%) y formación/capacitación (6%), mientras que los beneficios orientados a convenios o económicos disminuyeron a un 7% y 34% respectivamente.





DESARROLLO DEL TALENTO

RECLUTAMIENTO

Las UEN de Ultramar mantienen buenos niveles de empleo, gracias a que adhieren e implementan la Política de Reclutamiento y Selección de la compañía.

Entre 2024 y 2025 la dotación de Ultramar se mantuvo relativamente estable, con una leve disminución de 0,21%. En 2025 se contrataron 2.830 nuevos colaboradores (no considera personal embarcado y eventual). De ellos, el 32% corresponde a mujeres. Por otro lado, 2.519 colaboradores salieron de la compañía.

NUEVAS CONTRATACIONES POR LÍNEA DE NEGOCIO

Línea de Negocio	2024				2025	
	Mujeres	Hombres	Otros	Total	% Nuevas Contrataciones [Mujeres]	% Nuevas Contrataciones [Mujeres]
CORPORATIVO	9	14	0	23	45%	39%
DAIS	346	472	1	819	41%	42%
KAPTAN	311	720	1	1.032	27%	30%
NELTUME	250	704	2	956	27%	26%
TOTAL	916	1.910	4	2.830	31%	32%

*No considera personal embarcado y eventual.



“Crecer de manera sostenible implica estar comprometidos en desarrollar a nuestras personas que hacen posible el negocio. Para esto, promovemos el aprendizaje continuo, fortalecemos capacidades clave y garantizamos un crecimiento sostenible del negocio, alineados con nuestro propósito y estrategia de largo plazo.”

IVÁN PARDO
SUBGERENTE DE PERSONAS
NAVES





NUEVAS CONTRATACIONES POR FAMILIA 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 GENERAL
Alta Gerencia	0	0	5	5	1	0	11
Gerentes de Línea	0	0	15	16	4	0	35
Subgerentes / Jefes Senior	0	1	18	11	2	0	32
Jefaturas	0	21	49	29	5	0	104
Mandos Medios	0	38	61	57	11	0	167
Profesionales Especialistas	6	324	172	57	7	0	566
Administrativos	50	315	133	83	18	0	599
Operativos	63	552	390	272	39	0	1.316
Total	119	1.251	843	530	87	0	2.830

*No considera personal embarcado y eventual.

DESVINCULACIONES POR FAMILIA 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 GENERAL
Alta Gerencia	0	0	2	6	3	0	11
Gerentes de Línea	0	0	3	20	11	1	35
Subgerentes / Jefes Senior	0	1	10	17	5	0	33
Jefaturas	0	4	37	35	9	0	85
Mandos Medios	0	33	66	80	21	0	200
Profesionales Especialistas	0	153	168	88	17	0	426
Administrativos	21	196	141	95	30	1	484
Operativos	45	474	348	295	82	0	1.244
Total	66	861	775	636	178	2	2.518



NÚMERO DE COLABORADORES QUE DEJARON LA EMPRESA
VOLUNTARIAMENTE Y LOS MOTIVOS

	2024	2025
Búsqueda de desarrollo profesional	210	160
Económicas	25	59
Estudios	9	5
Interés por independizarse	4	1
Relaciones con el líder	0	3
Relaciones interpersonales (clima)	5	2
Sobrecarga de trabajo	0	5
Temas personales	269	404
Otros motivos	196	193
Total	718	832

*No considera personal embarcado y eventual.
*Para el año 2025 se considera colaboradores con contrato indefinido y plazo fijo.



ROTACIÓN POR LÍNEA DE NEGOCIO

Línea de Negocio	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	TASA DE ROTACIÓN 2025
CORPORATIVO	13,2%	15,8%	0,0%	29,0%
DAIS	7,3%	9,7%	0,2%	17,3%
KAPTAN	2,9%	10,8%	0,0%	13,7%
NELTUME	2,1%	8,4%	0,0%	10,6%
TOTAL	3,9%	9,5%	0,1%	13,5%

*No considera personal embarcado y eventual.

ROTACIÓN POR FAMILIA DE CARGO¹

Familias de Cargo	Rotación Femenina	Rotación Masculina	Rotación Otros Géneros	TASA DE ROTACIÓN 2025
Alta Gerencia	0	0	5	5
Gerentes de Línea	0	0	15	16
Subgerentes / Jefes Senior	0	1	18	11
Jefaturas	0	21	49	29
Mandos Medios	0	38	61	57
Profesionales Especialistas	6	324	172	57
Administrativos	50	315	133	83
Operativos	63	552	390	272
Total	119	1.251	843	530



En 2025 hubo 832 colaboradores que dejaron la empresa de manera voluntaria. A su vez, se obtuvo una tasa promedio de rotación del 13,1%, cifra de 1,5 puntos porcentuales superior a la del año anterior.

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, segmentados 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 2025/ dotación promedio año 2025. Se consideraron colaboradores con contrato a plazo fijo e indefinido.



MOVILIDAD INTERNA

La movilidad interna y las oportunidades de promoción son aspectos claves para el crecimiento y el alcance de las empresas de Ultramar, como también para la satisfacción y el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. Ultramar fomenta los desafíos y el aprendizaje de quienes se desempeñan en la compañía. Les ofrece espacios donde puedan desarrollar proyectos y aprovechar oportunidades para crear, proponer ideas y crecer profesionalmente.

En 2025 la cantidad de movimientos internos disminuyó, mientras que las promociones aumentaron en comparación al 2024.

Año	Movilidad Interna	Promociones
2021	243	753
2022	169	1.004
2023	478	741
2024	489	667
2025	258	810

*No considera personal embarcado y eventual.

Si en 2024 las mujeres representaban el 34,6% de los movimientos internos, en 2025 esta cifra ascendió al 38,4%. En cuanto a las promociones, la variación fue de 7,4 puntos porcentuales, pasando de un 37,9% en 2024 a un 30,5% en 2025.

COLABORADORES MOVIDOS INTERNAMENTE DE UN CARGO A OTRO

	2024		2025	
				
Línea de Negocio	% Movimientos Internos [Mujeres]	% Movimientos Internos [Hombres]	% Movimientos Internos [Mujeres]	% Movimientos Internos [Hombres]
CORPORATIVO	50%	50%	0,0%	100,0%
DAIS	48,5%	50,9%	50,0%	50,0%
KAPTAN	34,2%	65,8%	41,8%	58,2%
NELTUME	22,2%	77,8%	27,3%	72,7%
TOTAL	34,6%	65,2%	38,4%	61,6%

*No considera personal embarcado y eventual.





EVALUACIÓN DE
 DESEMPEÑO

La incorporación de nuevas UEN a Ultramar conlleva un proceso de alineamiento liderado por Gerencia de Cultura y Talento. A través de una hoja de ruta estandarizada, se asegura que cada nueva operación adopte los niveles de excelencia y los estándares que rigen la gestión de personas en la compañía.

Este proceso tiene como eje central la integración a KonectUs, un ecosistema digital que centraliza la información de todas las empresas de Ultramar. Esta plataforma permite administrar con trazabilidad la estructura organizacional e información de los colaboradores, abarcando desde el reclutamiento y la selección hasta la gestión integral del talento y el desempeño.

A través de este soporte tecnológico, Ultramar ha impulsado la mejora continua por medio de dos metodologías de evaluación específicas:

- Proceso de Desarrollo de Personas (PDP):** Enfocado en la evaluación y crecimiento de profesionales y líderes.
- Gestión del Desempeño (GDD):** Orientado a valorar las competencias, conductas y tareas del personal operativo y administrativo.

Ambos mecanismos vinculan el cumplimiento de objetivos anuales con los resultados alcanzados, permitiendo una valoración objetiva y la retribución justa de los equipos. Asimismo, facilitan la identificación de brechas y fortalezas individuales, fundamentando la creación de planes de acción y procesos de retroalimentación bidireccional entre los distintos cargos de las UEN.

Los datos obtenidos de estas evaluaciones son el insumo principal para los procedimientos estratégicos de la organización, tales como la Política de Compensaciones (ajustes salariales), los programas de entrenamiento, la movilidad interna y los planes de sucesión y desarrollo.

EN 2025 SE
 REALIZARON

6.838

EVALUACIONES
 DE DESEMPEÑO
 AL 55,5% DEL
 PERSONAL EN
 TIERRA

12.315

PERSONAS

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO POR GÉNERO Y FAMILIA DE CARGO

Familias de Cargo	Mujeres	Hombres	Otros	Total Evaluados	Dotación Total*	% Sobre el Total de Evaluados	% Colaboradores Evaluados Sobre Dotación Total Correspondiente
Alta Gerencia	5	37	0	42	69	0,6%	60,9%
Gerentes de Línea	48	131	1	180	287	2,6%	62,7%
Subgerentes / Jefes Senior	77	128	1	206	275	3,0%	74,9%
Jefaturas	175	340	1	516	733	7,5%	70,4%
Mandos Medios	227	600	1	828	1.345	12,1%	61,6%
Profesionales Especialistas	701	708	3	1.412	2.089	20,6%	67,6%
Administrativos	669	667	6	1.342	2.108	19,6%	63,7%
Operativos	254	2.058	0	2.312	5.409	33,8%	42,7%
Total	2.156	4.669	13	6.838	12.315	100,0%	55,5%

*Considera sólo personal en tierra.



FORMACIÓN Y
 CAPACITACIONES
 CONTINUAS

Para fomentar un aprendizaje integral y transversal, Ultramar impulsa la participación en diversas instancias de formación que abarcan desde el desarrollo de competencias y habilidades técnicas hasta la adquisición de herramientas especializadas para sus colaboradores.

PORCENTAJE DE UEN QUE OFRECEN
 BENEFICIO DE CAPACITACIONES Y
 FORMACIÓN NO OBLIGATORIAS

DAIS	92%
KAPTAN	94%
NELTUME	93%

*Porcentaje corresponde al total de las Unidades Estratégicas de Negocio.

GRI 404-1 Promedio de horas de formación por empleado.

CAPACITACIÓN DE COMPETENCIAS	CAPACITACIÓN DE HERRAMIENTAS	CAPACITACIONES TÉCNICAS
Buscan impulsar habilidades, actitudes y prácticas alineadas con la cultura organizacional. Algunos ejemplos de iniciativas realizadas en 2025 fueron: - Liderazgo y gestión de equipos. - Excelencia en el servicio y orientación al cliente. - Cultura inclusiva y ética. - Comunicación y gestión del cambio organizacional. - Seguridad y bienestar.	Entregan conocimientos transversales para una gestión más eficiente del trabajo. En 2025 se llevaron a cabo las siguientes: - Herramientas de Inteligencia Artificial (IA). - Idiomas inglés y francés. - Gestión de datos con Power BI / Excel. - Uso de ecosistemas digitales (Plataformas KonectUs, SAP y plataformas internas). - Gestión ágil y eficiencia operativa (herramientas Lean para torre de control, valuación PMO). - Cumplimiento, normativa y riesgos (aplicación Ley N° 20.920, ISO 9001:2015, método ICAM para investigación de incidentes, Isometriz y taller de reportabilidad socioambiental). - Administración, finanzas y control: diplomado en gestión de costos, gestión de tesorería, finanzas personales. - Especialización sectorial y comercial. - Herramientas de desarrollo organizacional y comunicaciones.	Desarrollan habilidades específicas para realizar tareas descritas para un cargo. Las principales capacitaciones efectuadas durante 2025 fueron: - Abordaje seguro. - Actualización tributaria y contratos. - Normativa Contable IFRS. - Seguridad y salud ocupacional (OSHA). - Operación segura de maquinaria pesada. - Gestión de mercancías peligrosas. - Mantenimiento preventivo de equipos. - Análisis de fallas y efectos (FMEA). - Seguros de carga y análisis de pólizas. - Legislación laboral y previsional. - Control de calidad y procesos industriales. - Ciberseguridad e información sensible.





RELACIONES LABORALES

El diálogo abierto y permanente con las organizaciones sindicales es un pilar fundamental para fortalecer la confianza y el entendimiento mutuo. Este enfoque colaborativo permite no solo abordar los desafíos propios del entorno laboral, sino también construir soluciones conjuntas que aseguren la sostenibilidad de las operaciones y el bienestar de los equipos.

Durante 2025, la tasa de sindicalización alcanzó un promedio de 47,1% entre las distintas líneas de negocio, lo que refleja la continuidad de una relación basada en la transparencia y el respeto. De los 7.051 colaboradores sindicalizados, el 18% corresponde a mujeres y el 82% a hombres. Estos indicadores permiten monitorear la representatividad de la dotación y reafirmar el compromiso con la libertad de asociación y la negociación colectiva como ejes rectores de la cultura organizacional.

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	85	0,0%	0
DAIS	16	232	248	480	3.798	12,6%	2
KAPTAN	33	905	151	1.056	3.670	28,8%	1
NELTUME	46	4.638	877	5.515	7.404	74,5%	6
TOTAL	95	5.775	1.276	7.051	14.957	47,1%	9

Año	Nº de Sindicatos	Colaboradores Sindicalizados	Mesas de Negociación
2023	93	6.990	29
2024	100	6.477	17
2025	95	7.051	9

EN 2025, 28 DE LAS 96 UEN QUE REPORTARON

29%

LLEVARON A CABO PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.





DAIS

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
AMI (Agencia Marítima Internacional)	Durante el año 2025, la empresa y el sindicato es la Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM) lograron cerrar un acuerdo económico a distribuirse los meses de marzo y noviembre de ese año.
Brings Austral	Se realizó la actualización del Acta de Acuerdos Paritarios 2025 entre la Federación de Empresas Navieras Argentinas (FENA) y la Federación Sindical Marítima y Fluvial (FESIFAM), representada por los gremios marítimos. Aplicable para los meses de marzo de 2025 a marzo de 2026.
Sagres Agenciamiento Marítimo	Se lograron acuerdos dentro de los cuales se entregaron beneficios como asignación de alimentación, asignación de sala cuna y por años de servicio, entre otros.
Ultramar Agencia Marítima	Durante el año 2025 la empresa llevó a cabo un proceso de negociación colectiva con el sindicato de Ultramar Agencia Marítima, que concluyó con acuerdos enfocados en el fortalecimiento de los beneficios económicos para los trabajadores. Se acordaron ajustes en diversos beneficios, vigentes a contar de diciembre de 2025. Entre ellos se incluyeron: bono escolar, bono de educación superior, bono de vacaciones, bono por nacimiento y bono por matrimonio, con incrementos definidos en unidades de fomento (UF).

KAPTAN

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
Axinntus	Se realizó la primera negociación con el Sindicato de Trabajadores de Axinntus Sierra Gorda, en el contexto de una negociación reglada. Se llegó a acuerdo en buenos términos, con 116 socios beneficiados. Se realizó negociación colectiva reglada con el Sindicato de Trabajadores Axinntus Ltda., Faena AES Gener Mejillones. Se llegó a acuerdo en el proceso de mediación, con 68 socios beneficiados. Hubo negociación colectiva con el grupo negociador AES y se llegó a acuerdo en enero 2026.
Depocargo	Se realizó una negociación no reglada, a raíz de una huelga realizada el año 2024 que llevó a muchos colaboradores a congelar sus beneficios por adherirse a un contrato forzoso. Luego de un cambio de directiva sindical y nuevas aproximaciones de la empresa, comenzó un nuevo proceso de negociación de forma anticipada y previa a la fecha de término del contrato forzoso.
ELB	Se realizó solo una negociación colectiva en 2025, correspondiente al sindicato de ELB Iquique. El proceso se llevó a cabo de forma reglada y se cerró sin que se desarrollara una huelga legal.

KAPTAN

UEN	Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas
Medlog Chile	Se suscribió el contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores MLG San Antonio con una vigencia de 28 meses.
Mintral	Se realizó un proceso de negociación con el grupo negociador de Mintral Santiago. El proceso se cerró sin huelga legal.
Sitrans	Se realizaron dos procesos de negociación colectiva en Sitrans, correspondientes a los sindicatos representantes de San Antonio y Santiago y Puerto Montt. El proceso de San Antonio fue reglado y se cerró sin que se hiciera efectiva la huelga legal. La negociación con Santiago – Puerto Montt fue un proceso anticipado, que se desarrolló de forma positiva y con buen término.
SIX	Se realizó una negociación colectiva con el Sindicato Nacional de SIX. El proceso se llevó a cabo de forma reglada, sin huelga.
Stierlift y Grúas	En abril se cerró el convenio colectivo con el Sindicato de Trabajadores Grúas, otorgando beneficios como préstamos por retorno vacacional y escolares, asignación por fallecimiento del trabajador, bonificación extraordinaria por ayuda sindical hasta el año 2026.



KAPTAN

UEN Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas

Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	En enero de 2025 se llevó a cabo una negociación con el Sindicato Unión de Estibadores y Jornaleros del Pacífico, la cual finalizó en buenos términos para las partes.
TLU	Se adherieron a lo negociado por el Consejo de Salario de la rama Logística.

100%

DE LAS UEN QUE REPORTAN EN 2025 DICEN NO PRESENTAR RIESGOS CON RELACIÓN A LA LIMITACIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN O NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

GRI 2-30 Convenios de negociación colectiva
DJSI: 3.2.6 Libertad de asociación
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

NELTUME PORTS

UEN Principales Resultados de las Negociaciones Colectivas

Montecon (MON)	Negociación colectiva tripartita de ajustes salariales y condiciones extrasalariales entre la Cámara Empresarial, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Sindicato Único Portuario. Se inició en 2025 y se encontraba en curso al cierre del Reporte.
Terminales Graneleras Uruguayas (TGU)	Se iniciaron las negociaciones por el plazo del convenio vigente, que vence en febrero 2026.
Sagres Puertos	Se lograron acuerdos con beneficios como asignación de alimentación, asignación de sala cuna y por años de servicio, entre otros.
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	El contrato colectivo firmado en 2025 tuvo un término amistoso, permitiendo negociar según los intereses de los 21 trabajadores sindicalizados. Los principales beneficios giraron en torno a la educación y el bienestar. Se agregaron inspecciones, en conjunto con el sindicato, de distintas instalaciones, generando instancias adicionales de conversación y levantamientos.
Zona Franca Litoral (Ontemar)	Se logró llegar a acuerdo en la negociación realizada.

"Creemos que las relaciones laborales sólidas se construyen en base al respeto y la confianza. Por eso fomentamos entornos de trabajo abiertos, colaborativos y seguros, donde el diálogo permanente es la base para escuchar, comprender y avanzar juntos. Así fortalecemos vínculos, facilitamos la búsqueda de consensos y construimos acuerdos que benefician a las personas y a la organización."

LORENA LÓPEZ
GERENTE DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD
ULTRAMAR



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

En un entorno marcado por la complejidad de las cadenas de suministro globales, la gestión de los riesgos éticos se constituye como un pilar esencial para la resiliencia del negocio. Para Ultramar, el fortalecimiento de relaciones transparentes con todos sus grupos de interés y la promoción de una cultura corporativa íntegra son principios fundamentales que guían cada una de sus operaciones.

FOMENTAR UNA GESTIÓN ÉTICA ROBUSTA

El Sistema de Gestión Ética de la compañía tiene como propósito central promover y resguardar los valores organizacionales en todas sus interacciones, tanto internas como externas. Este marco de gobernanza busca prevenir proactivamente acciones o conductas que puedan poner en riesgo la continuidad operacional o comprometer la reputación institucional, asegurando que el crecimiento de la organización sea siempre coherente con sus principios éticos.

PREVENCIÓN

- Capacitación
- Código Ética
- Comité de Ética
- Matriz de Riesgo
- Plataforma de Denuncias y Consultas
- Anexo de Contrato de Trabajadores
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

DETECCIÓN

- Auditorías
- Revisión de Denuncias
- Coordinación de Investigaciones

RESPUESTA

- Establecer sanciones según Reglamento Interno
- Seguimiento de Consultas y Denuncias

SUPERVISIÓN Y MONITOREO

- Monitoreo
- Actualización del Modelo de Prevención

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA:

- Investigación justa, imparcial y equitativa.
- Anonimato y confidencialidad.
- Reserva y discreción.
- Investigación rápida y oportuna.
- Principio de inocencia.
- Sin represalias.



Ultramar cuenta con las siguientes cuatro herramientas para prevenir, identificar y abordar correctamente los casos asociados a la ética empresarial y la aplicación, para las empresas en Chile, del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) según la Ley 20.393 de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y sus modificaciones, especialmente la Ley 21.595 de Delitos Económicos de agosto de 2023.

1

CÓDIGO DE ÉTICA ULTRAMAR:

Marco de referencia basado en los valores organizaciones, que busca orientar el actuar de los colaboradores en su relación con los grupos de interés de la compañía.

2

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE DELITOS:

Investiga y resuelve los conflictos relacionados con la aplicación del Código de Ética y el Modelo de Prevención de Delitos.

3

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD):

Proceso preventivo y de control para evitar la ocurrencia de los delitos asociados a la Ley 20.393 en Chile. A su vez, la gestión de conflictos de interés está contenida dentro de la Matriz de Riesgos de la Ley 20.393, para lo cual se establece la implementación de declaraciones de conflicto de interés².

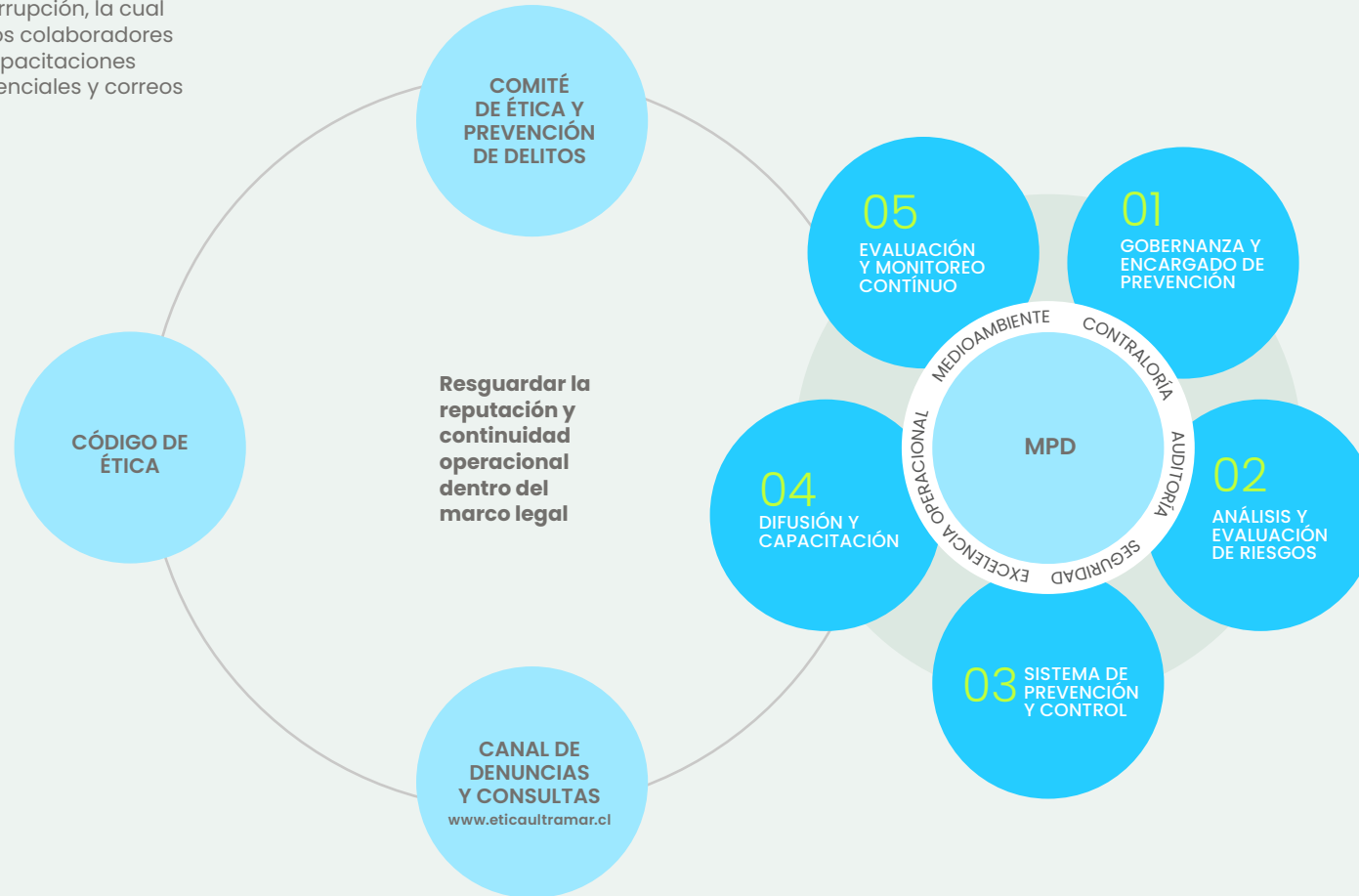
4

PLATAFORMA DE DENUNCIAS Y CONSULTAS:

Medio a través del cual personas internas y externas puedan presentar, en forma anónima y confidencial, denuncias o consultas asociadas a la ética.
<https://www.eticaultramar.cl>

2. A través de las declaraciones de conflicto de interés, es obligatorio informar el nivel de afinidad o consanguinidad (hasta el tercer grado) entre colaboradores, proveedores, clientes, competidores y/o sus empresas relacionadas, con los cuales una persona pueda relacionarse en el ejercicio de sus actividades como trabajador de la empresa. Los potenciales conflictos de interés no se comunican a los grupos de interés.

Se dispone, además, de una Política Anticorrupción, la cual se difunde a los colaboradores a través de capacitaciones virtuales, presenciales y correos electrónicos.



144

CANALES DE ÉTICA IMPLEMENTADOS EN

14

PAÍSES.

321

COMITÉS DEL SISTEMA DE GESTIÓN ÉTICA (SGE) IMPLEMENTADOS.

12

MODELOS DE PREVENCIÓN DE DELITOS APLICADOS EN CHILE, CON VARIAS EMPRESAS ADHERIDAS A UNO DE ELLOS.

255

DENUNCIAS ACEPTADAS, 30 RECHAZADAS Y 78 EN CURSO, SUMANDO UN TOTAL DE

363

EN 2025.

Durante el año 2025, a nivel corporativo no se registraron denuncias relacionadas con los delitos establecidos por la Ley 20.393 en Chile.

Entre las acciones correctivas implementadas en 2025, hubo 193 aplicaciones o mejoras de procedimientos, 26 amonestaciones, 30 cierres por falta de antecedentes, 22 desvinculaciones y 4 proveedores bloqueados.

Durante el periodo informado se registraron 7 casos de discriminación en distintas empresas de Ultramar. Todos fueron investigados y gestionados a través del Canal de Denuncias. Las situaciones incluyeron trato diferenciado hacia proveedores, supervisión con sesgo, controles internos no aleatorios y decisiones que generaron percepciones de inequidad. Cada caso fue cerrado tras aplicar acciones correctivas, que incluyeron procedimientos internos, amonestaciones verbales

o escritas, desvinculación en un caso grave y ajustes operacionales para prevenir recurrencias, reafirmando el compromiso de Ultramar con la equidad, el respeto y la integridad organizacional.

MATRIZ DE RIESGOS

La evaluación de los riesgos de corrupción en Ultramar se realiza a través de la Matriz de Riesgos del MPD por empresa. Esta detalla, de manera estructurada, la normativa aplicable, los artículos relevantes de la ley, las conductas tipificadas, las sanciones y su aplicabilidad en cada línea de negocio. En esta matriz se identifican los procesos y actividades expuestos, se describen los riesgos asociados, se determina el riesgo inherente y se asignan las áreas responsables junto con los cargos expuestos. Asimismo, se definen los controles destinados a prevenir y mitigar los riesgos identificados, estableciendo el nivel de riesgo residual.

Este procedimiento está definido en la Política y Manual del MPD, el cual asegura un marco de gestión transparente, eficiente y

alineado con la normativa vigente. La metodología se complementa con entrevistas a responsables de las distintas gerencias y áreas responsables, revisión documental, visitas en terreno y análisis de controles internos, lo que permite verificar que los riesgos relevantes estén correctamente identificados y que los controles asociados operen de manera eficiente. Además, la gestión preventiva se refuerza mediante capacitaciones, auditorías externas, comunicados y el Canal de Denuncias, garantizando un monitoreo continuo y permanente del modelo.

Durante el proceso de revisión del Modelo de Prevención de Delitos, se validaron los principales riesgos identificados en la Matriz de Riesgos, complementando el análisis documental con visitas a terreno a las distintas Unidades de Negocio y entrevistas con los responsables de su implementación. Asimismo, se verificaron los principales controles de riesgos definidos en el modelo, constatando que se encuentran operando de forma eficiente y acorde a las necesidades de la organización. Estas instancias permitieron confirmar que el

modelo está efectivamente implementado, que responde a la naturaleza y complejidad de las operaciones de Ultramar y que es adecuado para mitigar los riesgos críticos asociados. La evaluación independiente realizada por la empresa global de auditoría, RSM, concluyó que el MPD es efectivo y cumple con los requisitos establecidos en la Ley 20.393, reforzando el compromiso de la organización con la ética, la transparencia y la prevención de delitos.

Todos estos riesgos se encuentran descritos en la Matriz de Riesgos del Modelo de Prevención de Delitos. En ella se detallan las conductas tipificadas, su aplicabilidad en las distintas líneas de negocio, los procesos y cargos expuestos, así como los controles definidos para prevenir y mitigar la ocurrencia de los riesgos identificados.

Los principales riesgos de corrupción identificados en Ultramar corresponden a:

- Cohecho, entendido como la posibilidad de ofrecer o recibir beneficios indebidos que afecten la transparencia en la relación con autoridades, clientes o proveedores.

- Cuasidelitos, asociados a accidentes laborales por conductas negligentes o imprudentes en la gestión administrativa y operativa, que pueden derivar en responsabilidades legales y afectar la reputación corporativa.

- Delitos ambientales, vinculados al incumplimiento de normativas ambientales en las operaciones portuarias, logísticas y de transporte, con potencial impacto en comunidades y el ecosistema.





COMUNICACIÓN Y
 CAPACITACIÓN

A nivel del corporativo, la política y los procedimientos anticorrupción se comunican a través del Plan Comunicacional de Ética y Cumplimiento, el cual contempla diversas acciones de difusión interna. Entre ellas se incluyen el envío de correos electrónicos informativos, la publicación de contenidos en la plataforma BUK, incluyendo la capacitación del SGE y la proyección de mensajes en las pantallas del casino corporativo.

Asimismo, se realizan campañas específicas a través de *mailings* que refuerzan el conocimiento del Código de Ética, los integrantes del Comité de Ética, el funcionamiento del Canal de Denuncias y el Modelo de Prevención de Delitos (MPD). Estas instancias aseguran una comunicación transversal, clara y permanente, fortaleciendo la cultura ética y de cumplimiento en toda la organización.

El 2025 se llevaron a cabo 372 procesos de capacitación sobre políticas y/o procedimientos anticorrupción, uno de ellos a

nivel corporativo, mientras que 371 fueron a nivel de las UEN. Estos últimos se efectuaron en el 90% de las UEN que reportaron (86 de 96). Además, el Corporativo realizó 10 campañas de comunicación respecto de estas temáticas.

NÚMERO DE PERSONAS CAPACITADAS SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN O ÉTICA DE LA ORGANIZACIÓN

CATEGORÍA	NÚMERO PERSONAS QUE RECIBIERON LA INFORMACIÓN	NÚMERO PERSONAS CAPACITADAS
Alta Gerencia	4	4
Gerente de Línea	20	4
Subgerentes / Jefe Senior	276	232
Jefaturas	844	693
Mandos Medios	1.113	781
Profesional Especialista	1.985	1.553
Administrativo	2.230	1.817
Operarios/Operativos	7.343	4.982
Embarcados	86	86
Eventuales	2.330	785
Proveedores	5.950	2.423
Clientes	4.693	29
Comunidades	207	27
Otro Grupo de Interés	20	31
Total	27.101	13.447

ULTRAMAR CORPORATIVO

FAMILIAS DE CARGO	NÚMERO PERSONAS QUE RECIBIERON LA INFORMACIÓN	NÚMERO PERSONAS CAPACITADAS
Alta Gerencia	2	2
Gerente de Línea	12	12
Subgerentes / Jefe Senior	18	18
Jefaturas	15	15
Mandos Medios	10	10
Profesional Especialista	30	30
Administrativo	7	7
Operativos	1	1
Total	95	95

MÉTODO DE COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN

MÉTODO DE COMUNICACIÓN	% DE UNIDADES DE NEGOCIO QUE LO UTILIZAN
Recibimiento del Código de Ética al ingresar a la compañía	94%
Inducción para informar el contenido del Código de Ética y políticas asociadas	89%
Charla de ética anual para recordar lineamientos y Canal de Denuncias a disposición	67%
Otras charlas y capacitaciones periódicas relacionadas con la ética y procedimientos anticorrupción	69%
Campaña comunicacional	74%
Correo electrónico	84%



98%

DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO DE ULTRAMAR
CUENTAN CON UNA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN
Y UN 76%, CON UN PROCEDIMIENTO
ANTICORRUPCIÓN.

Ultramar está comprometido con respetar y garantizar los derechos humanos en la empresa y en los territorios donde tiene operaciones:

- 45% de las UEN que reportaron información en 2025, declaran contar con una política de compromiso con el respeto y garantía de los derechos humanos.
- El 15% ha llevado a cabo en los últimos tres años, un proceso de

debida diligencia en derechos humanos para identificar potenciales riesgos que puedan afectarlos.

- 8 UEN declara haber hecho públicos informes sobre las acciones de mitigación y remediación relacionadas con los derechos humanos.

La totalidad de las UEN afirma no presentar riesgos significativos de casos de trabajo infantil ni de trabajo forzoso u obligatorio.

CONSOLIDACIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Durante 2025, Ultramar y sus Unidades de Negocio consolidaron la implementación de la Ley 21.595 de Delitos Económicos y Ambientales que actualizó la Ley 20.393, ampliando el marco de responsabilidad penal de las personas jurídicas en Chile. Este proceso implicó la actualización de las matrices de riesgo, considerando los 227 delitos tipificados en la normativa y priorizando los 154 aplicables a nuestras operaciones, agrupados en 34 conductas relevantes.

En el marco de la revisión del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), se reforzó de manera integral la gestión de ética y cumplimiento mediante la validación de riesgos y las políticas, procedimientos y controles que los mitigan en mesas de trabajo con los distintos equipos de las empresas. Los responsables de riesgos críticos de cada Unidad de Negocio expusieron en los Comités de Ética y Prevención de Delitos las medidas implementadas para

prevenir, detectar y mitigar delitos extremos y críticos como accidentes laborales (cuasidelitos), cohecho, delitos ambientales y contrabando, entre otros. En total, se realizaron 26 comités, en los cuales se revisaron indicadores, controles y se acordaron acciones de mejora.

Además, se ejecutó una ruta de auditoría junto al equipo de auditores externos, que incluyó visitas en terreno a 24 Unidades de Negocio desde Arica a Punta Arenas, permitiendo entrevistas con responsables operativos y la observación directa de procesos para identificar riesgos potenciales. La evaluación independiente de los auditores concluyó que el MPD es efectivo, adecuado y cumple con los requisitos de la Ley 20.393, reforzando el compromiso de Ultramar con la ética, la seguridad, la transparencia y la prevención de delitos.

Este trabajo se sustentó en un enfoque "Tone at the Top" claro desde el Directorio, una cultura empresarial positiva, valores compartidos, alta preocupación por la reputación, continuidad operacional y comunicación permanente entre áreas operativas

y de apoyo, consolidando así un sistema robusto de cumplimiento y sostenibilidad. Asimismo, se reforzó la capacitación de líderes y colaboradores, tanto presencial como virtual, con el objetivo de garantizar que cada persona actúe bajo los valores de excelencia, integridad, seguridad y pasión.

- DJSI: 1.4.2** Código de Conducta
- DJSI: 1.4.3** Código de Conducta (cobertura)
- DJSI: 1.4.5** Código de Conducta (sistemas y procedimientos)
- GRI 205-1** Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción
- GRI 205-2** Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción
- DJSI: 1.4.4** Corrupción y soborno
- DJSI: 1.4.7** Casos de corrupción y soborno
- GRI 205-3** Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas
- DJSI: 1.4.6** Prácticas anticompetencia
- DJSI: 1.4.8** Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta
- DJSI: 1.5.1** Contribuciones a campañas u organizaciones políticas
- GRI 2-26** Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes
- GRI 2-27** Cumplimiento de la legislación y las normativas
- GRI 2-15** Conflicto de interés
- GRI 406-1** Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas
- 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.
- GRI 407-1** 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.



3

GESTIÓN DEL NEGOCIO Y EXCELENCIA OPERACIONAL



Las mejoras permanentes en la excelencia y sostenibilidad de nuestras operaciones son claves para enfrentar los desafíos de las cadenas de suministro globales y asegurar la satisfacción de nuestros clientes.



SOLIDEZ FINANCIERA

MODELO DE NEGOCIO

Ultramar cuenta con 151 Unidades Estratégicas de Negocio (UEN), con operaciones en las Américas y, desde 2024, en Europa del Norte y Asia. Estas se distribuyen en tres líneas de negocios, ofreciendo una amplia gama de servicios eficientes e innovadores, que integran calidad y sostenibilidad.

PRINCIPALES INDUSTRIAS A LAS QUE ULTRAMAR PRESTA SERVICIOS POR LÍNEA DE NEGOCIO

DAIS - AGENCIAMIENTO Y SOLUCIONES INTEGRALES	KAPTAN - LOGÍSTICA INDUSTRIAL	NELTUME PORTS - OPERACIÓN PORTUARIA
Agroindustria	Acuicultura	Acero
Agropecuaria	Agentes de Carga	Agentes de Carga
Alimentos Congelados	Agroindustria	Agroindustria
Celulosa	Alimentos Congelados	Alimentos
Contenedores	Automotriz	Alimentos Congelados
Cruceros	Celulosa	Carga a Granel
Energía Renovable	Construcción	Cargamentos Rodados
Ganadería	Energía	Celulosa
Graneles	Exportadores	Construcción
Hidrocarburos	Ganadería	Contenedores
Liner	Importadores	Contenedores y Suministros para Cruceros
Líquidos	Líneas Aéreas	Energía
Logística Nacional e Internacional	Minería	Ganadería
Minería	Navieras	Hidrocarburos
Retail	Retail	Importadores
Tramp	Transporte de Carga Especial e Izaje	Liner
Transporte Marítimo		Líquidos
		Minería
		Navieras
		Retail
		Rubro Maderero
		Transporte en Tierra
		Transporte Marítimo





CADENA DE VALOR

RESULTADOS 2025



46,9

MILLONES DE TONELADAS
MOVILIZADAS TOTALES



10,7

MILLONES DE TONELADAS DE
CARGA GRANEL SECA



2,1

MILLONES DE TEUS



3,6

MILLONES DE TONELADAS
DE CARGA GRANEL LÍQUIDA



12,4

MILLONES DE TONELADAS
DE CARGA BREAK BULK



14,3

MILLONES DE TONELADAS
DE CARGA GRANEL TOTAL



1,62

MILLONES DE TEUS
EN DEPÓSITO



895.871

TOTAL DE UNIDADES
EN DEPÓSITO



60.961

DEPÓSITOS
EXTRAPORTUARIOS



177.475

TONELADAS
AEROPORTUARIAS



122.877

VIAJES TERRESTRES
A MINERÍA



311.563

VIAJES TERRESTRES



2.320

VUELOS ATENDIDOS



80.740

GESTIÓN SOBRE
RECALADAS



VENTAS (MILLONES DE USD)

	2022	2023	2024*	2025**
DAIS	428,34	392	422	429
KAPTAN	269,51	281	261	267
NELTUME	289,07	312	335	374
CONSOLIDADO	961,79	960	998	1.066

Nota: Las ventas indicadas son consolidadas en base al criterio IFRS. *Las ventas 2024 se actualizan a lo publicado el 2025 en función a los resultados de la auditoría final. **En el caso de DAIS y el Consolidado las cifras son preliminares y corresponden a resultados previos a la auditoría de estados financieros. Kaptan y Neltume Ports presentan datos auditados.



ENTORNO DE CONTROL Y GESTIÓN DE RIESGOS

ESTRUCTURA Y CULTURA DE RIESGOS

La gestión de riesgos se integra de manera activa a la Estrategia Corporativa de Riesgos y Sostenibilidad, aportando a la continuidad operacional, al uso responsable de los recursos y a la protección del valor económico en el largo plazo. El proceso contribuye a fortalecer una gestión ética y transparente, a resguardar a las personas y al entorno donde la compañía opera, alineada con los compromisos de desarrollo responsable y la creación de valor sostenible para todos los grupos de interés.

La Gerencia de Controller lidera y articula el proceso de gestión de riesgos a nivel corporativo, aplicando una metodología común y promoviendo una mirada preventiva en toda la organización. A través del apoyo a las Unidades de Negocio en la evaluación de sus riesgos y de la consolidación de información relevante, se fortalece la visibilidad para la toma de decisiones y el alineamiento entre la gestión de riesgos, la estrategia del negocio y los objetivos de sostenibilidad.

En este contexto, la compañía ha consolidado un proceso sistemático, transversal y maduro de identificación, evaluación y gestión de riesgos, con progresos sostenidos en los últimos años. El proceso, iniciado en Neltume Ports y posteriormente extendido al resto de las líneas de negocio, presenta un alto nivel de cobertura y participación. A la fecha, se han realizado 10 ciclos de iteraciones en Neltume Ports y ocho en las unidades de KAPTAN y DAIS, lo que refleja un trabajo continuo de actualización y fortalecimiento de riesgos corporativo.

Como resultado de este esfuerzo, se identificaron 1.071 riesgos, gracias a la participación de 110 UEN, lo que representa el 99% del EBITDA. Este amplio alcance permite contar con una visión integral de los riesgos estratégicos, de seguridad, operacionales, financieros, comerciales, ambientales y sociales que podrían afectar el cumplimiento de los objetivos del negocio. Evidencia también la integración de la gestión de riesgos en procesos claves y con la toma de decisiones, tanto a nivel operativo como corporativo.

Con relación al avance alcanzado, se da cuenta de un proceso que durante el período se ha focalizado principalmente en el seguimiento y control de los planes de contingencia asociados a los riesgos más relevantes, de acuerdo con su impacto y probabilidad. Este enfoque ha permitido reforzar los mecanismos de control y monitoreo, fortalecer la responsabilidad de las Unidades de Negocio en la gestión de su exposición y priorizar acciones orientadas a la reducción de riesgos, contribuyendo a anticipar potenciales impactos y a mejorar la capacidad de respuesta y la resiliencia de la organización frente a escenarios de incertidumbre.

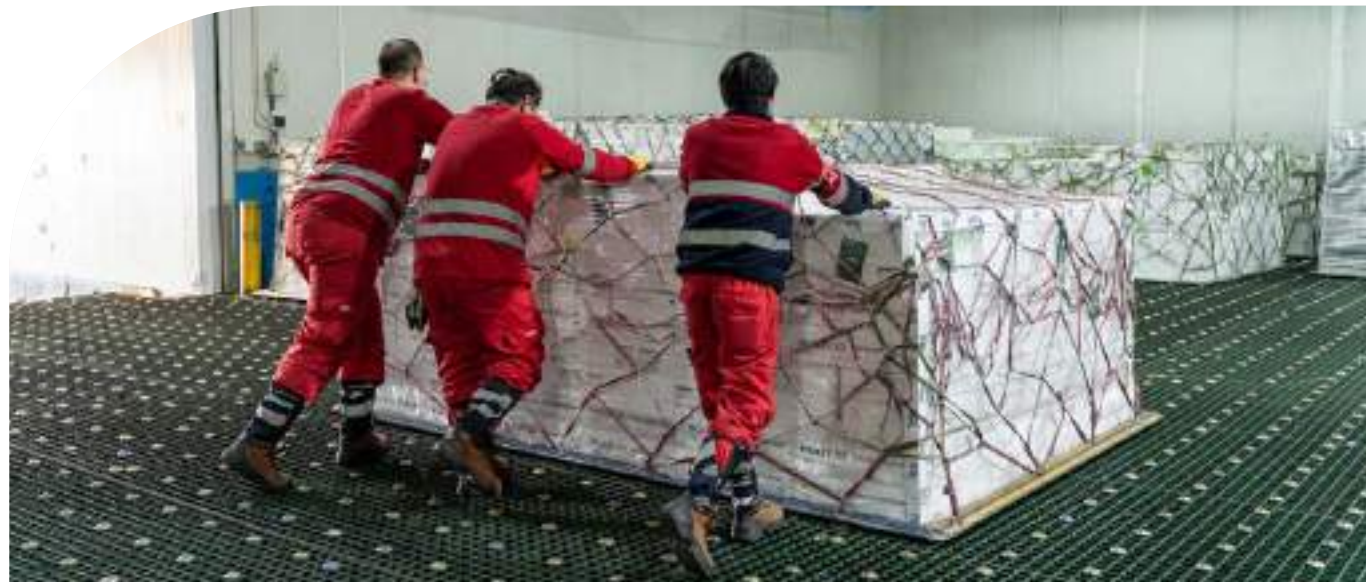
MATRIZ DE GOBERNANZA EN LA GESTIÓN DE RIESGOS

Información y retroalimentación

↑ INFORMACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN ↓	DIRECTORIO ULTRAMAR - NELTUME PORTS	Establecer los lineamientos y nivel de riesgo aceptado para la organización.		Identificar las tendencias de riesgo a lo largo de la cartera: Revisar los riesgos más importantes y las medidas para mitigarlos.
	COMITÉ DE RIESGOS ULTRAMAR - NELTUME PORTS	Realizar sesiones de formación presenciales / remotas: Garantizar la participación de los directores generales en el proceso de gestión de riesgos.	Prestar apoyo a los directores generales en su proceso de gestión de riesgos.	
	DIRECTORIO UNIDAD DE NEGOCIO	Crear una cultura en torno a la gestión de riesgos en las Unidades de Negocios.	Revisión y aprobación del registro de riesgos.	Mejora y seguimiento continuos.
	CEO UNIDAD DE NEGOCIO		Proceso de riesgo: Identificación, medición, mitigación / control de riesgos, supervisión, asignación de responsabilidades y presentación de informes.	

La retroalimentación fluye de arriba hacia abajo y la información de abajo hacia arriba.

El proceso de gestión de riesgos es estandarizado para las diferentes Unidades de Negocio de Ultramar. Lo anterior se impulsa a través de una metodología compartida, para que las empresas identifiquen riesgos en seis categorías:



1 SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Se refiere a las lesiones de colaboradores o terceros (incluyendo la obligación de atenderlos), y a los accidentes ambientales.



2 FINANCIERO CONTABLE

Impacto sobre el EBITDA (ganancias de la empresa antes de intereses, impuestos, depreciaciones y amortizaciones).



3 EXCELENCIA OPERACIONAL

Es la capacidad para mejorar continuamente los procesos y sistemas, reduciendo costos, aumentando la calidad y mejorando la satisfacción de los clientes.



4 REPUTACIONAL

Impacto o daño que pueda socavar la imagen de la organización.



5 LEGAL

Incumplimiento de las obligaciones legales, internas o externas.



6 ATENCIÓN DE LOS MEDIOS

Es el impacto de la empresa en los medios de comunicación o bien que llame la atención de alguno de ellos, lo que podría gatillar alguna investigación.

Las Unidades de Negocio tienen la responsabilidad de presentar los planes de mitigación orientados a reducir o minimizar el impacto de los riesgos detectados. Planes que deben ser ejecutables y donde la administración desempeña un rol de control permanente.

A nivel corporativo el equipo de Gestión de Riesgos monitorea de manera bianual el cumplimiento de los planes de mitigación definidos. Junto con ello, la Gerencia de Control de Riesgos desarrolla un *risk assessment*, cada tres o cuatro años.

DJSI: 1.3.1 Gobernanza relativa a los riesgos
DJSI: 1.3.3 Riesgos emergentes
DJSI: 1.3.4 Cultura del riesgo



RIESGOS EMERGENTES Y PRINCIPALES RIESGOS DERIVADOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Ultramar reconoce que la variabilidad climática y los eventos meteorológicos extremos representan desafíos críticos para la continuidad y eficiencia de sus servicios. Bajo el pilar de Excelencia Operacional, la compañía integra el análisis de riesgos climáticos en su modelo de gestión para salvaguardar la integridad de las personas, la infraestructura y la cadena logística de sus clientes.

Durante 2025, la compañía ha fortalecido la identificación de riesgos físicos derivados del cambio climático, implementando medidas de mitigación diferenciadas por Unidad de Negocio y zona geográfica. Esta gestión proactiva permite a las distintas operaciones anticiparse a impactos financieros y operativos significativos.

La empresa ha estandarizado procesos para abordar las interrupciones derivadas de fenómenos meteorológicos, con especial foco en:

- **Vigilancia de fenómenos extremos:** Ante eventos como El Niño y La Niña, se realiza un seguimiento estrecho de los proyectos de infraestructura críticos (como en el Canal de Panamá) y se fomenta la diversificación de la cartera de negocios para reducir la exposición a la paralización de operaciones.
- **Gestión de retrasos y compromisos contractuales:** Para mitigar el impacto en los clientes, se han implementado procedimientos administrativos y operativos que incluyen la incorporación de cláusulas de resguardo en contratos y el reforzamiento de canales de comunicación con autoridades locales para normalizar servicios a la brevedad.

- **Adaptación en operaciones específicas:** En terminales y servicios logísticos expuestos a condiciones severas, como el calor extremo o la bajante de ríos, se ha optimizado el monitoreo técnico y la planificación en períodos de alta demanda para evitar la degradación de materias primas y asegurar el volumen operacional.



RIESGOS CLIMÁTICOS DETECTADOS

CATEGORÍA DE RIESGO	IMPACTOS IDENTIFICADOS	MEDIDAS DE GESTIÓN Y CONTROL
Eventos Meteorológicos Agudos	Paralización de operaciones, daños en infraestructura portuaria y riesgo de accidentes.	Implementación de la política Stop Work ante condiciones extremas, uso de estaciones meteorológicas propias en terminales y ejecución de simulacros de emergencia.
Riesgos Climáticos Crónicos	Sequías prolongadas que afectan el calado de ríos y el flujo de caja; cambios en la estabilidad de la cadena de suministro.	Revisión periódica de los Sistemas de Gestión Ambiental (ISO 14001:2015), actualización de Planes de Continuidad Operativa (PCO) y seguros de cobertura específica.
Seguridad y Salud Ocupacional	Lesiones personales por exposición a temperaturas extremas, radiación UV e incidentes ambientales.	Entrega de EPP técnico (ropa térmica y protección solar), puntos de hidratación obligatorios, entrenamiento en contención de derrames y campañas de salud preventiva.

- GRI 2-25** Procesos para remediar los impactos negativos
- GRI 201-2** Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático



TRANSPARENCIA Y MEJORA CONTINUA

En 2025 las UEN impulsaron diversas iniciativas para lograr una gestión operacional de excelencia y más eficiente. Estas se enfocaron, principalmente, en áreas de inclusión de nuevas tecnologías y automatización para mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones (61%),

y de reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos (61%).

De las 96 UEN que reportaron, 39 (41%) hicieron mejoras en infraestructura y maquinarias, 59 (61%) incluyeron nuevas tecnologías y procesos de automatización para

hacer más eficientes las operaciones y mejorar los estándares, 59 (61%) reestructuraron equipos para agilizar los procesos, 53 (55%) desarrollaron nuevos negocios y 56 (58%) hicieron mejoras y optimizaron los procesos existentes.

Línea de Negocio	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
DAIS	Allied Maritime Services			x	x	
	Altamarítima		x		x	
	AMI (Agencia Marítima Internacional)	x	x	x	x	x
	AMS		x	x	x	x
	Brings Austral	x	x	x	x	x
	Bucalemu	x	x	x	x	x
	C.B. Fenton	x	x	x	x	x
	Comar				x	
	MACS Panamá	x		x	x	x
	Montship			x	x	x
	Navemar		x	x	x	x
	NAVES		x	x	x	x
	Navinter				x	





Línea de Negocio	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
DAIS	Norton Lilly Barbados					X
	Norton Lilly CCL	X		X	X	X
	Norton Lilly Panamá		X	X		
	Norton Lilly Trinidad & Tobago		X	X		X
	REMAR		X	X		
	Ulog Ecuador	X	X	X	X	X
	Rochamar	X	X	X	X	X
	Surglobal Transporte	X	X	X		X
	Transmares		X	X	X	X
	Transtotal	X	X	X		
	Mallkira	X	X			X
	Transtotal Logística Selva			X	X	X
	Trealmont Trade Lane			X	X	
	Trealship Services Inc.	X	X	X	X	X
	Ulog Chile	X	X	X	X	X
	Ulog Perú		X	X	X	X
	Ultramar Agencia Marítima		X	X		X
	Unimarine Paraguay		X			
CONSOLIDADO	DAIS	16	34	36	31	32
%	DAIS	28%	60%	63%	54%	56%
KAPTAN	Axinntus		X	X	X	X
	Consersa (Depósito de Contenedores)		X	X	X	X
	Depocargo	X	X	X	X	X
	ELB	X		X	X	X
	Medlog Bolivia	X	X	X	X	X
	Medlog Chile	X	X	X	X	X
	Mintral	X	X	X	X	X
	Sitrans	X	X	X	X	X





Línea de Negocio	UEN	Mejoras en la infraestructura y maquinarias para una labor más eficiente y rentable	Inclusión de nuevas tecnologías y automatización para hacer más eficientes las operaciones, mejorar estándares, mediciones y entrega de informaciones	Reestructuración del equipo y capacitaciones para agilizar procesos	Desarrollo de nuevos negocios	Mejoras y optimizaciones en procesos y sistemas existentes
KAPTAN	SIX	x	x	x		
	STL (Sur Terminales Logísticas)	x	x		x	x
	Teisa	x	x			x
	Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP)	x	x	x		x
	Transmaritime	x	x	x	x	x
	UASL	x	x	x	x	x
CONSOLIDADO	KAPTAN	12	13	12	11	13
%	KAPTAN	63%	68%	63%	58%	68%
NELTUME PORTS	Montecon (MON)			x	x	
	Puerto Angamos (PANG)	x	x	x	x	x
	Puerto Coronel				x	
	Puerto Mejillones (MEJ)		x	x	x	x
	Terminal Graneles del Norte (TGN)	x	x	x	x	x
	Terminales Graneleras Uruguayas (TGU)	x	x			x
	Terminal Logístico Guaíba (TLG)			x		
	Terminal Logístico Pelotas (TLP)	x	x			
	Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	x	x	x	x	x
	Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS)	x	x	x		x
	Terminal Puerto Arica (TPA)	x	x		x	x
	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	x	x	x	x	x
	Terminal Puerto Rosario (TPR)	x		x	x	x
	Ultraport	x	x	x	x	x
CONSOLIDADO	NELTUME PORTS	11	12	11	11	11
%	NELTUME PORTS	58%	63%	58%	58%	58%
CONSOLIDADO GLOBAL		39	59	59	53	56
% GLOBAL		41%	61%	61%	55%	58%





CAMBIOS
SIGNIFICATIVOS EN
LAS OPERACIONES
DURANTE 2025

El 48% de las UEN realizó cambios significativos en su operación, actividades o servicios durante el año. Los más relevantes fueron los siguientes:

NUEVOS NEGOCIOS, SOCIOS Y SERVICIOS DE LAS UEN

DAIS	Altamaritima/Norton Lilly Shipping México	Apertura de la oficina de puerto en Lázaro Cárdenas, consolidándose como la sexta oficina en su tipo de Altamaritima.
	AMS	Nuevo servicio de transporte marítimo de buques RoRo para transporte de vehículos, con una escala mensual en el puerto de Montevideo.
	C.B. Fenton	Ampliación del negocio logístico de Vectorial Logistics, con la inauguración de una nueva bodega que amplía los servicios y las opciones de almacenamiento para los clientes.
	REMAR	Diversificación de servicios hacia la inspección de centros de vacíos, inspección de carga y transporte terrestre internacional.
	Mallkira	Orientación a la atención de contenedores con carga comercial con destino a Iquitos, adicionalmente a los servicios entregados a clientes petroleros.

KAPTAN	ELB	Nuevos servicios en zonas donde no había operaciones e inicio de nuevas modalidades de prestaciones.
	Sitrans	Ampliación del negocio en la zona norte, con resultados positivos. Cierre de contrato con SQM para la exportación de nitrato, yodo y proyectos de sistemas BESS para baterías.
	SIX	Separación de Sitrans respecto de la administración de la empresa, creando la Gerencia de Negocio SIX. Traspaso de todos los activos relacionados con los terminales de San Antonio Bajo y Valparaíso.
NLTUME PORTS	Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	Consolidación de nueva línea de negocio de mantenimiento de equipos de carga de buques destinados al transporte de mercancías a granel en el muelle comercial de Río Grande, incluyendo la gestión operativa y administrativa de estas operaciones. Esta nueva modalidad cuenta con siete buques atendidos en 2025.
	Terminal Puerto Rosario (TPR)	Nuevo servicio a la naviera CMA CGM, con destino a Oriente.
	Ultraport	Apertura de sucursal en el Terminal Marítimo Teck Quebrada Blanca. Separación de la línea de negocio Multipropósito de Mecanizados.



MEJORAS OPERACIONES E INFRAESTRUCTURA

DAIS	MACS Panamá	Mejora en la operación, a través de la habilitación de un espacio seguro y de fácil acceso para el resguardo de un nuevo camión. Esta ampliación operativa permite optimizar los controles internos, realizar de manera más eficiente las labores de limpieza y el mantenimiento preventivo y correctivo del equipo.
	Trealship Services Inc.	Consolidación de dos depósitos de contenedores en uno solo para mejorar la eficiencia y reducir costos.
	Ulog Chile	Compra de un segundo set de rotainers que, gracias a su diseño hermético, reducen significativamente la emisión de polvo durante el transporte y la descarga de mineral, mejorando el desempeño ambiental de la cadena logística en el puerto.
	Ultramar Agencia Marítima	Cambio en la compra de espías para el servicio de arriendo, reemplazando el material tradicional por una alternativa más sustentable, el UHMWPE. Este material se caracteriza por un menor peso, manteniendo la misma resistencia que las espías de polipropileno y polietileno. Se reducen los residuos plásticos, además de facilitar las faenas operativas, disminuyendo el esfuerzo físico de los equipos de amarradores y mejorando las condiciones de trabajo.

KAPTAN	Axinntus	Renovación del contrato con el cliente Petroquim por un nuevo período. Incluye la incorporación de una flota de nuevas grúas horquilla eléctricas para los servicios de logística y la adjudicación de un nuevo contrato con el cliente Puerto Mejillones para las labores de aseo industrial. Consolidación de la línea de servicios spot, logrando siete nuevos servicios adjudicados a clientes como BHP, Engie, Aes Chile y Ulog. Finalmente, la línea de servicios de limpieza industrial logra, a través de dron, introducirse en la industria, realizando 15 servicios en salud, educación, banca y minería.
	Depocargo	Se implementaron sistemas de elevación mecánica TAWI para el manejo de carga. Esta solución no solo optimiza la ergonomía al reducir significativamente el esfuerzo físico del personal, sino que también actúa como un facilitador de equidad de género, eliminando barreras físicas y permitiendo la incorporación plena de mujeres en operaciones de carga manual que tradicionalmente tenían restricciones de acceso.
	Mintral	Cambio de la operación hacia un terminal propio, ubicado en Hacienda Toledo en la ciudad de Copiapó. Esto permite fortalecer la capacidad logística y responder de manera eficiente a las exigencias derivadas de la nueva adjudicación de Lundin Mining en sus faenas de Candelaria y Caserones.
	Sitrans	Inicio de la construcción del Terminal Las Majadas, de cinco hectáreas, para el negocio de depósito y logística como una apuesta adicional al mega puerto de San Antonio.
	Teisa	Incorporación de balanza de alto tonelaje.



RESTAURACIÓN DE EQUIPOS

DAIS	Trealmont Trade Lane	Reestructuración y capacitación de equipos de trabajo para optimizar los procesos.
------	----------------------	--

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEJORAS DE PROCESOS DE SISTEMAS

DAIS	AMI (Agencia Marítima Internacional)	Incorporación de dos nuevos principales, PIL (Pacific International Line-Principal Liner) y BYD (fabricante de autos y operador de naves RoRo), para atender naves, realizar gestiones documentales y de back office.
	Brings Austral	Implementación del sistema SPENET, permitiendo procesar novedades operativas, remitirlas de forma encriptada al liquidador externo y realizar posteriormente un cruce y control integral para validar que las liquidaciones salariales hayan sido calculadas correctamente.
	Rochamar	Creación de un departamento de tarifa de uso de puerto (TUP), responsable de gestionar y tramitar los pagos de TUP en todos los puertos para agilizar el servicio y la programación de los buques.
	Surglobal Transporte	Cambio en la aplicación de agendamiento, migrándola desde Power Apps al proveedor Transapp. Mejora en la trazabilidad de los viajes e incorporación de un seguimiento en vivo de los conductores durante viajes activos.
KAPTAN	Medlog Chile	Implementación de un sistema de agendamiento nacional de depósitos, generando una mejor planificación de los recursos y la reducción de la congestión en los accesos, evitando peaks y controlando la demanda. Para los transportistas implica menores tiempos de espera y una mejor experiencia de atención.
NELTUME PORTS	Montecon (MON)	Mejora de plataforma web orientada a clientes, permitiendo gestionar ingresos y salidas al terminal del Puerto. Junto con ello se incorporan funciones para el pago, agendamiento y coordinación de retiros.



“La mejora continua impulsa operaciones seguras y eficientes mediante una gestión disciplinada, basada en aprendizajes e información confiable. Fortalece procedimientos, competencias y roles de control, mejora la gestión de servicios y activos, y permite prevenir riesgos y ejecutar proyectos con altos estándares de forma sostenible.”

MATÍAS MARQUEZ
JEFE DE SEGURIDAD E HIGIENE
AMI ARGENTINA



DAIS

REMAR

Con el lanzamiento de OceanNet, la organización reafirma su compromiso con la innovación y la mejora continua, consolidando su estrategia de transformación digital.

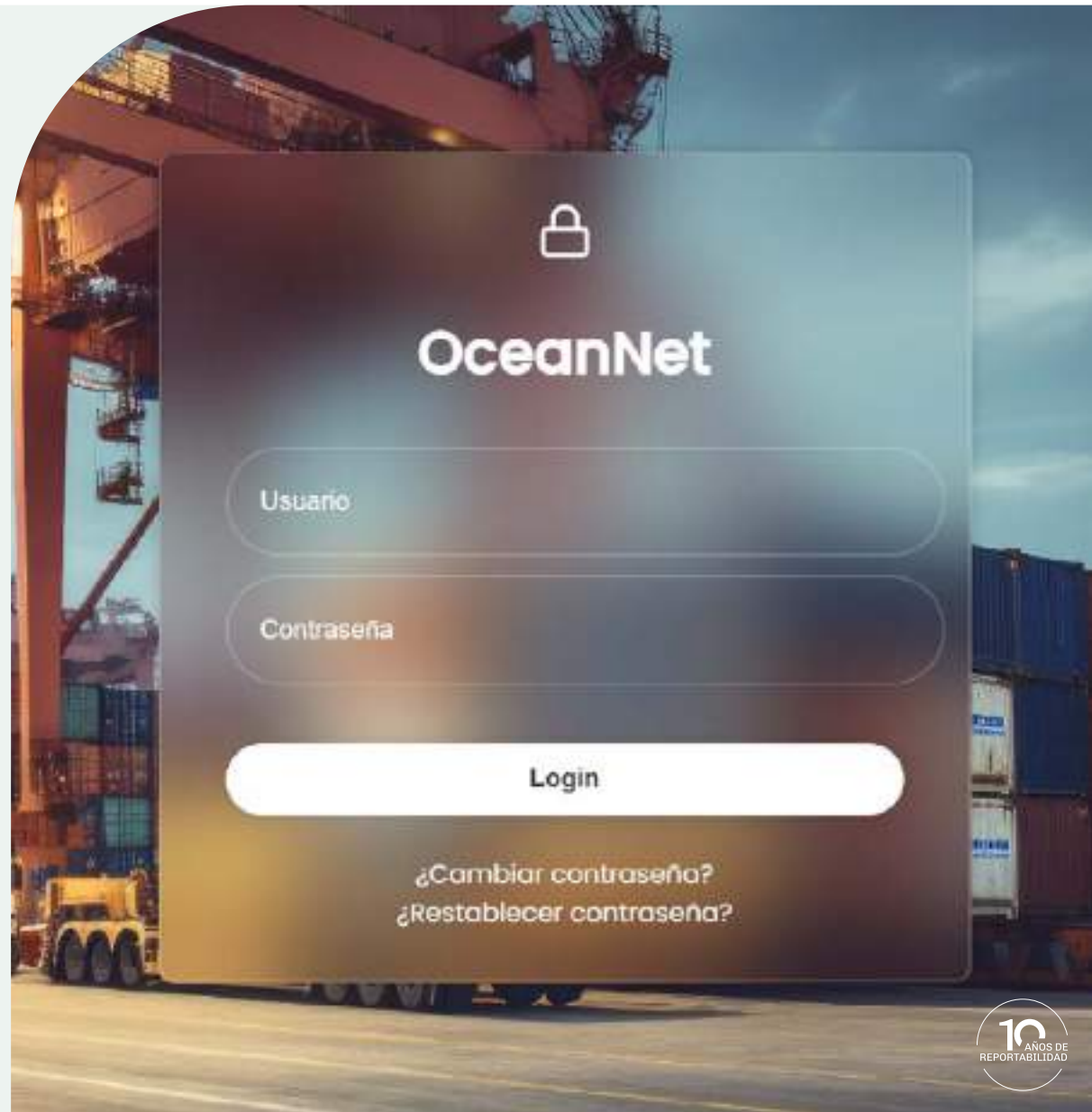
NUEVO SISTEMA PARA MODERNIZAR GESTIÓN DEL NEGOCIO

En septiembre, Remar presentó OceanNet, un nuevo sistema desarrollado por el área de Tecnología, con el objetivo de modernizar la gestión operativa del negocio. El sistema incorpora módulos comerciales, documentales, operativos y de atención al cliente, diseñados para atender las necesidades de las unidades de Logística, Agenciamientos y Representaciones Marítimas. A través de estos componentes, se fortalece la coordinación entre áreas y se garantiza la continuidad de los flujos operativos, reduciendo la dependencia de múltiples plataformas y simplificando la gestión diaria.

Gracias a esta integración, la empresa ha logrado disminuir de forma significativa los tiempos de respuesta en el procesamiento de

información. La estructura modular del sistema constituye otro elemento clave, ya que permite incorporar nuevas funcionalidades o mejoras sin afectar la operatividad. Esto asegura que la plataforma pueda evolucionar conforme se desarrollen nuevas necesidades internas o cambios en el entorno del negocio, manteniendo la continuidad operativa y garantizando un soporte adecuado a futuro.

Este avance representa un beneficio directo para los equipos responsables de la operación, ya que facilita el manejo de datos, disminuye la carga administrativa asociada y optimiza la ejecución de tareas recurrentes. Con el lanzamiento de OceanNet, la organización reafirma su compromiso con la innovación y la mejora continua, consolidando un paso trascendental en su estrategia de transformación digital.



KAPTAN

SITRANS

El impulso del transporte ferroviario en la zona central ha permitido a Sitrans optimizar sus flujos logísticos, reduciendo significativamente la huella de carbono y fortaleciendo la seguridad en la cadena de suministro.

FORTALECIMIENTO DEL TRANSPORTE MULTIMODAL MEDIANTE LA OPERACIÓN FERROVIARIA

Con el objetivo de potenciar un modelo de transporte más seguro, eficiente y sostenible, Sitrans ha impulsado estratégicamente el uso de la carga ferroviaria en la zona central de Chile. Esta iniciativa, liderada por la Subgerencia de Excelencia Operacional, busca consolidar al tren como una alternativa estratégica que ofrece ventajas comparativas frente a otras alternativas de transporte, optimizando costo y mostrando un firme compromiso con el cuidado del medio ambiente.

A través de una estrecha colaboración con Fepasa y Transap, la compañía ha logrado integrar de forma robusta el ferrocarril en su matriz operativa.

Este sistema facilita no solo el traslado de grandes volúmenes de carga con altos estándares de seguridad, sino también el reposicionamiento eficiente de contenedores vacíos para las líneas navieras, asegurando la disponibilidad de equipo en zonas de alta demanda y garantizando la fluidez de la cadena de suministro marítima.

Gracias a este enfoque, la utilización del tren pasó de un 14% en 2024 a un 16% en 2025, reduciendo gradualmente la dependencia del transporte por carretera. Lo anterior es un beneficio para sus clientes que buscan servicios de transporte seguros y eficientes desde un punto de vista medioambiental.



NELTUME PORTS

PUERTO ANGAMOS

Con una capacidad de levante de hasta 104 toneladas y un alcance de pluma de 61 metros, las grúas representan un salto relevante en productividad, seguridad y versatilidad.

MEJORANDO ESTÁNDARES CON GRÚAS MÓVILES DE CLASE MUNDIAL

Con el objetivo de seguir fortaleciendo su competitividad operativa, Puerto Angamos inauguró dos nuevas grúas móviles multipropósito, modelo Liebherr LHM600HR, que le permiten elevar los estándares de eficiencia y servicio del terminal en el norte de Chile.

Con una capacidad de levante de hasta 104 toneladas y un alcance de pluma de 61 metros, las grúas de origen alemán representan un salto relevante en productividad, seguridad y versatilidad para las labores de carga y descarga, con especial foco en naves de gran tamaño como las New Panamax.

Junto con tecnología avanzada de maniobrabilidad y control, las unidades utilizan aceites biodegradables e incorporan un nuevo software de optimización de consumo de diésel, el que permite reducir sus emisiones de CO2 un 20% promedio. Estas características permiten responder de forma más ágil a las crecientes exigencias logísticas de sectores claves como la minería y la energía.



SEMINARIO DE EXCELENCIA OPERACIONAL 2025

El Seminario de Excelencia Operacional 2025 de Ultramar celebró su novena edición y se consolidó como un espacio de reflexión, aprendizaje y compromiso con un servicio de excelencia: seguro para las personas, responsable con el medioambiente y confiable en nuestros equipos e infraestructura. La jornada reunió presencialmente a 150 CEOs, managers, gerentes, profesionales corporativos y miembros del directorio, además de más de 690 asistentes conectados online. En la apertura, Richard von Appen, Presidente de Ultramar, planteó que la excelencia operacional es un camino de mejora continua donde la seguridad de las personas ocupa siempre el primer lugar. Entre los hitos del encuentro destacaron la presentación de BHP sobre liderazgo, cultura y transformación en seguridad, un panel sobre liderazgo, cultura y oficio en las operaciones, y la conformación de una comunidad de aprendizaje para compartir experiencias entre distintas Unidades de Negocio.





CULTURA DE SEGURIDAD

GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

En enero de 2025 el Directorio de Ultramar aprobó el nuevo Sistema de Gestión de Seguridad, el cual busca fortalecer el ambiente de control del Corporativo, manteniendo la autonomía y responsabilidad de las Unidades de Negocio (UEN). La gestión de seguridad sigue aplicándose a través de los planes de trabajo anuales de cada UEN, sobre la base de los cuatro focos de seguridad y el nivel de madurez en cultura de seguridad de las UEN.

Adicionalmente, se incorporan dos nuevos procesos: La autoevaluación que es para aquellas UEN que no se encuentran en acompañamiento estrecho (no críticas) y las auditorías, las cuales se centran en los cumplimientos de protocolos y lineamientos establecidos por el corporativo aplicados a procesos específicos que se determinan en función de la performance de la UEN auditada.



“Fortalecer la cultura de seguridad es mantener viva, cada día, la convicción de que la seguridad es una responsabilidad compartida. Cada actitud, orientación o intervención puede marcar la diferencia y salvar una vida. Así queremos seguir avanzando: con humildad para aprender, valentía para mejorar y un compromiso permanente con nuestra gente.”

MARCO FONSECA
CEO
SAGRES



MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

Entre 2024 y 2025, Ultramar consolidó su Modelo de Gestión de Excelencia Operacional, diseñado para proporcionar un lineamiento estructurado, ordenado y consistente a todas las Unidades de Negocio. Este modelo nace de la convicción de que la seguridad es un valor intransable que orienta cada decisión y cada operación, integrándose plenamente en la forma de diseñar, ejecutar y controlar los procesos.

INTEGRACIÓN DE NUEVAS OPERACIONES: *DUE DILIGENCE* Y *ONBOARDING*

El modelo comienza desde la fase de adquisición de nuevas compañías, asegurando que la excelencia operativa sea un pilar desde el primer día:

- Debida Diligencia (Due Diligence):** Se realiza un proceso de evaluación exhaustivo a las empresas en proceso de adquisición, abarcando aspectos críticos de medio ambiente, gestión de activos y seguridad.
- Onboarding:** Una vez concretada la incorporación, la UEN entra en una etapa de inducción donde se presentan los estándares corporativos, los sistemas de reportabilidad y los lineamientos de trabajo. En esta fase, el Corporativo acompaña a la empresa en la definición de sus protocolos y focos estratégicos para el año en curso, siempre trabajando con el equipo de líderes de la Unidad de Negocio.

CICLO DE GESTIÓN Y FOCOS ESTRATÉGICOS

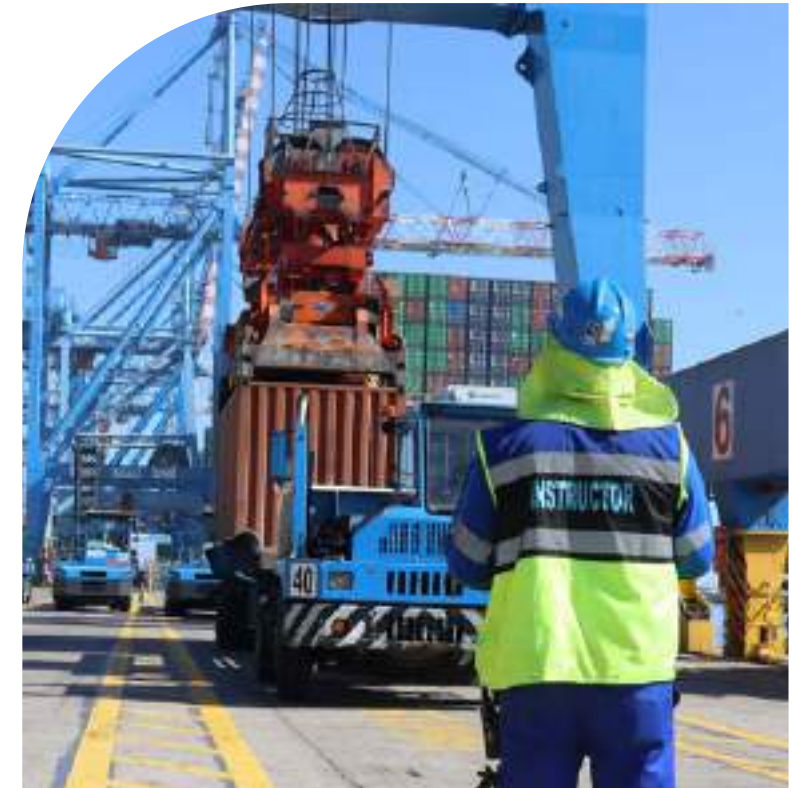
Una vez integradas a la gestión, las UEN comprometen un Plan de Trabajo Anual de Seguridad, el cual equilibra la autonomía local con el control corporativo. Este plan se articula en torno a cuatro focos fundamentales:

- Procesos y Protocolos:**
 Estandarización de la operación técnica.
- Liderazgo:** Compromiso y visibilidad de los líderes de la organización.
- Competencias:**
 Desarrollo de habilidades críticas en los equipos.
- Mandos Medios y Supervisores:**
 Fortalecimiento del rol de control en terreno.

Este esquema se complementa con el estricto cumplimiento de la regulación normativa de seguridad vigente en cada territorio donde Ultramar opera.

EVALUACIÓN INTEGRADA, AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA

La evaluación integrada es un proceso que permite generar un ranking y asegurar que los resultados reflejen de forma más precisa la realidad del desempeño operacional. Contrasta los indicadores de gestión mensual con la autoevaluación de las UEN y/o los assessments presenciales realizados a fin de año para evaluar el cumplimiento del plan de trabajo anual.



DURANTE
 EL 2025,

62

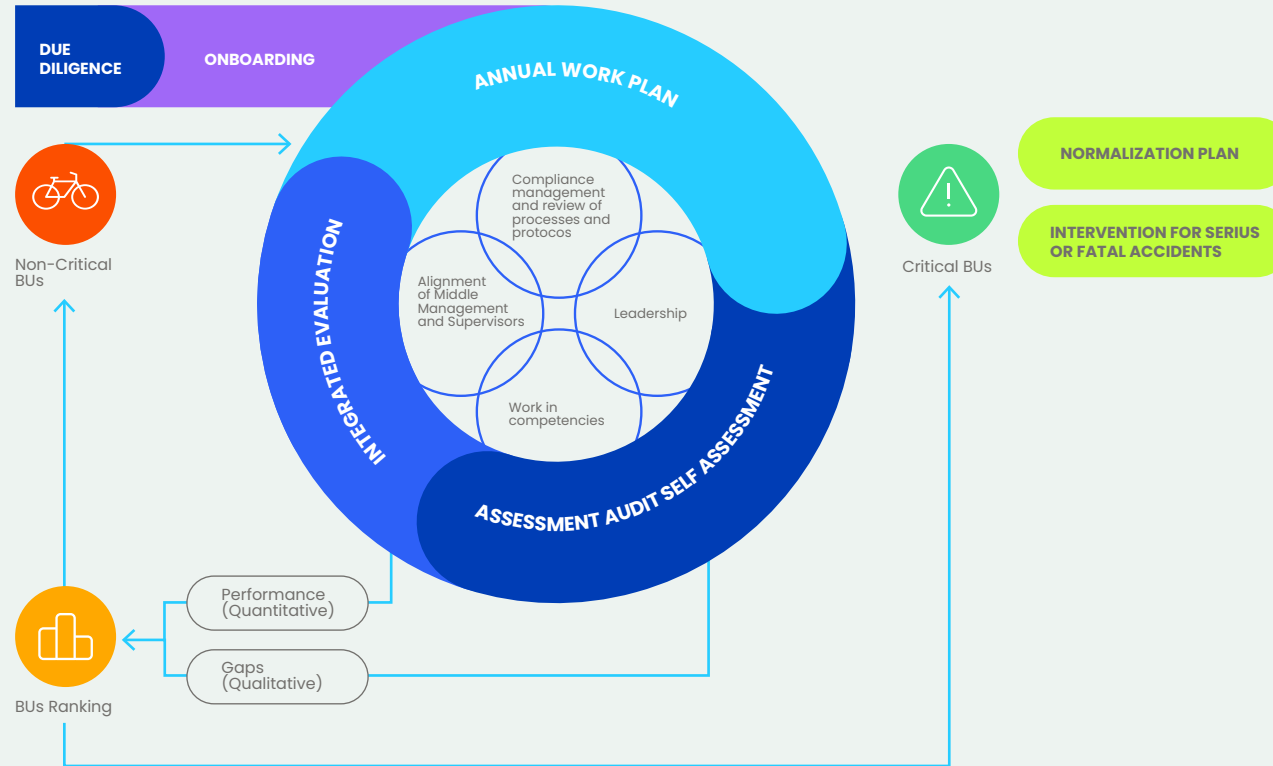
UNIDADES DE NEGOCIO
 COMPLETARON EL PROCESO DE
 AUTOEVALUACIÓN CON ÉXITO.

INTERVENCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO ESTRATÉGICO

El ranking de UEN permite enfocar acciones según las principales brechas y necesidades detectadas en su proceso de transformación cultural, haciendo seguimiento a sus avances mediante un acompañamiento directo y en terreno.

Entendemos que la seguridad es un pilar clave para la sostenibilidad y continuidad del negocio, porque trabajar de forma segura es la manera en que construimos futuro.

Los distintos apartados del modelo se articulan en el siguiente sistema:



EJE DE CULTURA: POLÍTICA DE ALCOHOL Y DROGAS – TOLERANCIA CERO

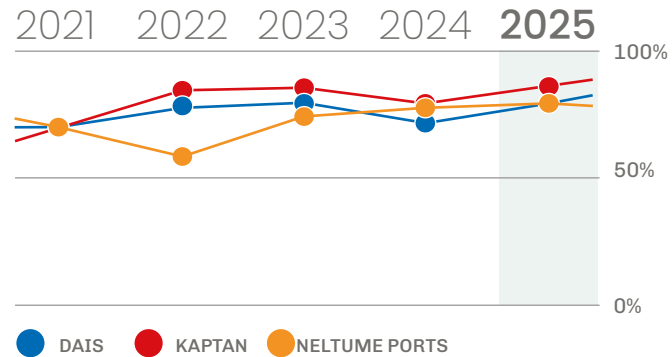
Como parte fundamental de la gestión de riesgos operacionales, Ultramar ha implementado una política orientada a garantizar entornos de trabajo seguros y libres de sustancias que puedan comprometer la integridad de las personas.

Esta política se aplica bajo un criterio de adaptabilidad legal, respetando la legislación vigente de cada país, y tiene una cobertura del 100% para personal administrativo, operativos y contratistas.



RESULTADOS PROCESO ASSESSMENT EN SEGURIDAD

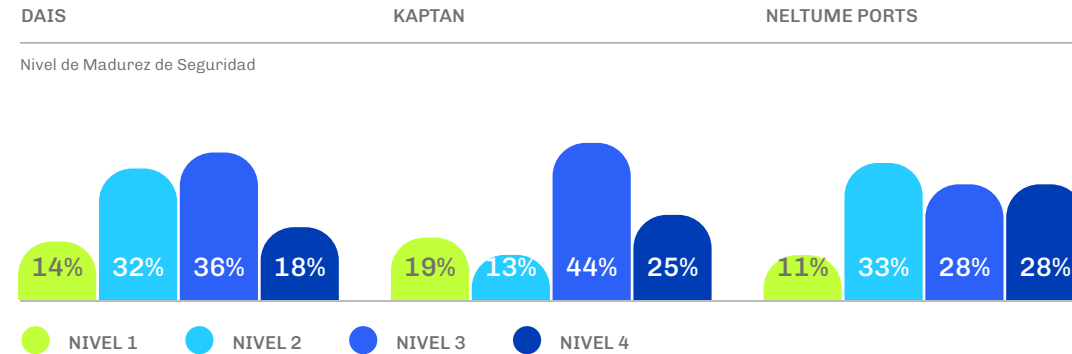
En 2025, Ultramar consolidó su proceso de Evaluación Integrada de Seguridad, alcanzando una participación récord de 62 Unidades de Negocio. Lo anterior refleja una tendencia al alza de la participación de empresas en este proceso:



Los resultados reflejan un desempeño sólido y una trayectoria de mejora continua en las tres líneas de negocio:

- **KAPTAN** lideró con un cumplimiento del 88%, mientras que **DAIS** y **Neltume Ports** registraron un 82% cada una.
- Este avance es especialmente destacable en **Neltume Ports**, que ha evolucionado sostenidamente desde un 60% en 2022.

Respecto a los niveles de madurez de seguridad, los resultados evidencian la consolidación de culturas preventivas de las Unidades de Negocio:



A través de esta metodología, Ultramar resguarda una cultura de seguridad como elemento clave para la excelencia operacional en todas sus empresas.





AUDITORÍAS DE SEGURIDAD

Las auditorías son parte del Modelo de Gestión de Seguridad. Fortalecen la revisión y detección oportuna de brechas en terreno. A lo largo del año se realizaron en distintas operaciones y países. A partir de sus resultados, cada UEN debe elaborar planes de acción, en un esquema que combina seguimiento corporativo con adaptación a la operación local.

Las auditorías pusieron especial atención en procesos como Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos, Investigación de Accidentes, trabajo en Competencias Técnicas de perfiles de cargos críticos y a la aplicación del Protocolo de Interacción Hombre-Máquina, identificando oportunidades de mejora en trazabilidad de la formación, estandarización de criterios y fortalecimiento de controles críticos.

Durante 2025, se realizaron 13 auditorías en diversos países y se contó con 26 procesos definidos. Tras la auditoría, la UEN debe ejecutar un plan de cierre de brechas detectadas y pueden ser re-auditados para verificar el cumplimiento y la calidad de las acciones ejecutadas.



IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS

En Ultramar el 95% de las UEN cuenta con procesos formalmente establecidos para la identificación de peligros relacionados con el trabajo. Además, el 96% realiza evaluaciones periódicas de riesgos para la salud y la seguridad de las personas.

En relación con el control de riesgos laborales, el 90% de las UEN aplica una jerarquía de revisiones orientada a la eliminación o minimización de los peligros. La calidad de estos procesos es respaldada a través de auditorías internas (90%) y el trabajo de profesionales capacitados de la misma UEN (96%).

Los resultados son utilizados de manera continua por el 90% de las UEN que reportan, para mejorar así el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo y enriquecer su Sistema de Gestión de Salud.

- 96% de las UEN cuenta con procesos establecidos para que los trabajadores notifiquen peligros o situaciones de peligro laboral.
- Un 93% tiene medidas para protegerlos frente a posibles represalias en estos casos.
- 96% dispone de procesos para investigar accidentes laborales, un 91% realiza mejoras en el Sistema de Gestión de Seguridad y el 90%, en el de Sistema de Gestión de Salud tras la producción de incidentes.

89%

DE LAS UEN TIENE PROCESOS DE PARTICIPACIÓN Y CONSULTA CON LOS COLABORADORES PARA EL DESARROLLO, APLICACIÓN Y EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.





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	Promedio anual de colaboradores propios	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total promedio*	Promedio anual de trabajadores contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total promedio de contratistas*
DAIS	1.943	79%	2.113	21%
KAPTAN	3.172	71%	1.624	29%
NELTUME	6.347	51%	5.927	49%
CORPORATIVO	96	100%	0	0%
CONS. GLOBAL	11.558	75%	9.664	25%

*Porcentajes calculados en base al promedio del porcentaje indicado por cada UEN.

COLABORADORES CUBIERTOS POR SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL AUDITADOS INTERNAMENTE

Línea de Negocio	Promedio anual de colaboradores propios	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total promedio*	Promedio anual de trabajadores contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total promedio de contratistas*
DAIS	1.324	78%	1.709	18%
KAPTAN	3.271	74%	1.623	26%
NELTUME	6.295	48%	5.867	52%
CORPORATIVO	96	100%	0	0%
CONS. GLOBAL	10.986	75%	9.199	24%

*Porcentajes calculados en base al promedio del porcentaje indicado por cada UEN.

COLABORADORES CUBIERTOS POR SISTEMAS DE SALUD Y SEGURIDAD LABORAL AUDITADOS EXTERNAMENTE

Línea de Negocio	Promedio anual de colaboradores propios	% promedio de colaboradores empleados en relación con la dotación total*	Promedio anual de trabajadores contratistas	% de trabajadores contratistas en relación con la dotación total promedio de contratistas*
DAIS	1.572	72%	2.091	23%
KAPTAN	3.083	66%	1.615	29%
NELTUME	6.247	46%	5.867	54%
CORPORATIVO	96	100%	0	0%
CONS. GLOBAL	10.998	71%	9.573	27%

*Porcentajes calculados en base al promedio del porcentaje indicado por cada UEN.

Línea de Negocio	Cantidad de UEN que evalúan los riesgos de salud de forma periódica	UEN que implementan procesos de mejoras en el sistema de gestión de la salud del trabajo de forma continua	UEN que realizan mejoras en el sistema de gestión de salud en el trabajo tras incidentes laborales
DAIS	55	50	51
KAPTAN	18	18	18
NELTUME	18	17	16
TOTAL*	92	86	86

*Se incluye al Corporativo de Ultramar.

- 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 403-4** 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
- GRI 403-9** Lesiones por accidente laboral
- GRI 403-10** Las dolencias y enfermedades laborales



DURANTE 2025
LOS PRINCIPALES
RIESGOS CRÍTICOS DE
INCIDENTES Y CUASI
ACCIDENTES, CON Y
SIN TIEMPO PERDIDO,
INVOLUCRANDO A
COLABORADORES
Y CONTRATISTAS,
FUERON

26%
CHOQUE Y/O COLISIÓN

18%
RIESGO DE GOLPES

15%
APLASTAMIENTO

Principales Riesgos Críticos de Incidentes, con y sin tiempo Perdido		Principales Riesgos Críticos de Cuasi Accidentes	
Riesgo	Porcentaje	Riesgo	Porcentaje
Golpeado por	18%	Choque – Colisión	26%
Caída de diferente nivel	13%	Aplastamiento	15%
Caída del mismo nivel	10%	Atropello	12%
Contacto con objetos cortantes	10%	Caída de objetos	11%
Torcedura	10%	Caía a diferente nivel	7%

Respecto de las enfermedades laborales, el 89% de las UEN informaron no haber registrado casos durante 2025, mientras que un 11% (11 UEN) sostuvieron que las principales enfermedades laborales registradas durante 2025 están relacionadas con salud mental, lesiones derivadas de deficiencias ergonómicas, gripe, enfermedades respiratorias y gastrointestinales.



FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE
 LOS COLABORADORES SOBRE SALUD
 Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

EL AÑO 2025 SE
 CAPACITÓ AL

78%

DE LOS
 COLABORADORES EN
 MATERIA DE SALUD Y
 SEGURIDAD LABORAL,
 SUMANDO UN TOTAL DE

141.687

HORAS DE CAPACITACIÓN.

19%

DEL TOTAL DE LAS
 HORAS DE FORMACIÓN
 EN SALUD Y SEGURIDAD
 FUERON DIRIGIDAS
 A PROVEEDORES Y
 CONTRATISTAS.

Línea de Negocio	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a colaboradores propios	Horas de formación en salud y seguridad a colaboradores	Nº de colaboradores propios capacitados en salud y seguridad	Nº de cursos de salud y seguridad dictados a contratistas	Horas de formación en salud y seguridad a contratistas	Nº de contratistas capacitados en salud y seguridad
DAIS	625	32.787	3.669	63	12.447	1.368
KAPTAN	224	51.383	2.835	90	18.652	1.600
NELTUME	4.358	57.312	5.074	468	2.218	3.114
CORPORATIVO	4	205	96	0	0	0
CONS. GLOBAL	5.211	141.687	11.674	621	33.317	6.082

El plan de
 capacitación de 2025
 ha correspondido a
 una estrategia de
 aprendizaje diseñado
 para fortalecer la
 cultura preventiva en
 todos los niveles de la
 compañía.

A través de una malla que
 combina la inducción teórica
 con el entrenamiento práctico
 en terreno, se busca garantizar
 que cada colaborador posea las
 competencias necesarias para
 identificar peligros y actuar con
 autonomía ante situaciones de
 riesgo.

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.

Los cursos de formación para colaboradores sobre salud y seguridad en
 el trabajo abordaron las siguientes temáticas principales:

TEMÁTICAS PRINCIPALES	DESCRIPTOR DE TIPO DE CURSOS
1 Fundamentos y Cultura de Seguridad	Fortalece el alineamiento institucional con la Política Global HSE, promoviendo el empoderamiento a través de la autoridad de detención de tareas y el cumplimiento de estándares éticos y de convivencia.
2 Gestión de Riesgos Críticos	Centrado en la prevención de accidentes graves y fatales mediante el control riguroso de energías, la certificación en tareas de alta complejidad y la aplicación de metodologías de evaluación preventiva (IPERC/5EC).
3 Respuesta ante Emergencias	Asegura la capacidad de mitigación y soporte vital mediante el entrenamiento de brigadas especializadas y la ejecución de planes de contingencia para la protección de la vida y los activos.
4 Salud Ocupacional y Bienestar	Gestión integral orientada a la vigilancia epidemiológica, la ergonomía operacional y el cuidado de la salud mental, con el fin de prevenir enfermedades profesionales y promover la calidad de vida.
5 Seguridad Vial y Logística	Garantiza la integridad en el transporte de carga y el desplazamiento de colaboradores, optimizando la conducción preventiva, la estiba segura y la continuidad de la cadena logística.
6 Liderazgo y Mejora Continua	Asegura el cumplimiento del marco legal y el liderazgo en terreno de la línea de mando, utilizando herramientas de investigación avanzada y auditorías para el ciclo de mejora del sistema.



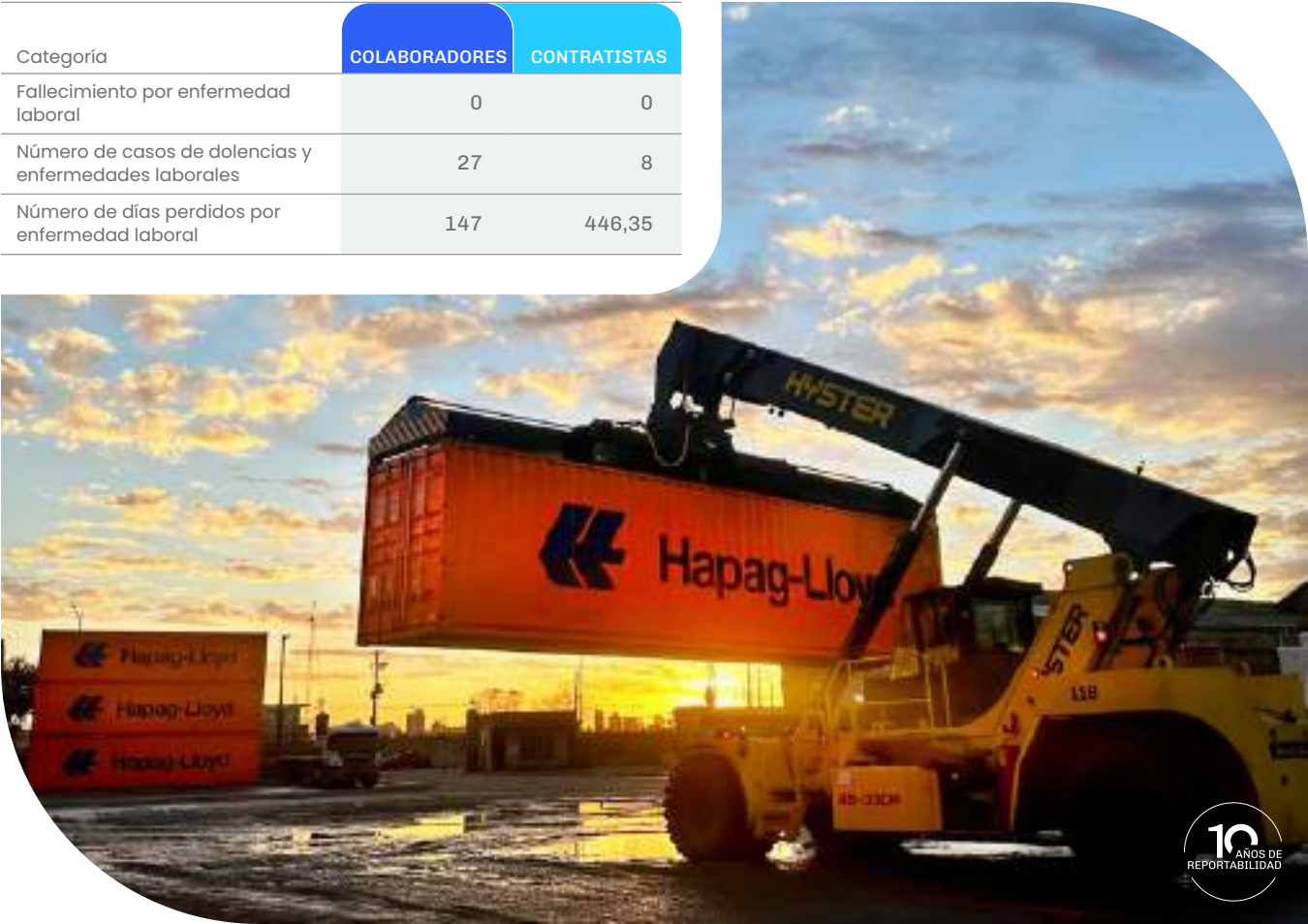
DESEMPEÑO EN
 SEGURIDAD

INDICADORES DE SEGURIDAD CONSOLIDADOS

	2024		2025	
Categoría	COLABORADORES	CONTRATISTAS	COLABORADORES	CONTRATISTAS
Dotación considerada para los indicadores de salud y seguridad	12.754	8.191	13.099	10.036
Número de horas trabajadas	24.908.137	11.371.016	25.667.481	11.902.085
Número de incidentes totales (con y sin tiempo perdido)	367	124	355	91
Número de fallecimientos por accidente laboral	1	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes por accidente laboral	0,04	0	0	0
Número de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	3	0	1	2
Tasa de incidentes laborales con grandes consecuencias (sin fallecimientos)	0,12	0	0,04	0,17
Número accidentes laborales con tiempo perdido	96	50	80	39
Tasa de accidentes laborales con tiempo perdido	3,9	4,4	3,1	3,3
Número de accidentes laborales sin tiempo perdido	271	74	275	52
Tasa de accidentes laborales sin tiempo perdido	10,9	6,5	10,7	4,4
Número de días perdidos por accidente laboral	4.381	1.635	2.412	897

INDICADORES DE SEGURIDAD CONSOLIDADOS

	2025	
Categoría	COLABORADORES	CONTRATISTAS
Fallecimiento por enfermedad laboral	0	0
Número de casos de dolencias y enfermedades laborales	27	8
Número de días perdidos por enfermedad laboral	147	446,35





Las siguientes estadísticas incluyen todos los incidentes y accidentes, incluso aquellos de menor envergadura, que forman parte de los registros. 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	1,6	3,3	4,9	29,8	59
KAPTAN	3,8	7,4	11,2	80,9	150
NELTUME	3,7	12,6	16,3	126,3	861
CORPORATIVO	0	5,4	5,4	0	0
CONSOLIDADO	3,2	8,7	11,9	88,1	1.070

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 en el que un trabajador sufre una lesión, pero puede retomar sus actividades laborales.
Datos incluyen personal propio y contratistas.

NÚMERO DE ACCIDENTES (CTP Y STP)

Línea de Negocio	Número de Accidentes CTP	Número de Accidentes STP	Número de Accidentes CTP + STP
DAIS	16	32	48
KAPTAN	39	76	115
NELTUME	64	218	282
CORPORATIVO	0	1	1
CONSOLIDADO	119	327	446

Nota: Considera personal propio y contratistas.

TASA DE ACCIDENTABILIDAD

Línea de Negocio	CTP	STP	CTP + STP
DAIS	0,3	0,6	0,8
KAPTAN	0,7	1,4	2,2
NELTUME	0,5	1,8	2,3
CORPORATIVO	0	1	1

Nota: Considera personal propio y contratistas.

PROPIO 13
DJSI: 3.7.4
TR-AF-310a.2

Indicadores de seguridad propios
Muertes en el trabajo
(1) Tasa total de incidentes registrables (TRIR) y
(2) tasa de mortalidad para
a) empleados directos y
b) empleados con contrato

DAIS

BUCALEMU

El plan es una hoja de ruta estratégica diseñada para elevar los estándares de seguridad y eficiencia en toda la flota.

“PLAN CULTURAL” PARA LA EXCELENCIA OPERACIONAL

Bucalemu llevó a cabo en 2025 su “Plan Cultural” de excelencia operacional: una hoja de ruta estratégica diseñada para elevar los estándares de seguridad y eficiencia en toda la flota. Este plan tiene como piedra angular una alianza estratégica con el Instituto de Capacitación INCAMP, cuya trayectoria y certificación bajo la norma NCh 2728:2015 aseguran una formación técnica de clase mundial avalada por DIRECTEMAR y SENCE.

La empresa realizó un ciclo de diagnóstico, capacitación y verificación de competencias en cargos críticos, con un avance del 43% en los puertos operados y proyectando la cobertura total de la flota para el primer trimestre de 2026.

El “Plan Cultural” incorporó también la transformación en la gestión de riesgos críticos y la integridad operativa. En este sentido, la implementación de sistemas de CCTV a bordo constituye un avance relevante en la supervisión de activos y la protección del entorno marino. Con el despliegue del plan piloto en la embarcación LM Roble, se integró monitoreo remoto en seis puntos críticos, incluyendo sala de máquinas y puente de mando. Esta tecnología permite el cumplimiento estricto de los protocolos ambientales y de seguridad, además de generar evidencia objetiva para el análisis preventivo de incidentes.

A su vez, tras un levantamiento técnico detallado, Bucalemu definió un estándar único para los equipos de ayuda a la navegación, incorporando radares, ecosondas, AIS y GPS. Finalmente, el “Plan Cultural” integra la dimensión social y de gobernanza, a través de la instalación de interfaces digitales de comunicación en el puente de las embarcaciones. Estos monitores de seguridad hacen accesibles los procedimientos operativos, planes de emergencia, modelos de prevención del delito y beneficios corporativos para todo el personal a bordo.





KAPTAN

TRANSMARITIME

El proyecto VoxelAI permite, mediante analítica de video en tiempo real, detectar y generar alertas automáticas ante comportamientos de riesgo, fortaleciendo la seguridad y la toma de decisiones basada en datos en nuestras operaciones.

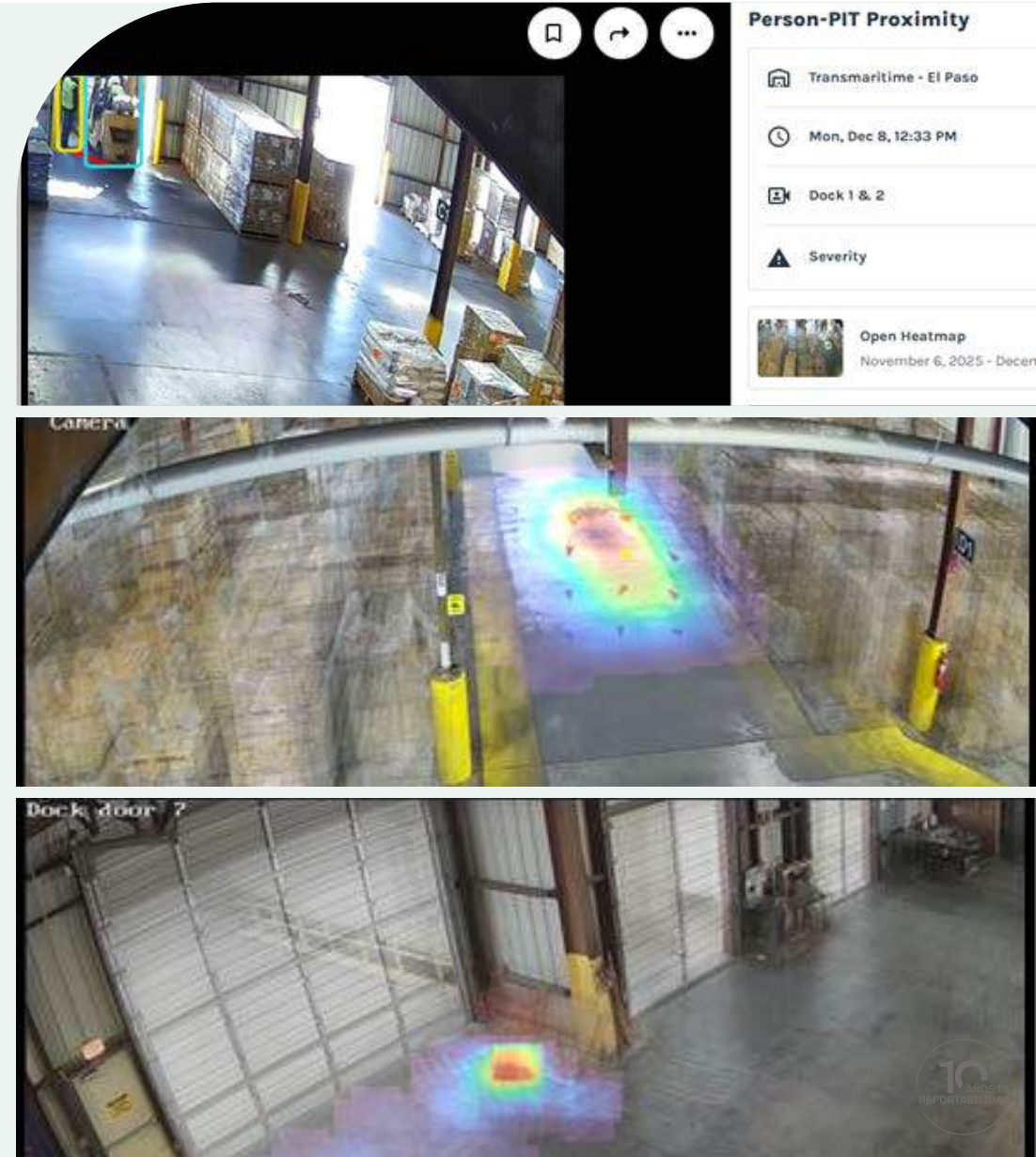
INTELIGENCIA ARTIFICIAL FORTALECE LA SEGURIDAD EN CENTROS DE DISTRIBUCIÓN

Con el firme compromiso de fortalecer la gestión de seguridad como una prioridad estratégica, Transmaritime implementó el proyecto VoxelAI. Esta solución de vanguardia utiliza inteligencia artificial y analítica de video para monitorear prácticas seguras en tiempo real, permitiendo detectar automáticamente situaciones de riesgo y generar alertas inmediatas que optimizan la toma de decisiones.

Esta iniciativa fortalece la seguridad integral de nuestras instalaciones y beneficia directamente a toda la cadena de valor, desde los equipos de bodega y operadores de maquinaria hasta transportistas, clientes y organismos reguladores.

Actualmente operativo en el almacén de El Paso, Texas; el sistema tiene como meta reducir en al menos un 30% los incidentes potenciales y asegurar el cumplimiento de los más altos estándares internacionales de la industria.

Los resultados iniciales han sido excepcionales: entre octubre y diciembre de 2025, se logró una disminución del 73,3% en las violaciones de seguridad. VoxelAI se posiciona como una experiencia pionera dentro de Ultramar, generando aprendizajes clave para acelerar la adopción de tecnologías que protegen la integridad de las personas y aseguran la excelencia en el servicio.



GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

DIMENSIONES DE GESTIÓN SOCIOAMBIENTAL

Para Ultramar la gestión socioambiental se entiende como un componente clave en su forma de operar y de una gestión de activos responsable. Bajo un enfoque de excelencia operacional, la compañía busca que el cuidado del entorno y la vinculación social no sean acciones aisladas, sino parte de una cultura de "operar bien" que mitigue impactos y reafirme el compromiso con el desarrollo sostenible.

Para dar estructura a esta convicción, el Corporativo entrega lineamientos, estándares y protocolos que permiten a cada Unidad de Negocio (UEN) implementar planes de trabajo adaptados a su realidad local, asegurando el alineamiento con los siguientes ejes de trabajo:



ASSESSMENT SOCIOAMBIENTAL

Durante el ejercicio 2025, se dio continuidad al proceso de *assessment* socioambiental, herramienta diseñada para identificar impactos ambientales y sociales críticos en las operaciones. Este proceso permite actualizar las matrices de riesgo de cada Unidad de Negocio y establecer controles orientados a la mejora continua en sostenibilidad.

En este ciclo, el proceso de evaluación profunda se aplicó a 58 Unidades de Negocio. De estas, 7 tuvieron *assessment* presencial, distribuidas entre las líneas de negocio de Neltume Ports (Montecon, Puerto Coronel, Río Estiba (sucursal Nueva Palmira), TGN, TGU y TPR y DAIS (TLS), ya que debían subsanar brechas relevantes. De manera complementaria, el alcance de la gestión se extendió a través de un proceso de autoevaluación en el que participaron 51 Unidades de

Negocio adicionales, permitiendo una cobertura amplia sobre los estándares corporativos. Este proceso permitió visibilizar las unidades que requieren apoyo estrecho y donde están las mayores brechas.





HUELLA DE
 CARBONO

Ultramar ha progresado en la estandarización de la medición de la huella de carbono en sus distintas Unidades Estratégicas de Negocios (UEN), proporcionando soporte técnico para el registro sistémico de consumos. Este proceso culmina en la entrega de reportes de emisiones con recomendaciones específicas, permitiendo que cada unidad diseñe e implemente estrategias de descarbonización efectivas.

Estas iniciativas se articulan bajo pilares de reducción y mitigación destacando: incorporación de nuevas tecnologías, eficiencia energética, electrificación e incorporación de energías más limpias para la operación. Por su parte, la empresa realiza el seguimiento global del comportamiento de la huella, asegurando la trazabilidad y el cumplimiento de las metas de sostenibilidad.

MEDICIÓN HISTÓRICA
 DE LA HUELLA DE
 CARBONO

Ultramar inició la medición de su huella de carbono el año 2020 bajo la metodología del GHG Protocol. Desde entonces ha capacitado y apoyado a las diferentes Unidades de Negocio en este proceso, con el objetivo de mejorar la calidad de los datos de consumos registrados e incrementar la trazabilidad y transparencia de la cuantificación. El foco de Ultramar ha estado en los Alcances 1 y 2, debido a que son aquellos que las UEN pueden gestionar directamente y establecer planes de mitigación, luego de un proceso de evaluación.

	2021	2022	2023	2024	2025
Línea de Negocio	Emisiones GEI	Ton de CO ²	Ton de CO ²	Ton de CO ²	Ton de CO ²
DAIS	Alcance 1	3.662	8.507	6.667	4.442
	Alcance 2	939	754	649	605
	Subtotal	4.601	9.261	7.316	5.047
KAPTAN	Alcance 1	48.571	43.292	25.971	30.250
	Alcance 2	3.333	2.191	2.949	3.863
	Subtotal	51.904	45.483	28.920	34.113
NELTUME PORTS	Alcance 1	50.443	46.232	46.135	42.821
	Alcance 2	7.212	8.619	11.541	10.856
	Subtotal	57.655	54.851	57.676	53.676
TOTAL	Alcance 1	102.676	98.031	78.773	77.513
	Alcance 2	11.483	11.564	15.139	15.324
	Total	114.159	109.595	93.912	92.837

Nota: La cuantificación de la huella de carbono en 2025 se basó en la metodología establecida en el Estándar Corporativo de Contabilidad y el Reporte del Protocolo GEI (método localización). Los datos de emisión para el 2025 no han sido verificados por un tercero.

El consolidado global de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) evidencia una trayectoria de reducción sostenida, logrando una disminución neta del 18,7% al cierre de 2025 contrastando con el 2022. Este comportamiento se explica primordialmente por la gestión sobre las emisiones de Alcance 1, las cuales presentan una contracción del 24,5% en el periodo.

En 2022 se logró la adhesión completa de las Unidades Estratégicas de Negocio al proceso de reporte de la huella de carbono, aunque estas emisiones no son directamente comparables año a año. Dependen, entre otros aspectos, de los niveles de actividad de las operaciones (como la carga transportada), el recambio tecnológico de los equipos y otros factores que pueden generar diferencias significativas en los totales reportados.

INICIATIVAS DE DESCARBONIZACIÓN

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO
Total de UEN con estrategia o plan de descarbonización	18	11	9	38
Total de UEN con metas de reducción de emisiones	15	7	7	29

DURANTE
 2025 HUBO

38

UNIDADES DE NEGOCIO
 QUE CONTARON CON UNA
 ESTRATEGIA O PLAN DE
 DESCARBONIZACIÓN Y

29

UEN CON METAS
 DE REDUCCIÓN
 DE EMISIONES.



INICIATIVAS RELACIONADAS CON EMISIONES

DAIS

Iniciativas de Mitigación y Eficiencia Energética

- Implementación de Energía Fotovoltaica: Integración de paneles solares en las instalaciones como medida principal para la transición energética y la reducción de emisiones de alcance 2 (consumo eléctrico).
- Debida Diligencia Ambiental: Evaluación exhaustiva en procesos de adquisición para asegurar que las nuevas operaciones cumplan con los estándares de descarbonización y gestión de activos de la compañía.
- Eficiencia Operativa en Procesos Críticos: Optimización de flujos de trabajo mediante la "Guía de Excelencia Operacional", buscando reducir el consumo de recursos y minimizar el desperdicio en las Unidades de Negocio.
- Modernización de Equipos: Implementación de protocolos de mantenimiento y operación para maquinaria pesada (grúas, autoelevadores) orientados a la reducción del consumo de combustibles fósiles.

Gestión de Residuos y Prevención de Contaminación

- Gestión Integral de Residuos: Programas de segregación mediante código de colores, almacenamiento seguro y disposición final de residuos peligrosos (según normativas como el DS 148).
- Control de Derrames e Hidrocarburos: Capacitación técnica en la prevención de filtraciones y respuesta ante emergencias para proteger los ecosistemas marinos y terrestres.
- Buenas Prácticas Ambientales: Socialización de manuales de "Housekeeping" y orden en las operaciones para prevenir la contaminación cruzada y el impacto visual en las comunidades.

DAIS

Monitoreo, Control y Formación

- Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales: Herramienta de gestión para identificar y valorar las fuentes de emisiones y otros impactos, permitiendo priorizar acciones de mitigación.
- Programa de Formación Especializada: Capacitación continua en temas de estándares de protección ambiental, gestión de residuos y reducción de la huella de carbono para el 100% de la operación.
- Incentivo a la Reportabilidad: Uso de la plataforma corporativa para el seguimiento de incidentes ambientales, asegurando un análisis de "árbol causal" para evitar la recurrencia de impactos negativos.

KAPTAN

Estrategia de Descarbonización y Transición Energética

- Adopción de Energías Renovables: Implementación de paneles fotovoltaicos y obtención de energía limpia mediante contratos de Energías Renovables No Convencionales (ERNC) en Sierra Gorda, Colbún y Guacolda.
- Certificación de Energía Limpia: Obtención de certificados de energía renovable para reducir las emisiones indirectas asociadas al consumo eléctrico.
- Electrificación de Maquinaria: Transición hacia el uso de grúas eléctricas para disminuir la dependencia de combustibles fósiles en la operación.
- Tecnologías de Hidrógeno: Aplicación de hidrógeno verde en grúas portacontenedores e instalación de equipos portátiles de oxi-hidrógeno en equipos Bull.



KAPTAN

Eficiencia Operativa y Gestión de Flota

- Telemetría Avanzada: Implementación de sistemas de monitoreo completo en la flota para controlar el ralentí, excesos de velocidad, rutas y horas de motor, optimizando el rendimiento del combustible.
- Capacitación y Certificación: Programas de manejo eficiente y certificados de conducción para contratos críticos, orientados a reducir el consumo de diésel.
- Optimización Logística: Uso de tecnología sider, jaulas reutilizables, repaletizado y reembalaje para maximizar la capacidad de carga de cada viaje y reducir la intensidad de emisiones por tonelada transportada.
- Control de Maquinaria Pesada: Seguimiento estricto mediante fichas de equipo y hojas de consumo mensual para identificar desviaciones y oportunidades de mejora en el uso de diésel.

Control de Emisiones Directas y Fugitivas

- Gestión de Gases Refrigerantes: Implementación de registros validados y bitácoras anuales (control de peso antes/después) para mitigar las emisiones fugitivas de gases refrigerantes.
- Control de Fuentes Fijas: Supervisión estricta de generadores eléctricos, regulando turnos, horas de uso y sistemas de respaldo para optimizar su eficiencia energética.
- Mitigación de Material Particulado: Ejecución de planes de postura de carpas en parvas de carbón (técnica de retracción a media parva) para minimizar la dispersión de partículas.

Monitoreo y Estándares de Medición

- Cuantificación de Huella de Carbono: Participación en el programa Huella Chile para la medición validada y el diseño de planes de reducción específicos.
- Gestión de Consumos Críticos: Instalación de medidores eléctricos proyectada para 2025 para obtener data precisa que permita priorizar acciones de mitigación en las fuentes de mayor impacto.
- Foco en Alcances 1 y 3: Priorización de iniciativas para reducir el consumo de diésel tanto en equipos propios (Alcance 1) como en el traslado de carga en losa (Alcance 3).

NELTUME PORTS

Marco Estratégico y Cumplimiento Normativo

- Alineación con Estándares Internacionales: Diseño de planes de descarbonización bajo las directrices de la ISO 14064 (Gases de Efecto Invernadero) e ISO 50.001 (Gestión de la Energía) para alcanzar la eficiencia en el uso de recursos.
- Cumplimiento Legal: Establecimiento de objetivos y metas alineadas con la Ley Marco de Cambio Climático (Ley 21.455) de Chile, apuntando a la carbono neutralidad de las operaciones.
- Gestión de Línea Base: Determinación de una línea base de emisiones para el periodo 2024-2025, permitiendo el cálculo periódico de emisiones de Alcance 1 y la verificación anual de porcentajes de reducción.
- Hito de Descarbonización: Compromiso histórico de cese de las operaciones de descarga de carbón (iniciado en 2017) como paso fundamental en la transición energética.

Transición Tecnológica y Electrificación

- Sustitución Gradual de Combustibles: Programa de reemplazo de maquinaria movida por diésel o GLP por equipos 100% eléctricos.
- Electrificación de Infraestructura Remota: Sustitución de grupos electrógenos a gasoil por sistemas solares fotovoltaicos en refugios operativos.
- Renovación de Flota Crítica: Ejecución de planes de renovación y reemplazo de equipos, incluyendo procesos de Overhaul en tractocamiones y grúas RTG para extender su vida útil con mayor eficiencia.

Eficiencia Energética e Innovación Operativa

- Optimización de Motores: Instalación de variadores de frecuencia en los motores de los equipos para ajustar el consumo energético a la demanda real de la operación.
- Predicción de Marejadas: Implementación de una plataforma tecnológica de predicción de marejadas para optimizar la planificación operativa y reducir tiempos de espera ineficientes de buques y maquinaria.
- Sustitución de Tecnologías de Combustión: Evaluación e incorporación progresiva de vehículos eléctricos en reemplazo de tecnologías de combustión interna tradicionales.



NELTUME PORTS

Gestión de Energía Renovable

- Suministro 100% Renovable: Transición hacia una matriz energética basada exclusivamente en Energía Renovable No Convencional (ERNC) bajo la modalidad de cliente libre.
- Certificación I-REC: Validación del origen renovable de la energía utilizada mediante certificados internacionales I-REC (International Renewable Energy Certificate).

Gobernanza y Cultura de Descarbonización

- Comité de Descarbonización: Realización de reuniones mensuales en el marco de un comité especializado para promover acciones de reducción de huella y uso eficiente de recursos.
- Seguimiento y Control: Sistema de monitoreo con seguimiento mensual y revisiones trimestrales de los indicadores de consumo de combustible y emisiones de Alcance 1 (tCO₂e).
- Capacitación y Concientización: Programas de formación y sensibilización dirigidos a colaboradores propios y empresas contratistas (EECC) sobre los objetivos climáticos del terminal.

GRI 302-4	Reducción del consumo energético
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
DJSI: 2.3.1	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)
TR-AF-110a.1	Emisiones mundiales brutas de Alcance 1
TR-AF-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (Alcance 2)
DJSI: 2.3.2	Emisiones indirectas de GEI (Alcance 2)
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (Alcance 3)
GRI 305-4	Intensidad de las Emisiones de GEI
DJSI: 2.3.6	Emisiones de GEI Alcance 3
TCFD B	Reportar los alcances 1, 2 y 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados



INTERACCIÓN Y USO DEL RECURSO HÍDRICO

Ultramar aborda la gestión del agua bajo un enfoque de excelencia operacional y gestión responsable de activos, orientando sus esfuerzos a la eficiencia en el consumo y la prevención de impactos en el entorno. Esta gestión se integra en la cultura de "operar bien", asegurando que el uso del recurso sea coherente con la realidad operativa de cada UEN.

Durante 2025, el consumo consolidado 530.630 m³, distribuidos de la siguiente manera:

Línea de Negocio	Consumo de agua 2025 (m³)	%
DAIS	95.345	18%
KAPTAN	231.030	44%
NELTUME	204.255	38%
TOTAL	530.630	

CIFRAS CLAVE DE LA GESTIÓN DE RECURSO HÍDRICO PARA EL 2025

FUENTE DE SUMINISTRO

71%

del abastecimiento consolidado proviene de la red de agua potable pública.

USO PRINCIPAL

80%

de la gestión del recurso se destina a servicios básicos para las personas (servicios sanitarios y casinos).

MONITOREO Y CONTROL

49%

de las UEN emplea Matrices de Aspectos e Impactos Ambientales para supervisar el uso del agua, mientras que un 27% realiza monitoreos de calidad, principalmente asociados a descargas en sistemas de alcantarillado según la normativa vigente.

EFICIENCIA

19%

de las UEN ha implementado medidas activas de recirculación o gestión eficiente del recurso.



En relación con la identificación, control y gestión de impactos asociados al agua, las UEN de Ultramar aplican metodologías alineadas con las normativas vigentes. En este sentido, un 49% de las UEN reportadas identificó y evaluó aspectos vinculados con el uso y consumo de agua, a través de una Matriz de Aspectos

e Impactos Ambientales. El 36% midió el consumo de agua en sus oficinas, un 27% hizo el monitoreo de la calidad del agua descargada, el 24% se sometió a auditorías e inspecciones periódicas al respecto y el 20% realizó una medición del uso de agua en sus operaciones.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR
Matriz de Aspectos e Impactos Ambientales: matriz para identificar y evaluar los aspectos relacionados con el uso y consumo de agua	26%	84%	84%	49%
Medición del consumo de agua en la operación	5%	32%	53%	20%
Medición del consumo de agua en oficinas	33%	42%	42%	36%
Monitoreos de calidad del agua hacia el alcantarillado	9%	42%	68%	27%
Auditorías e inspecciones periódicas a las operaciones para verificar cumplimiento	5%	47%	58%	24%

Nota: Los porcentajes están calculados en base al total de las UEN de Ultramar: 57 en DAIS, 19 en KAPTAN, 19 en NELTUME PORTS. No se incluye información del Corporativo.

Para mitigar los impactos de las operaciones vinculadas a temas hídricos, las UEN trabajaron en conjunto con diversos grupos de interés, enfocándose especialmente en los siguientes aspectos:

TIPO DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Sensibilización y Educación Ambiental	Desarrollo de campañas de comunicación, charlas y piezas gráficas dirigidas a colaboradores, proveedores y clientes para promover el uso racional y eficiente del recurso.
Optimización de Infraestructura	Instalación de dispositivos de ahorro (grifos de bajo flujo, limitadores de caudal, temporizadores e hidro lavadoras) y programas de inspección regular para la detección y reparación inmediata de fugas.
Gestión Colaborativa con Proveedores	Evaluación de estrategias hídricas de proveedores mediante diagnósticos y auditorías, además de jornadas conjuntas de limpieza de riberas de ríos.
Alianzas Estratégicas para la Medición	Reuniones con arrendatarios y administradores de instalaciones para establecer metodologías de contabilización del consumo de agua en oficinas administrativas.
Respuesta ante Incidentes	Difusión de protocolos de actuación ante incidentes ambientales a toda la cadena de valor (clientes, terminales y proveedores) y disponibilidad de recursos para apoyo en contención y limpieza de derrames.
Tratamiento y Vigilancia	Implementación de plantas de tratamiento de aguas negras (en lanchas) y RILES (circuito cerrado), junto con la difusión de planes de vigilancia ambiental a pescadores artesanales y comunidades estudiantiles locales.

GRI 303-1 Interacción con el agua como recurso compartido
 DJSI: 2.3.4 Consumo de agua





GESTIÓN DE RESIDUOS

La gestión de residuos en las UEN de Ultramar mantuvo durante 2025 el foco en la economía circular, para lo cual se establecieron metas de reducción y estrategias de clasificación, recolección y valorización de los desechos. Ello se vio acompañado de instancias de sensibilización ambiental para todos los colaboradores.

Entre otras medidas, algunas UEN llevaron a cabo mejoras en las infraestructuras de reciclaje y establecieron alianzas con gestores o recicladores autorizados, poniendo énfasis en la trazabilidad de los recursos entregados, la correcta disposición de residuos peligrosos y no peligrosos, y el cumplimiento normativo a través de planes de manejo y nuevas prácticas operacionales.

RESIDUOS GENERADOS (EN TONELADAS MÉTRICAS)

RESIDUOS PELIGROSOS	DAIS	KAPTAN	NELTUME	TOTAL
Aceites, aditivos y lubricantes usados	2,2	22	246,9	271,1
Aguas oleosas	2,3	0	328,2	330,5
Filtros usados	0,03	1,1	19,6	20,73
Aceites no aptos para el uso al que estaban destinados	0	3,7	20,47	24,17
Absorbentes, paños, borra, tierras y otros sólidos contaminados con hidrocarburos	0	57,1	156,8	213,9
Solventes usados	0	7,5	0	7,5
Latas de pintura	0	5,6	7,7	13,3
Refrigerantes	0	0,01	0,25	0,26
Baterías industriales	0	5,23	18,5	23,73
Baterías y pilas portátiles	1,57	36,05	5,5	43,12
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	0,47	5,8	2,3	8,57
Cartuchos de tóner	12,2	0,08	0,2	12,48
Tubos fluorescentes	0	0	0,09	0,09
Otros tipos	0	0	552,8	552,8
Total de residuos peligrosos	18,77	144,17	1.359,31	1.522,25

RESIDUOS NO PELIGROSOS	DAIS	KAPTAN	NELTUME	TOTAL
Aceites, aditivos y lubricantes usados	2,7	361,4	524,8	888,9
Aguas oleosas	2,08	123,04	39,6	164,72
Filtros usados	3	3,17	135,2	141,37
Aceites no aptos para el uso al que estaban destinados	0	0,9	0,6	1,5
Absorbentes, paños, borra, tierras y otros sólidos contaminados con hidrocarburos	0,1	338,7	619,5	958,3
Solventes usados	0,1	4,2	0,48	4,78
Latas de pintura	1,5	419,08	1619	2.039,5
Refrigerantes	24,2	25,2	160,2	209,6
Baterías industriales	6,4	0,8	17,4	24,6
Baterías y pilas portátiles	0,3	844,9	612,08	1.457,28
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	0	421,2	1230,7	1.651,9
Cartuchos de tóner	0,12	0,5	1,48	2,1
Tubos fluorescentes	0	45,1	135,19	180,29
Otros tipos	0	30,66	135,75	166,41
Total de residuos no peligrosos	40,5	2.618,85	5.231,98	7.891,33

La recopilación de los datos de residuos se realiza principalmente a través de informes mensuales emitidos por los proveedores estratégicos o encargados de la gestión de residuos, los cuales entregan el detalle del peso por categoría. En el caso de los residuos peligrosos, existen certificados de disposición final, mientras que, para los residuos reciclables, algunas UEN disponen de notas de recepción emitidas por ONG especializadas. Otros métodos consisten en la obtención de los datos a través del pesaje al momento del descarte, registros manuales en planillas, estimaciones según volumen y tipo de residuo.

* Se consideran datos de 63 de las 102 UEN que reportan informaciones para este Reporte: 36 de las 57 de DAIS, 17 de las 19 de KAPTAN y 15 de las 19 de NELTUME PORTS. Varias de las empresas de Ultramar, además, no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos solo declaran el volumen total de residuos. Esto lleva a que el monto final de residuos sea mayor a la sumatoria de los valores de los diferentes métodos de eliminación considerados.



54%

DE LAS UEN QUE
 RESPONDIERON
 ESTE INDICADOR
 VALORIZAN SUS
 RESIDUOS NO
 PELIGROSOS.

48%

LO HACE A
 TRAVÉS DEL
 RECICLAJE

6%

A TRAVÉS DE LA
 REUTILIZACIÓN

41%

DE LAS UEN QUE
 RESPONDIERON
 ESTE INDICADOR
 VALORIZAN
 SUS RESIDUOS
 PELIGROSOS.

37%

LO HACE A
 TRAVÉS DEL
 RECICLAJE

4%

A TRAVÉS DE LA
 REUTILIZACIÓN

* Diversas empresas de Ultramar no manejan datos desglosados por tipo de eliminación. En esos casos solo declaran el volumen total de residuos. Esto lleva a que el monto final de residuos sea mayor a la sumatoria de los valores de los diferentes métodos de eliminación considerados.

Entre las acciones de gestión de residuos realizadas en 2025, destacaron las siguientes:

RESIDUOS PELIGROSOS	DAIS	KAPTAN	NELTUME	TOTAL
Eliminación por incineración (sin recuperación energética)	0,50	63,20	31,39	95,09
Eliminación por incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	44,06	44,06
Trasladados a rellenos sanitarios o puntos de eliminación concebidos para ellos	0,20	8,41	271,50	280,11
Otros métodos de eliminación o disposición	0,00	280,60	0,00	280,60
Total de residuos (toneladas métricas)	0,70	352,21	346,95	699,86

RESIDUOS NO PELIGROSOS	DAIS	KAPTAN	NELTUME	TOTAL
Eliminación por incineración (sin recuperación energética)	0,00	410,40	0,00	410,4
Eliminación por incineración (con recuperación energética)	0,00	0,00	0,00	0,00
Trasladados a rellenos sanitarios o puntos de eliminación concebidos para ellos	35,50	0,00	3346,20	3381,70
Otros métodos de eliminación o disposición	0,00	856,10	0,00	865,10
Total de residuos (toneladas métricas)	35,50	1266,50	3346,20	4246,80

Durante el periodo 2025, Ultramar y sus Unidades de Negocio consolidaron una estrategia de gestión de residuos orientada a la economía circular y la minimización de impactos ambientales significativos. Entre las acciones de mayor relevancia técnica, destacó la transformación del 85% de los residuos peligrosos en combustibles alternativos, como el Combustible Alternativo Sólido (CAS) y el *Very Low Sulphur Oil* (VLSO), permitiendo su reintegración en procesos industriales. Paralelamente, las operaciones logísticas transitaban hacia modelos de empaque retornable, sustituyendo plásticos de un solo uso por jaulas reutilizables y pallets de alta durabilidad, mientras que en el ámbito administrativo se priorizó el uso de insumos sostenibles, como el papel bio, y la recuperación de aceites hidráulicos para prolongar su vida útil operativa.

Complementariamente, la gestión de residuos se vinculó estrechamente con el impacto social a través de alianzas estratégicas con diversas organizaciones sin fines de lucro. Las UEN canalizaron materiales valorizables como cartón, papel, plásticos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE) hacia entidades como Fundaciones u ONG, transformando la gestión de descartes en un motor de beneficio comunitario. Asimismo, se fomentó la circularidad de activos en desuso mediante la donación de uniformes y talleres de carpintería locales, asegurando que los materiales mantuvieran su utilidad y valor fuera de los recintos operativos.

GRI 306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
 DJSI: 2.3.5 Disposición de residuos
 GRI 306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
 GRI 306-3 Residuos generados
 GRI 306-4 Residuos no destinados a eliminación
 GRI 306-5 Residuos destinados a eliminación



GESTIÓN DE INCIDENTES AMBIENTALES

En línea con la Visión Estratégica de Ultramar de operar de manera segura, confiable y responsable, la gestión ambiental evoluciona hacia un enfoque preventivo basado en riesgo operacional, donde el desempeño socioambiental se integra al modelo de gestión de activos como un habilitador clave de la protección de las personas, la continuidad operacional y la sostenibilidad del negocio.

El monitoreo sistemático de indicadores socioambientales en cada Unidad de Negocio permite identificar oportunamente desviaciones, priorizar acciones de control y fortalecer la toma de decisiones a nivel corporativo, asegurando coherencia con los estándares definidos en el área de excelencia operacional. Este enfoque permite avanzar desde una gestión reactiva de incidentes hacia un modelo que anticipa riesgos para las personas, protege el entorno y resguarda la reputación de la compañía como socio estratégico de largo plazo.

El reporte mensual de indicadores socioambientales en cada Unidad de Negocio asegura la trazabilidad del desempeño desde el soporte corporativo de la compañía. Este proceso permite detectar oportunamente brechas críticas, facilitando una toma de decisiones informada para priorizar gestiones que fortalezcan la excelencia operativa en toda la organización, contribuyendo a condiciones de operación más seguras y controladas.

Esta integración refuerza el vínculo entre desempeño ambiental y confiabilidad de los activos, promoviendo decisiones que optimicen el ciclo de vida de los activos, reduzcan la probabilidad de incidentes y aseguren una operación alineada con la estrategia corporativa de cero accidentes, creación de valor sostenible, cumplimiento regulatorio y excelencia operacional.

INCIDENTES REGISTRADOS DURANTE EL 2025

Categoría de impacto	NÚMERO INCIDENTES			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	TOTALES
Agua	2	10	0	12
Aire	2	1	2	5
Suelo	15	367	110	492
Ruido	0	0	10	10
Regulatorio	0	0	2	2
Biodiversidad	1	0	1	2
Otra	0	0	3	3
Representación en porcentaje por Unidad de Negocio	4,00%	72%	24%	100%

Del total de registros durante el 2025, un 67% corresponde a incidentes ambientales de categoría leve, 17% de categoría serio y un 16% en categoría grave. Según la categoría de gravedad, se definen acciones de carácter técnico orientadas a la remediación del incidente como también gestiones para prevenir una nueva ocurrencia.





GESTIÓN DE DERRAMES

Ultramar implementa protocolos de respuesta ante la ocurrencia de derrames de diversas sustancias, tanto en sus instalaciones operativas como en su entorno. El objetivo de estos procedimientos es mitigar el impacto en el aire, el agua o el suelo.

Una vez controlados los incidentes, se realiza un análisis de causa raíz orientado a identificar si el origen se relaciona con aspectos de mantenimiento o de operación. Este análisis permite definir medidas correctivas y preventivas específicas por parte de cada Unidad de Negocio, con el fin de reducir la probabilidad de recurrencia y fortalecer la gestión ambiental.

Durante el periodo 2025, se registraron 29 incidentes de relevancia. En términos de distribución por entorno afectado, el 86% de los casos impactó en suelos, el 10% en agua y el 4% en aire.

Las sustancias involucradas totalizaron 48.810 litros de materiales líquidos y 49.150 kilogramos de materiales sólidos. Entre los materiales reportados destacan el concentrado de cobre, aceite vegetal, carbón, ácido sulfúrico y derivados del petróleo.

Los eventos registrados no generaron impactos significativos sobre los recursos ambientales involucrados. En cada caso se implementaron las medidas de mitigación correspondientes y se reforzaron las acciones preventivas según la naturaleza de cada operación.

El siguiente cuadro muestra las sustancias derramadas, lugares y cantidades, según las informaciones reportadas por cada UEN:

UEN	Sustancia Derramada	Cantidad	Unidad de Medida	Impacto
Ulog Chile Antofagasta	Concentrado de Cobre	27.000	Litros	Suelo
TGN	Concentrado de Cobre	25.000	Kilogramos	Suelo
Transtotal Logística Selva (TLS)	-	15.600	Kilogramos	Agua
TPR	Aceite Vegetal	10.000	Litros	Agua
Ultraport Mejillones	Ácido Sulfúrico	4.000	Litros	Suelo
Puerto Mejillones	Ácido Sulfúrico	4.000	Litros	Suelo
TGN	Carbón	3.500	Kilogramos	Suelo
Ultraport Angamos	-	1.500	Kilogramos	Agua
TGN	Carbón	1.400	Kilogramos	Suelo
TPA	Aceite Vegetal	850	Litros	Suelo
TPR	Aceite Vegetal	500	Litros	Suelo
TPA	Clinker	500	Kilogramos	Suelo
Ulog Chile Antofagasta	Petróleo o Derivados	400	Litros	Suelo
Sitrans Dyl Talcahuano	Aceite Hidráulico y Lubricantes	320	Litros	Suelo
Teisa	Líquido Refrigerante	300	Kilogramos	Aire
Ultraport TGN	Carbón	300	Kilogramos	Suelo

UEN	Sustancia Derramada	Cantidad	Unidad de Medida	Impacto
Puerto Coronel	Petróleo o Derivados	300	Litros	Suelo
Ultraport Coquimbo	Granos	300	Kilogramos	Suelo
Ultraport Coquimbo	-	300	Kilogramos	Suelo
Ulog Perú	Aceite Vegetal	300	Litros	Suelo
Ulog Ecuador	Aceite Vegetal	250	Kilogramos	Suelo
Puerto Coronel	Aceite Vegetal	200	Litros	Suelo
TPA	Concentrado de Zinc	200	Kilogramos	Suelo
TPS	Petróleo o Derivados	200	Litros	Suelo
STF Logística	Aceite Hidráulico y Lubricantes	200	Litros	Suelo
STF Logística	Aceite Hidráulico y Lubricantes	190	Litros	Suelo
Ultraport Mejillones	Ácido Sulfúrico	130	Litros	Suelo
Consera	Petróleo o Derivados	120	Litros	Suelo
TPS	Aceite Hidráulico y Lubricantes	100	Litros	Suelo



PROCESOS SANCIONATORIOS

En el marco de la gestión ambiental diversas Unidades de Negocio mantienen procesos administrativos y judiciales con las autoridades competentes, derivados de posibles incumplimientos normativos. Estos procesos se encuentran en distintas etapas, incluyendo la ejecución de Planes de Cumplimiento (PdC), recursos de reconsideración y periodos de fiscalización.

A continuación, se detalla el estado de los casos principales al cierre del periodo reportado:

Unidad de Negocio	Descripción del Proceso / Incidente	Estado Actual y Últimos Hitos
Terminal Puerto Arica (TPA)	Ejecución de Plan de Cumplimiento (PdC) ante la SMA.	En febrero de 2026 se remitieron los informes ambientales finales (suelo, agua y aire). El proceso se encuentra a la espera de la resolución de aprobación final por parte de la autoridad.
Puerto Mejillones (MEJ)	Incidente por derrame de plomo y ejecución de PdC.	Tras la inspección técnica de la SMA en agosto de 2025 (enfocada en limpieza y monitoreo), la unidad aguarda el pronunciamiento oficial sobre el cierre definitivo del caso.
Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Emisiones sonoras y auditorías de RCA.	En etapa administrativa y judicial. Tras el rechazo de una reconsideración en agosto de 2025, se incorporaron nuevas observaciones en febrero de 2026. Se espera resolución en los próximos meses.
Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS)	Normativas de emisión de ruido.	Tras una resolución sancionatoria en septiembre de 2025, la empresa presentó un recurso de reconsideración. El proceso está en etapa de resolución para determinar la absolución o sanción definitiva.
Terminal Graneles del Norte (TGN)	Evento de carbón (años anteriores).	El caso fue reabierto a finales de 2024. Actualmente se encuentra en instancias judiciales ante la Corte de Apelaciones de Antofagasta, a la espera de una resolución sobre el cierre de la causa.



DAIS

ULTRAMAR AGENCIA MARÍTIMA Y SURGLOBAL

El objetivo es disminuir la huella de carbono asociada a actividades operativas, mediante la implementación de paneles solares y vehículos eléctricos e híbridos.

FORTALECIENDO LA EFICIENCIA ENERGÉTICA

Ultramar Agencia Marítima y Surglobal pusieron en marcha una alianza orientada a integrar soluciones de energía renovable y movilidad de bajas emisiones. El objetivo es disminuir progresivamente la huella de carbono asociada a las actividades operativas, mediante la implementación de paneles solares y la incorporación de vehículos eléctricos e híbridos.

Desde el año 2021, Ultramar Agencia Marítima ha trabajado de forma sistemática en la instalación y operación de paneles solares en distintas agencias del país, consolidando esta línea de acción como un eje relevante dentro de su estrategia. En este contexto, próximamente se incorporará una van eléctrica destinada al contrato de Teck, recientemente extendido hasta el año 2030.

Actualmente, cuenta con paneles solares operativos en las agencias de Arica, Huasco, Iquique, Punta Arenas y San Antonio, y se encuentra en desarrollo la incorporación de esta tecnología en la agencia de Mejillones. De manera complementaria, en esta última se integrará un vehículo híbrido que será cargado directamente en la agencia con la energía generada por los paneles solares, reforzando el modelo de autoconsumo y el uso de energía limpia en la operación diaria. La organización espera continuar expandiendo la implementación de soluciones solares a nivel nacional hasta alcanzar las 17 agencias que tiene en el país.





GESTIÓN DE ACTIVOS

En línea con la Visión Estratégica de Ultramar de asegurar operaciones seguras, confiables y sostenibles, la gestión de activos constituye un pilar fundamental para resguardar la continuidad operacional, optimizar el retorno de inversión y reducir la exposición a riesgos que puede afectar la seguridad de las personas, operacionales y ambientales asociados al desempeño de los activos.

Ultramar promueve una gestión integral del ciclo de vida de los activos, desde su adquisición hasta su renovación o descarte, asegurando que las decisiones de inversión, mantenimiento y operación se encuentren alineadas

con los requerimientos del negocio. Este enfoque integra de manera estructurada a las áreas de operaciones, mantenimiento y medio ambiente, mediante una planificación coordinada, el uso de información confiable y el establecimiento de objetivos comunes, permitiendo avanzar hacia una gestión basada en desempeño, confiabilidad y mejora continua, donde la condición de los activos contribuye directamente a la seguridad de las personas y al control de riesgos operacionales.

Para facilitar una gestión consistente y comparable entre Unidades de Negocio, los activos se estructuran en una clasificación operativa estandarizada según su naturaleza.

Clasificación Operativa (5 Scopes)

La gestión se estandariza a través de cinco ámbitos de aplicación (scopes), permitiendo un control especializado según la naturaleza del activo:

- **Scope 1 (Equipamiento Móvil Menor):** Flotas de ReachStackers, Top Lifters, cargadores frontales y tractores de terminal.
- **Scope 2 (Equipamiento Mayor Fijo o Semi-móvil):** Grúas STS, RTG, grúas móviles y fijas.
- **Scope 3 (Plantas de Proceso o Traspaso):** Transferencia de graneles (sólidos/líquidos) y racks reefer.

- **Scope 4 (Infraestructura Marítima):** Frentes de atraque, muelles, postes de amarre y protección catódica.
- **Scope 5 (Infraestructura Terrestre y Servicios):** Bodegas, pavimentación y servicios básicos (electricidad, agua, gas e incendio).

Evolución

Desde 2020, la gestión de activos ha evolucionado desde un enfoque inicial en el monitoreo de derrames hacia un modelo de madurez sistémico. En 2025, se actualizó la metodología de evaluación para 19 Unidades de Negocio, evaluando su nivel de gestión en una escala del 1 (Reactivo) al 5 (Gestión de

Activos). Esta evaluación se sustenta en siete pilares críticos: requerimientos del negocio, indicadores de gestión (KPIs), estrategias de mantenimiento, gestión, ejecución, mejoramiento continuo y recursos disponibles.

Actualización de la Política de Activo Fijo

En enero de 2026, el Directorio aprobó la actualización de la vida útil para equipos mayores y menores, con el fin de optimizar el retorno de inversión y garantizar la seguridad operativa.



4

DESARROLLO SOCIAL



Nuestra promesa de ser un socio en quien confiar se materializa en el territorio, impulsando el bienestar de las comunidades y fortaleciendo el ecosistema local para un crecimiento compartido.



ENFOQUE ESTRATÉGICO Y VALOR COMPARTIDO

Ultramar orienta su gestión para promover el desarrollo sostenible de los territorios donde opera. Además de la generación de empleo y el dinamismo económico, la compañía implementa un modelo de valor compartido que busca integrar el crecimiento y desarrollo del negocio con el bienestar de su entorno generando un impacto positivo en la calidad de vida de las personas y en su entorno socioambiental.

La organización ha evolucionado desde una visión basada en aportes específicos hacia una estrategia de valor compartido. En este esquema, las sinergias entre las Unidades de Negocio (UEN) y el ecosistema local crean oportunidades concretas de desarrollo. El objetivo es que el crecimiento de la compañía sea consistente con la prosperidad de las comunidades en las zonas donde opera.

Este compromiso se operacionaliza a través de un diálogo permanente y una comprensión de la realidad local, estructurándose en cuatro dimensiones de gestión:



VINCULACIÓN PERMANENTE CON GRUPOS DE INTERÉS

Implementación de canales de comunicación y mecanismos de escucha activa para gestionar las expectativas de los *stakeholders* de manera transparente.



FOMENTO A LA EMPLEABILIDAD

Desarrollo de alianzas para fortalecer las capacidades técnicas de las personas, facilitando su inserción en el mercado laboral.



DESARROLLO DE PROVEEDORES

Promoviendo la integración de proveedores locales y MiPymes a la cadena de valor, apoyando su desarrollo e impulsando estándares de excelencia y trazabilidad.



INVERSIÓN SOCIAL

Ejecución de proyectos que responden a necesidades comunitarias diagnosticadas para generar beneficios medibles en el largo plazo.

VINCULACIÓN PERMANENTE CON GRUPOS DE INTERÉS



En Ultramar existe la convicción de que la sostenibilidad de sus negocios depende en gran medida de la capacidad de sostener un relacionamiento con los distintos grupos de interés que sea informado, activo y con perspectivas de desarrollo compartido. Es así como el relacionamiento con dichos grupos ha evolucionado desde una visión filantrópica hacia una gestión activa que articule el crecimiento del negocio con progreso local.

La compañía basa su relación con el entorno a través de la Política de Relacionamiento con Grupos de Interés y el Manual de Gestión de Grupos de Interés. Este último proporciona a cada Unidad Estratégica de Negocio (UEN) herramientas prácticas para identificar, priorizar y evaluar sus acciones bajo un enfoque de triple impacto económico, social y ambiental.

El modelo de gestión se sustenta en tres pilares fundamentales:

- **Diagnóstico y conocimiento:** Identificación técnica de los intereses y expectativas del territorio para planificar una gestión efectiva.
- **Planificación estratégica:** Definición de planes de acción con responsables e indicadores de cumplimiento, que permitan monitorear la relación en el tiempo.
- **Confianza y diálogo:** Uso de mecanismos de relacionamiento (informativos, diálogos presenciales o acciones específicas) que garanticen una vinculación permanente y transparente.

La aplicación de los estándares definidos por la compañía permite brindar orientaciones estratégicas en la gestión social de las distintas UEN. Durante 2025, el 84% de las UEN (81 de las 96 empresas que

reportaron información) identificó claramente a la totalidad de los grupos de interés con los cuales interactúa.

Como parte del avance en la formalización de estos vínculos, 59 UEN (61%) manifestaron contar con un Plan o Programa de Relacionamiento Comunitario definido, mientras que 46 UEN (47%) disponen de canales formales para la recepción y gestión de consultas o reclamos provenientes de actores comunitarios.

En cuanto a la ejecución, 43 UEN (44%) ejecutaron programas de desarrollo basados en las necesidades detectadas en las comunidades locales. Asimismo, 24 UEN (25%) implementaron procesos de consulta y comités de participación que incluyen a grupos vulnerables, asegurando una gestión inclusiva y representativa de la realidad local.

GRUPOS DE INTERÉS DE ULTRAMAR





Para Ultramar es esencial formar alianzas con los grupos de interés para crear valor compartido e impulsar las iniciativas estratégicas planificadas. Para ello cuenta con diversas instancias y canales de comunicación.

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS E INTERÉS DE ULTRAMAR	
Grupo de Interés	Canales y medios de comunicación
 Colaboradores	• Plataformas digitales, pantallas digitales, mailing, revista interna Ultramarino, editorial Conectados, reunión ampliada, jornada de alineamiento, desayuno del Presidente de Ultramar con colaboradores. • Reuniones de las UEN con sindicatos.
 Comunidad	• Participación en comités y reuniones periódicas. • Mesas de trabajo. • Visitas de la comunidad a las operaciones. • Páginas web de las UEN. • Algunas UEN cuentan con procesos formales de quejas y reclamos y canal de consultas. • Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Clientes	• Encuesta anual de satisfacción. • Visitas presenciales a operaciones. • Plataformas online. • Reuniones periódicas. • Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS E INTERÉS DE ULTRAMAR	
Grupo de Interés	Canales y medios de comunicación
 Proveedores	• Encuesta anual de satisfacción. • Páginas web de las UEN. • Canal de consultas. • Procesos de licitación. • Reuniones periódicas. • Portal de Proveedores. • Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Autoridades	• Reuniones vía Ley del Lobby. • Convenios. • Participación en mesas sectoriales. • Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).
 Asociaciones y Gremios	• Participación en asociaciones y gremios representativos de la industria. • Reuniones periódicas. • Mesas de trabajo.

RELACIONAMIENTO CON GRUPOS E INTERÉS DE ULTRAMAR	
Grupo de Interés	Canales y medios de comunicación
 Medios de Comunicación	• Publicidad y avisos. • Redes sociales (LinkedIn, Instagram, Facebook).



	2024				2025			
	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO*	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO*
UEN que reportan	64	17	20	102	57	19	20	97
UEN con Plan de Relacionamiento Comunitario definido	22	12	17	51	32	11	16	59
UEN con mapeo de grupos de interés	33	13	17	63	48	16	17	81
UEN con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades	15	13	13	42	20	11	14	46
UEN con programas implementados de participación de la comunidad local	21	11	10	42	20	11	12	43
UEN con evaluaciones de impacto social de sus operaciones	0	7	10	17	6	5	10	21
UEN con evaluaciones de impacto ambiental y/o monitoreos en curso	22	9	12	43	23	6	15	44
UEN con programas de desarrollo comunitario locales, basados en las necesidades de las comunidades locales	11	9	12	32	25	10	11	36
UEN con comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables.	18	4	8	30	13	3	8	24

* El consolidado incluye la información reportada por el Corporativo, contabilizado como una Unidad de Negocio.

"Construir relaciones sólidas y de largo plazo con nuestros grupos de interés es clave para el desarrollo sostenible de la organización. Estas relaciones nos permiten comprender mejor el entorno en el que operamos, anticipar desafíos y generar valor compartido. Más que una dimensión de nuestra gestión, reflejan nuestra forma de hacer las cosas: basada en la confianza, el diálogo permanente y la articulación con los distintos actores."

FERNANDA REHBEIN
 SUBGERENTE DE SOSTENIBILIDAD Y COMUNICACIONES
 TPS

61%

DE LAS UEN CUENTA
CON UN PLAN O
PROGRAMA DE
RELACIONAMIENTO
COMUNITARIO BIEN
DEFINIDO.

84%

DE LAS UEN HA
IDENTIFICADO
CLARAMENTE
A TODOS LOS
GRUPOS DE INTERÉS
CON LOS CUALES
INTERACTÚA.

CONSTRUIR CONFIANZA CON GRUPOS DE INTERÉS

La sostenibilidad de las operaciones depende directamente de la calidad de los vínculos establecidos con nuestro entorno. El propósito fundamental de Ultramar es contribuir a la calidad de vida de las personas, a través del desarrollo sostenible del comercio exterior, integrando esta visión en cada interacción con sus grupos de interés. Bajo este enfoque, Ultramar ha establecido objetivos prioritarios que buscan consolidar una relación de confianza, bajo un enfoque de creación de valor compartido.

La compañía se ha propuesto los siguientes focos de gestión:

- **Mapeo y realidad local:**

Promover la implementación de procesos sistemáticos de mapeo y análisis de grupos de interés, que den cuenta de la realidad específica de cada territorio. El propósito es diseñar planes de acción que no solo fortalezcan las

relaciones institucionales, sino que promuevan efectivamente el progreso social y económico del entorno.

- **Escucha activa y percepción:**

Coordinar la medición periódica de la percepción de los grupos de interés claves para el negocio, incluyendo clientes, proveedores y comunidades. Estos indicadores permiten monitorear los vínculos y ajustar la estrategia según las necesidades y expectativas detectadas.

- **Resiliencia y gestión de crisis:**

Fortalecer la capacidad de respuesta y gestión de crisis a través de la actualización permanente de manuales, la formación de voceros especializados y la realización de entrenamientos técnicos. Este objetivo busca garantizar la integridad y la transparencia de la comunicación en situaciones complejas.

Estos lineamientos estratégicos aseguran que la vinculación no sea solo un acto de relacionamiento, sino una gestión planificada, con responsables y metas claras, orientada a cumplir con la promesa de ser un socio en quien confiar y contribuir a la calidad de vida de las personas.





PRINCIPALES ORGANIZACIONES CON LAS QUE SE RELACIONAN LAS UEN Y GREMIOS DE LOS CUALES FORMAN PARTE EN LOS DIFERENTES PAÍSES:

DAIS		
PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla	
Argentina	Asociación Argentina de Empleados de la Marina Mercante (AAEMM)	
Argentina	Centro de Capitanes y Oficiales de La Marina Mercante (CCUOMM)	
Argentina	Sindicato Electricistas Electronicistas Navales (SEEN)	
Argentina	Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales (CJOMN)	
Argentina	Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (SOMU)	
Barbados	Caribbean Shipping Association	
Brasil	Centro de Aprendizagem e Mobilização Profissional e Social (CAMPS)	
Brasil	Sindicato da Indústria de Adubos e Corretivos Agrícolas no Estado de São Paulo (SIACESP)	
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado de São Paulo	
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima do Estado do Paraná	
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Atividades Afins do Estado do Rio de Janeiro	
Brasil	Sindicato das Agências de Navegação Marítima e Comissárias de Despachos do Estado de São Paulo	
Brasil	Sindicato das Empresas de Navegação Fluvial e Lacustre e das Agências de Navegação no Estado do Pará (Sindarpa)	
Brasil	Sindicato das Agências Navegação Do Estado do Rio Grande do Sul (SINDANAVE)	
PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla	
Canadá	Canadian Freight Forwarders Association	
Canadá	Chamber of Commerce Montreal (Chamber of Commerce of Metropolitan Montreal)	
Canadá	Chamber of Commerce Vancouver (British Columbia Chamber of Commerce)	
Canadá	Chamber of Commerce Halifax (Halifax Chamber of Commerce)	
Canadá	Chamber of Shipping	
Canadá	Shipping Federation of Canada	
Caribe, CA y USA	Women's International Shipping & Trading Association (WISTA)	
Chile	Asociación de Industriales de Arica (ASINDA)	
Chile	Asociación de Industriales de Valparaíso (ASIVA)	
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)	
Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)	
Chile	Comunidad Logística Puerto Antofagasta	
Chile	Consejo Norte Pacto Global	
Chile	Gremio de Empresas para el Hidrógeno en Magallanes (GEHMA)	
Chile	H2 Antofagasta	
PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla	
Colombia	Asociación Nacional de Navieros y Agentes Marítimos (ASONAV)	
Colombia	Asoportuaria	
Colombia	Cámara de Comercio de Bogotá	
Colombia	Cámara de Comercio e Industria Colombo Chilena	
Colombia	Federación Colombiana de Agentes Logísticos en Comercio Internacional (FITAC)	
Costa Rica	Asociación de Empresarios de Colombia en Costa Rica (AECOL)	
Costa Rica	Cámara de Comercio Exterior (CRECEX)	
Costa Rica	Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO)	
Costa Rica	Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR)	
Costa Rica	Cámara Costarricense de Navieros (NAVES)	
Ecuador	Asociación Ecuatoriana de Agencias de Carga y Logística Internacional (ASEACI)	
Ecuador	Business Alliance for Secure Commerce (BASC)	
Ecuador	Cámara de Industrias y Comercio Ecuatoriano-Alemana (AHK)	
Ecuador	Cámara de Minería del Ecuador	
Ecuador	Cámara Marítima del Ecuador (CMAE)	



DAIS

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Ecuador	Foro Río Guayas (FRG)
EE.UU.	Alabama Germany Partnership (AGP)
EE.UU.	Jacksonville Marine Transportation Exchange INC
EE.UU.	Mobile Area Chamber of Commerce
EE.UU.	Partners for Growth
EE.UU.	Philadelphia Maritime Exchange
EE.UU.	Seamen's Church Institute of Philadelphia & South Jersey
México	Asociación Mexicana de Agentes Navieros AC (AMANAC)
México	Federación de Asociaciones Nacionales de Agentes Navieros y Consignatarios de Buques (FONASBA)
México	Trace International
Panamá	Asociación de Turismo Náutico
Panamá	Asociación Nacional de Profesionales de Recursos Humanos de Panamá (ANREH)
Panamá	Asociación Panameña de Agencias de Carga (APAC Panamá)
Panamá	Asociación Panameña de Controladores de Plagas
Panamá	Cámara Americana de Comercio e Industria de Panamá (AmCham Panamá)
Panamá	Cámara de Comercio Industrias y Agricultura de Chiriquí (CAMCHI)

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Panamá	Cámara Marítima de Panamá (CMP)
Panamá	Caribbean Shipping Association
Paraguay	Asociación Agentes Marítimos del Paraguay (ASAMAR)
Paraguay	Asociación de Emprendedores Cristianos
Paraguay	Asociación de Transitarios del Paraguay y Operadores Logísticos (ATOLPAR)
Paraguay	Cámara de Comercio e Industria Paraguayo-Alemana
Paraguay	Centro de Armadores Fluviales y Marítimos del Paraguay
Paraguay	Asociación Paraguaya Para la Calidad (APC)
Paraguay	Iniciativa Europea "Mission to Seafarers"
Paraguay	Pacto Ético y Cumplimiento (PEC)
Perú	Asociación de Transporte y Logística (APACIT)
Perú	Asociación Marítima del Perú (ASMARPE)
Perú	Asociación Peruana de Agentes Marítimos (APAM)
Trinidad y Tobago	Caribbean Shipping Association
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)





KAPTAN

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Chile	Acuerdo de Producción Limpia Antofagasta
Chile	Servicio Nacional de Aduanas
Chile	Asociación Chilena de Líneas Aéreas (ACHILA)
Chile	Asociación de Frigoríficos de Puerto Montt
Chile	Asociación de Industriales de Antofagasta (AIA)
Chile	Asociación de Industriales de Iquique
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
Chile	Asociación de Proveedores Industriales de la Minería (APRIMIN)
Chile	Asociación Industrial de Arica (ASINDA)
Chile	Asociación Logística de Chile (ALOG)
Chile	Cámara Chileno-Alemana de Comercio (CAMCHAL)
Chile	Chile Transporte
Chile	Círculo de Seguridad y Protección de la Bahía de Antofagasta
Chile	Comité de Facilitación (FAL)
Chile	Comunidad Logística Aeroportuaria AMB (CLAP)
Chile	Comunidad Logística de San Antonio (COLSA)
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Talcahuano (COMLOG)

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Chile	Consejo Asesor Empresarial Estudiantil de Huasco (CAEE)
Chile	Corporación para el Desarrollo de la Región de Atacama (CORPROA)
Chile	Foro Logístico de Valparaíso (FOLOVAP)
Chile	Iron Woman - Volvo Chile
Chile	Mesa de Convergencia por el Desarrollo Local de Mejillones
Chile	Mesa de Coordinación Logística de AMB
Chile	Mesa de Plan Maestro AMB
Chile	Mesa de Trabajo Aduana AMB
Chile	Pacto Global - Red Regional Antofagasta
Chile	Servicio Agrícola y Ganadero (SAG)
Chile	Sernapesca
Chile	Women in Mining Chile
México	Comunidad Portuaria de Manzanillo (COPOMA)
Uruguay	Cámara Uruguaya de Logística (CALOG)
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)



NELTUME PORTS

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Argentina	Cámara de Actividades Portuarias y Marítimas (CAPYM)
Argentina	Ente Administrador Puerto Rosario (ENAPRO)
Argentina	Universidad Nacional de Rosario (UNR)
Brasil	Associação de Moradores do Bairro Getúlio Vargas
Brasil	Associação de Moradores do Bairro Santa Teresa
Brasil	Centro de Convívio dos Meninos do Mar (CCMar)
Brasil	Corpo de Bombeiros Militares de Rio Grande
Brasil	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)
Brasil	Governo do Estado do Rio Grande do Sul
Brasil	Núcleo de Educação e Monitoramento Ambiental (NEMA)
Brasil	Serviço Autônomo de Saneamento de Pelotas (SANEP)
Brasil	Prefeitura Municipal de Pelotas
Brasil	Prefeitura Municipal de Rio Grande
Brasil	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)
Brasil	Patrulha Ambiental (Patram) de la Brigada Militar en Pelotas
Brasil	Portos RS
Brasil	Otroporto
Chile	Arica Puerto+Seguro

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Chile	Asociación Chilena del Hidrógeno (H2)
Chile	Asociación de Empresas Región de Valparaíso (ASIVA)
Chile	Asociación de Industriales de Mejillones (AIM)
Chile	Asociación H2 Antofagasta
Chile	Cámara de Comercio
Chile	Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT)
Chile	Cámara Regional de Comercio de Valparaíso (CRCP)
Chile	CIDERE
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Coquimbo (CLPC)
Chile	Comunidad Logística Portuaria de Chacabuco
Chile	Consejo de Coordinación Ciudad Puerto-Coquimbo (CCCP Coquimbo) y Comité de Servicios Públicos
Chile	Consejo de Acceso al Puerto (Ruta 44)
Chile	Consejo de Coordinación de la Ciudad - Puerto de Valparaíso
Chile	Corporación Chilena de la Madera (CORMA)
Chile	Corporación de Puertos del Conosur
Chile	CPC Magallanes
Chile	Foro Logístico de Puerto Valparaíso (FOLOVAP)

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Chile	Fundación Gaviotín Chico
Chile	Instituto Regional de Administración de Empresas (IRADE)
Chile	Magallanes Puerto Sostenible
Chile	Mesa de Impulso Turístico y Patrimonial del Barrio Inglés
Chile	Mesa Logística y Mujer Región Antofagasta
Chile	Mesa Regional Mujer, Logística y Transporte Antofagasta
Chile	Women's International Shipping and Trading Association (WISTA)
Uruguay	Administración Nacional de Puertos (ANP)
Uruguay	Centro de Navegación (CENNAVE)
Uruguay	Fundación Fe y Alegría
Uruguay	Fundación Los Pinos
Uruguay	Unión de Exportadores del Uruguay (UEU)



CORPORATIVO

PAÍS	Nombre gremio, iniciativa o principio y su sigla
Chile	Acción Empresas
Chile	Asociación Chilena del Hidrógeno (H2)
Chile	Cámara Chileno Alemana de Comercio e Industria (CAMCHAL)
Chile	Cámara Chileno Norteamericana (AmCham)
Chile	Fundación Generación Empresarial
Chile	Libertad y Desarrollo (LyD)
Chile	Pacto Global
Chile	Red de Empresas Inclusivas (REIN)
Chile	Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)
Chile	Unión Social de Empresarios Cristianos (USEC)

DJSI: 3.1.1 Reporte de indicadores sociales (cobertura)
PROPIO 15: Número y % de UEN con grupos de interés identificados
PROPIO 16: Número y % de UEN con Plan de Relacionamento Comunitario
PROPIO 18: Número y % de UEN con proceso formal de quejas y reclamos para las comunidades
GRI 413-1: Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo
GRI 2-28 Afiliación a asociaciones
GRI 2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés



NELTUME PORTS

TPC

Con esta metodología de trabajo la empresa fortalece su relación con la comunidad a través de mecanismos de diálogo y respuesta oportuna frente a los efectos de su operación.

ALERTA TEMPRANA FORTALECE LA RESPUESTA A VECINOS Y VECINAS DE COQUIMBO

Terminal Puerto Coquimbo (TPC) implementó una metodología de trabajo orientada a levantar una comunicación temprana, gestionando de manera oportuna las inquietudes de la comunidad asociadas a la actividad portuaria. A través de este sistema, la compañía puede informar anticipadamente situaciones que podrían generar molestias y entregar respuestas oportunas a comentarios o requerimientos de vecinos de la comuna.

La iniciativa se articula mediante un Comité Comunitario conformado por presidentes y representantes de juntas de vecinos, que funciona como un canal directo para compartir información relevante y recoger observaciones del entorno. De esta forma, eventuales molestias acústicas u otras situaciones vinculadas al movimiento habitual

del puerto —especialmente en horario nocturno— pueden ser comunicadas previamente y abordadas de manera coordinada.

La información es canalizada por el área de Sostenibilidad y Comunicaciones de TPC, que articula la gestión interna junto a distintas áreas del terminal, incluyendo Operaciones, Seguridad, Mantenimiento y equipos vinculados a proyectos, según corresponda. Este trabajo transversal ha permitido atender de manera más ágil situaciones como ruidos, bocinas nocturnas u otras actividades propias del quehacer portuario, promoviendo soluciones orientadas a mitigar sus efectos en la comunidad.

Con acciones como esta, TPC refuerza su compromiso con una relación cercana, transparente

y colaborativa con su entorno, promoviendo mecanismos de diálogo permanente que permiten anticipar eventuales impactos, canalizar inquietudes y avanzar hacia una operación cada vez más consciente de su interacción con la vida cotidiana de la comunidad.





NELTUME PORTS

NORTON LILLY CARIBBEAN HUB

Con esta iniciativa, la empresa genera oportunidades concretas de aprendizaje y acercamiento al sector marítimo-portuario para jóvenes de comunidades cercanas a su operación.

SANGRE GRANDE Y GENEROSA ABRE PUERTAS A LA PRÓXIMA GENERACIÓN

Norton Lilly Caribbean Hub, con el apoyo de la Fundación Sangre Grande Development Foundation, impulsó una iniciativa orientada a ampliar las oportunidades de desarrollo de jóvenes de comunidades vecinas, acercándolos al mundo marítimo-portuario. La experiencia reunió a 18 jóvenes de la zona de Sangre Grande, en el noreste de Trinidad, quienes participaron en una inmersión de cinco días en Panamá.

Durante la visita, los participantes recorrieron el terminal de Balboa, el Canal de Panamá y la Terminal

de Cruceros de Amador. Esta experiencia les permitió conocer estándares internacionales de seguridad y gestión portuaria, así como explorar distintas oportunidades de desarrollo profesional en el sector marítimo y logístico.

Con acciones como esta, Norton Lilly Caribbean Hub refuerza su compromiso con el desarrollo de las comunidades donde está presente, promoviendo iniciativas que amplían oportunidades y fortalecen el vínculo entre las nuevas generaciones y una industria con alto potencial de proyección.



FOMENTO A LA EMPLEABILIDAD



Durante 2025 Ultramar fortaleció su estrategia de gestión social, mediante la actualización de su Política de Diversidad, Equidad e Inclusión, integrando el empleo local como un eje prioritario. Con esta política busca fomentar la contratación local, tanto de talentos como de proveedores, para seguir contribuyendo al crecimiento socioeconómico de los entornos donde opera.

Para llevar a la práctica este compromiso, se implementó la Guía de Contratación Local, una herramienta metodológica que estandariza la gestión del talento en los territorios bajo tres ámbitos de acción:

- Alianzas para la formación:** Establecimiento de vínculos con instituciones de formación técnica, profesional y centros educativos para fortalecer las competencias de los candidatos locales y facilitar su acceso al mercado laboral.

- Priorización de talento territorial:** Implementación de procesos que favorecen la contratación de personas residentes en las zonas cercanas a las operaciones.
- Programas de capacitación e inducción:** Ejecución de planes de formación técnica y de seguridad para asegurar una integración efectiva de los nuevos colaboradores a la cultura operacional de Ultramar.

Este nuevo modelo de gestión permite a cada UEN evaluar su nivel de avance (desde la ausencia de gestión hasta una gestión consolidada) y establecer metas anuales que aseguren que el dinamismo económico de la operación contribuya directamente a la prosperidad de sus comunidades vecinas.

EMPLEABILIDAD LOCAL

Ultramar entiende como empleabilidad el **conjunto de condiciones** orientadas a potenciar la **contratación de talento local**, fortalecer la cadena de suministro por medio del desarrollo de **proveedores locales** y **crear las condiciones necesarias para dinamizar la generación de empleo** en las localidades donde opera.

CONTRATACIÓN LOCAL

En Ultramar la contratación local es la incorporación laboral de personas que residen en el territorio más próximo a la operación de las

UEN. Para ello se consideran tres niveles de proximidad:

- Residen en el municipio o departamento administrativo equivalente, donde se encuentra la operación de la empresa.
- Viven en municipios inmediatamente colindantes al municipio o departamento administrativo equivalente, donde se encuentra la operación de la empresa.
- Residen en la región, estado, departamento o provincia donde se emplaza la operación de la UEN.





PORCENTAJE DE CONTRATACIÓN LOCAL POR FAMILIA DE CARGO Y LÍNEA DE NEGOCIO

Familias de Cargo	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CORPORATIVO
Alta Gerencia	89%	82%	94%	100%
Gerentes de Línea	92%	83%	95%	88%
Subgerentes/Jefes Senior	77%	83%	92%	86%
Jefaturas	87%	87%	96%	100%
Mandos medios	91%	94%	99%	90%
Profesionales especialistas	73%	94%	99%	97%
Administrativos	97%	98%	100%	100%
Operativos	96%	93%	100%	0%

Indicador propio: contratación local



“Una organización sostenible tiene el compromiso de contribuir activamente al desarrollo de la comunidad en la que está inserta. En este sentido, impulsamos la incorporación de talento local a nuestra operación, junto con el desarrollo de programas orientados a fortalecer a proveedores locales. Ambas iniciativas buscan promover el empleo local de forma integral y sostenible.”

SEGIO ABARZA
GERENTE ULTRAPORT ANGAMOS
ULTRAPORT



KAPTAN

MEDLOG
CHILE

La iniciativa busca promover la igualdad de oportunidades y el acceso a experiencias laborales a estudiantes de las sedes de Viña del Mar y San Antonio del CFT Valparaíso.

PROGRAMA
“PUENTES DE TALENTO”

El programa “Puentes de Talento” es una iniciativa de desarrollo social impulsada por MEDLOG Chile, cuyo objetivo es promover la igualdad de oportunidades y facilitar el acceso a experiencias laborales reales a estudiantes del Centro de Formación Estatal de Valparaíso (CFT Valparaíso) y San Antonio.

A través de este programa, MEDLOG Chile busca desarrollar un ecosistema de aprendizaje práctico dentro de sus propias instalaciones y su comunidad y territorio, orientado a fortalecer la empleabilidad de los estudiantes y, al mismo tiempo, contribuir a la formación de futuros talentos alineados con los valores, competencias y estándares profesionales que la empresa busca en el sello de sus colaboradores.

La iniciativa contempla diversas acciones formativas, entre las que se incluyen charlas magistrales impartidas por gerentes de la empresa en el CFT Valparaíso, prácticas técnicas en las instalaciones de MEDLOG Chile, mentorías enfocadas en el desarrollo de habilidades blandas, visitas pedagógicas a la empresa y programas de capacitación técnica personalizada, realizados por voluntarios y ejecutivos de la compañía.

Durante el período reportado, más de 100 estudiantes participaron en charlas sobre logística, gestión empresarial y estándares de la industria, dictadas por destacados ejecutivos, entre ellos Ricardo Klempau, Executive Chairman del Grupo MSC para Chile y Bolivia, y Patricio Muirhead, CEO de Medlog Chile. Asimismo,



cinco estudiantes realizaron prácticas profesionales en áreas clave como Control de Acceso, Bodega, Recursos Humanos y Operaciones. Cada uno de ellos contó con el acompañamiento de un mentor, quien apoyó su proceso de inserción laboral y su participación en instancias de capacitación técnica especializada.





KAPTAN

SIX

La compañía promueve alianzas con instituciones educativas y abre espacios de aprendizaje contribuyendo al desarrollo de capital humano local.

IMPULSO A LA EDUCACIÓN TÉCNICA PROFESIONAL Y FUTUROS PROFESIONALES

A través del programa “Formación de Cargos Operativos”, SIX Extraportuario impulsa la educación técnica profesional y fomenta la preparación de futuros profesionales para la industria logística y de comercio exterior. La compañía promueve alianzas con instituciones educativas y abre espacios de aprendizaje práctico para estudiantes, contribuyendo al desarrollo de capital humano local y al fortalecimiento del entorno industrial de la región.

Los alumnos pueden acercarse al funcionamiento de la operación a través de visitas a las instalaciones de la compañía y procesos de práctica profesional, que les permiten conocer en terreno las exigencias y oportunidades del sector.

Uno de los principales resultados ha sido la permanencia de estudiantes una vez finalizada su práctica profesional. SIX cuenta con una trayectoria sostenida en la retención de estos talentos, lo que refleja la efectividad del programa como espacio de formación e incorporación de nuevos profesionales.

Con acciones como esta, SIX refuerza su compromiso con la empleabilidad y el desarrollo de capacidades en su entorno, promoviendo una relación virtuosa entre la empresa y el mundo académico, y aportando a la preparación de capital humano alineado con las necesidades y valores de la industria.



NELTUME PORTS

TPS

La empresa ha impulsado el desarrollo del talento joven fortaleciendo la empleabilidad en la Región de Valparaíso a través de experiencias formativas de calidad.

FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y OPORTUNIDADES PARA NUEVOS TALENTOS

Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) fue distinguido como una de las Mejores Empresas para Practicantes en Chile en el ranking Best Internship Experiences (BIE), elaborado por la consultora FirstJob. En su versión 2025, TPS se ubicó en el lugar 17 entre 75 empresas evaluadas a nivel nacional, reflejando el valor de una experiencia formativa centrada en el aprendizaje, el acompañamiento y el desarrollo de talento joven.

Este reconocimiento se sustenta en un programa de prácticas consolidado, que año a año abre oportunidades a estudiantes de universidades e institutos de educación superior, especialmente de la Región de Valparaíso.

TPS ha recibido, durante los últimos 13 años, un total de 683 alumnos en práctica, provenientes de diversas instituciones educativas de la región de Valparaíso.

Uno de los atributos más valorados del programa es su enfoque formativo integral, que permite a los estudiantes conocer el funcionamiento global del terminal, relacionarse con equipos multidisciplinarios y adquirir experiencia en una industria estratégica para el país. A ello se suma la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en la región, contribuyendo a la retención de talento local.



NELTUME PORTS

TPA

La empresa concretó convenios con la Universidad Continental de Arequipa, el Curso Internacional de Operaciones Portuarias (CIOP) Bolivia 2025.

CONVENIOS DE FORMACIÓN

Terminal Puerto Arica (TPA) concretó tres convenios con entidades nacionales y extranjeras para fortalecer sus capacidades y seguir perfeccionando sus operaciones. Estos involucraron a la Universidad Continental de Arequipa y el Curso Internacional de Operaciones Portuarias (CIOP) Bolivia 2025.

En el marco del acuerdo con la Universidad Continental de Arequipa, un grupo de estudiantes de esta institución realizó una visita a las dependencias de

TPA para compartir los procesos operativos y darles a conocer cómo se trabaja en la empresa para potenciar el comercio y la integración en la región.

A su vez, el CIOP fue una instancia de aprendizaje y colaboración logística-portuaria entre Bolivia y Chile, que reunió a participantes de Oruro, La Paz y Santa Cruz, con el objetivo de intercambiar conocimientos sobre operaciones portuarias y fortalecer las relaciones y el intercambio de experiencias en la región.





DESARROLLO DE PROVEEDORES



La trayectoria de Ultramar, desde sus orígenes como empresa local hasta su actual presencia global, se ha sustentado en un compromiso estratégico con sus socios comerciales. Este vínculo permanece vigente como un factor esencial para el equilibrio de los distintos actores que integran las cadenas de valor en el comercio internacional.

En este contexto, la compañía rige su gestión de proveedores a través de la Política de Gestión de Proveedores y Contratistas, la cual se operativiza a través de la Guía de Gestión de Proveedores y Contratistas de Ultramar. Ambos instrumentos constituyen el marco normativo que establece los principios y lineamientos necesarios para construir relaciones responsables, transparentes y de largo plazo. Bajo este marco integral, Ultramar asume los siguientes compromisos:

- **Integridad y transparencia:** La compañía actúa con ética y transparencia en cada etapa del proceso de abastecimiento, garantizando la igualdad de oportunidades para que diversas empresas puedan trabajar con la organización a través de procesos de selección objetivos.
- **Sostenibilidad en la cadena de suministro:** Se busca integrar la sostenibilidad en la cadena de suministro, promoviendo que los proveedores y contratistas adopten prácticas responsables que mitiguen riesgos sociales, ambientales y de seguridad.
- **Fomento al desarrollo local:** Los procesos de adquisición de bienes y servicios buscan sintonizar con las necesidades de las comunidades. En este sentido, Ultramar adapta sus procesos para facilitar la

participación de proveedores locales y pequeños empresarios, colaborando en el cierre de brechas para que alcancen los estándares de desempeño esperados.

- **Pagos responsables:** La organización vela por cumplir con los pagos de acuerdo con los términos acordados, considerando la capacidad financiera de los proveedores y el tamaño de sus empresas, fortaleciendo así la sostenibilidad de su negocio.
- **Mejora continua y evaluación:** Se utilizan métodos apropiados para evaluar el desempeño de los proveedores estratégicos y críticos, manteniendo canales de comunicación permanentes que permitan prevenir incumplimientos y optimizar la calidad de los servicios entregados.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO*
¿Cuenta con políticas o programas propios de desarrollo de proveedores y contratistas?	33	14	13	61
% sobre el total de UEN por línea de negocio Multiculturalidad	58%	74%	68%	64%
¿Tiene un programa de desarrollo de proveedores y contratistas Multigeneracionalidad?	29	5	5	39
% sobre el total de UEN por línea de negocio Discapacidad	51%	26%	26%	41%
¿Tiene Código de Conducta para proveedores y contratistas?	40	12	12	64
% sobre el total de UEN por línea de negocio	70%	63%	63%	67%
¿Cuenta con caracterización interna de proveedores y contratistas?	29	13	8	50
% sobre el total de UEN (Línea y Ultramar)	51%	68%	42%	52%

Nota: Los porcentajes están calculados en base al total de las UEN de Ultramar: 57 UEN en DAIS, 19 en KAPTAN, 19 en NELTUME PORTS y Ultramar Corporativo. * En el consolidado, se incluye a Ultramar Corporativo.



LAS EMPRESAS
DE ULTRAMAR
CUENTAN CON EL
APOYO DE

22.785

PROVEEDORES Y
CONTRATISTAS, DE
LOS CUALES EL

61%

SON LOCALES¹.

1. Se define como proveedor local aquel que tiene casa matriz en el municipio, en un municipio colindante o en la región/estado o departamento donde se ubica la operación.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO*
Total de Empresas Proveedoras y Contratistas	9.010	6.375	7.400	22.785
Proveedores y Contratistas Internacionales	774	138	182	1.094
Proveedores y Contratistas Nacionales	2.694	1.221	3.773	7.688
Proveedores y Contratistas Locales	5.542	5.016	3.445	14.003
% Proveedores y Contratistas Locales Respecto del Total	62%	79%	47%	61%

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CONSOLIDADO*
Empresas proveedoras que representen (por sí solas) al menos el 10% del total de las compras efectuadas por la UEN en 2025	542	113	48	703

*Datos consolidados consideran datos de proveedores y contratistas de Ultramar Corporativo.



INICIATIVAS DESTACADAS DE DESARROLLO Y/O CAPACITACIÓN DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

DAIS					
Altamarítima	Nuevos lineamientos para procesos de cambios de cuentas bancarias de todos los proveedores, aumentando los requisitos y niveles de seguridad.	AMS	En el 2025 comenzó la implementación de la gestión de proveedores. Como parte de este proceso AMS los integró dentro de algunas capacitaciones internas como la capacitación de autogestión en el manejo.	Naves	Anualmente se realizan acciones de reorganización y optimización de formularios y flujos de trabajo, con el fin de fortalecer el control y seguimiento de las evaluaciones en la creación y actualización de registros por parte de los proveedores. Esto permite una gestión más eficiente de la información, asegurando el cumplimiento de los requisitos legales y corporativos en calidad, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y seguridad en la cadena logística, y contribuyendo a la prevención de incidentes y al fortalecimiento de una cultura de mejora continua.
Agencia Marítima Internacional (AMI)	Durante el año 2025, para ULOG se desarrollaron e implementaron capacitaciones específicas dirigidas a los proveedores de transporte de carbonato de litio, orientadas a asegurar el cumplimiento del procedimiento de transporte seguro definido para el proyecto. Las instancias de capacitación incluyeron, entre otros contenidos: • Difusión y aplicación del procedimiento operativo seguro del proyecto. • Uso del checklist de verificación de la unidad, previo a cada operación. • Aseguramiento de la carga, conforme a criterios técnicos y normativos. • Lineamientos de conducción segura. • Medidas de prevención de riesgos aplicables durante todas las etapas del transporte. • Cuestiones operativas. Como resultado de estas acciones preventivas y de fortalecimiento de capacidades, durante 2025 se transportaron más de 2.500 toneladas de carbonato de litio, sin registrarse incidentes ni eventos de alto potencial, manteniendo una operación sustentable, continua y sin interrupciones. Este desempeño refleja el impacto positivo de la gestión preventiva, el trabajo colaborativo con proveedores y el compromiso con los principios de seguridad, continuidad operativa y sustentabilidad del proyecto.	Bucalemu y Ultramar Agencia Marítima	En conjunto, las agencias de Quintero, Valparaíso y San Antonio desarrollaron la segunda versión de su seminario anual de seguridad, denominado en esta oportunidad “Cultura Segura: Liderazgo que Transforma”, una jornada orientada a sensibilizar a los asistentes sobre la importancia de una gestión de seguridad sistemática y con liderazgo activo, además de generar un espacio de encuentro para compartir experiencias y aprendizajes. El seminario reunió a cerca de 100 personas pertenecientes a 55 organizaciones, entre ellas la Armada de Chile, Aduana Chile, terminales portuarios, empresas portuarias, la comunidad logística, depósitos, clientes y, especialmente, administradores y asesores de las distintas empresas contratistas con las que se trabaja, reafirmando el compromiso de seguir impulsando acciones concretas que fortalezcan y potencien una cultura de seguridad.	Remar	Capacitación de seguridad vial dirigido a los proveedores de transporte de personal. La capacitación estuvo a cargo de la comisión de tránsito del Ecuador.
		C.B. Fenton	Se realizó un Congreso de contratistas efectuado el mes de agosto de 2025, donde se compartieron directrices, políticas, procesos y se les compartió información respecto a coberturas de seguros.	Transtotal Mallkira, Transtotal Logística Selva (TLS), Ulog Perú	Se realizó una reunión de sostenibilidad con los principales grupos de interés de MLK y TLS, incluyendo proveedores y clientes, donde se abarcaron temas de seguridad, medio ambiente, operaciones y espacio de diálogo para retroalimentación.
		MACS Panamá	Implementación de capacitaciones de manejo seguro dirigidas a proveedores. Adicionalmente, se reforzaron charlas de seguridad y el cumplimiento de normativas operativas, con el objetivo de mejorar los estándares de seguridad y excelencia operativa.	Ulog Chile	En conjunto con la Fundación Simón de Cirene, se diseñó y desarrolló un plan formativo compuesto por tres módulos. Cada módulo contempla cápsulas de video, evaluaciones, material de apoyo y guías de orientación, con el objetivo de facilitar el aprendizaje y la aplicación práctica de los contenidos. El objetivo principal del programa es promover y nivelar a los proveedores de ULOG en sus políticas de atención al cliente y en la prestación de servicios, poniendo especial énfasis en la incorporación de políticas y herramientas de gestión.
		Navemar/Paramar	Capacitación sobre medidas de seguridad y código de ética a los proveedores.		



KAPTAN

Axinntus	Axinntus impulsó un programa de capacitación, el primero en la historia de la empresa, orientado a robustecer las capacidades de gestión de micro y pequeñas empresas que forman parte de su ecosistema productivo. La iniciativa, ejecutada junto a la Corporación Simón de Cirene, buscó entregar herramientas concretas para apoyar el crecimiento, la profesionalización y la sostenibilidad de los proveedores, contribuyendo así a relaciones de largo plazo basadas en la colaboración, la confianza y la excelencia operativa. La capacitación se desarrolló entre los meses de octubre y noviembre, con un total de 32 horas de formación, y permitió certificar a 20 proveedores provenientes de Antofagasta, Mejillones, Taltal, Huasco, Concepción y la Región de Valparaíso. Durante el proceso, los participantes abordaron contenidos clave para la gestión empresarial, como etapas de crecimiento, análisis organizacional y herramientas financieras, con un fuerte énfasis en su aplicación práctica.
Depocargo, Teisa y UASL	Jornada de fortalecimiento de la red de proveedores destinada a trabajar iniciativas de mejora operativa. El encuentro se focalizó en alinear los estándares administrativos y de gestión para asegurar una relación estratégica fluida y eficiente.
Medlog Chile / Extraportuario / CHILE	Se generó el Cargo de Administración de Contrato en Medlog Chile, con el fin de poder revisar en detalle a las empresas contratistas. A raíz de eso se ha apoyado mensualmente a los contratistas para cumplir con todos los requisitos legales básicos de sus trabajadores, entregándoles también información y asesoría en términos de contratación.

Stierlift y Grúas	Se realizaron diversas capacitaciones en el marco del Programa para Proveedores. Los principales temas abordados fueron de seguridad y salud en el trabajo, gestión de residuos y normativa laboral, orientadas a fortalecer el cumplimiento legal y operativo. El programa permitió estandarizar buenas prácticas y consolidar una relación sostenible con proveedores y contratistas.
Transmaritime	Formación para personal temporal (trabajadores temporales) y conductores (propietarios y interliners).





NELTUME PORTS

Puerto Angamos	Durante el año 2025 se desarrolló el Programa de Fortalecimiento de Proveedores de Puerto Angamos, cuyo objetivo fue preparar a los proveedores en los ámbitos técnico, comercial y organizacional, facilitando su integración a la cadena de valor del puerto y el cumplimiento de los requisitos operacionales, administrativos y de calidad exigidos por la compañía. El programa se inició con una reunión de lanzamiento, seguida de sesiones presenciales en las que se realizaron actividades prácticas orientadas al diagnóstico, la planificación y el fortalecimiento estratégico de los proveedores. Finalmente, se llevó a cabo una sesión de vinculación con Puerto Angamos, instancia que permitió consolidar los aprendizajes y dar cierre formal al programa, reforzando la sostenibilidad y la capacidad de crecimiento de los participantes.	Terminal Puerto Arica (TPA)	Se llevó a cabo una jornada de trabajo con proveedores locales orientada a estandarizar procesos y fortalecer la cadena de suministro. Durante el encuentro, se presentó el ciclo completo de abastecimiento, desde la generación del requerimiento hasta la gestión de pagos, con el fin de optimizar la operatividad administrativa. Asimismo, se abordaron los requisitos de ingreso a recintos portuarios, donde el equipo de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) expuso los criterios técnicos de la "carpeta de arranque" necesarios para la prestación de servicios. La instancia permitió resolver consultas directas, facilitando la alineación de los contratistas con los estándares operacionales de TPA.
Puerto Coronel	Desarrollo de reuniones mensuales con contratistas donde se capacitó respecto a procedimientos y reglamento interno de contratistas.	Terminal Puerto Coquimbo (TPC)	Se realizaron capacitaciones a proveedores respecto al Modelo de Prevención del Delito implementado en TPC, además de capacitar en los procesos de adquisiciones como la gestión y participación en licitaciones y gestión de contratos con proveedores y empresas contratistas recurrentes.
Puerto Mejillones (MEJ)	Se inició una iniciativa de desarrollo con la Corporación Simón de Cirene con el objetivo de identificar las brechas de los proveedores locales para fortalecer sus procesos.	Ultraport	Inicio de un Programa en conjunto con la Corporación Simón de Cirene, el desarrollo de 14 proveedores de dos sucursales de Ultraport.
Terminal Logístico Río Grande (TLRG)	Participación en el evento Unidos por Río Grande: presentación de Sagres a los proveedores locales.		
Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS)	Desarrollo de la tercera edición del Programa de Desarrollo de Proveedores, fortaleciendo significativamente la sostenibilidad y la competitividad de las empresas que forman parte de la cadena de valor de TPS. Se trabajó con 17 empresas contratistas permanentes, acompañándolas para identificar oportunidades de mejora y ayudarlas a implementar cambios concretos en sus operaciones. Además, se les ha incentivado y apoyado a adoptar criterios más sólidos en ética empresarial y cumplimiento normativo, especialmente en lo relacionado con la Ley de Delitos Económicos. Esto ha fortalecido su profesionalismo y confianza en el mercado.		

PROPIO 22: Número de UEN con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas

PROPIO 23: Iniciativas destacadas de desarrollo y/o capacitación de proveedores y contratistas

PROPIO 24: Número de UEN con Código de Conducta para proveedores y contratistas

DJSI: 1.6.1 Código de Conducta para Proveedores

PROPIO 29: Número y % de UEN con caracterización interna de proveedores y contratistas



PAGO A
 PROVEEDORES

En línea con el compromiso de impulsar la incorporación de buenas prácticas para el desarrollo de proveedores, Ultramar mantiene un promedio de 27 días de pago hacia ellos.

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	CORPORATIVO
Promedio de días de pago a empresas proveedoras	25	27	28	23
Promedio de días de plazo máximo de pago definido para empresas proveedoras*	38	37	34	30

Nota: Se promediaron los días de pago en base al total de empresas que contestaron el indicador.
 PROPIO 25: Promedio de días de plazo máximo de pago definido para empresas proveedoras, corresponde a la meta establecida en cada empresa en términos del plazo máximo de pago.

EN 2025 EL MONTO
 TOTAL DE COMPRAS
 DE BIENES Y SERVICIOS
 A PROVEEDORES
 ALCANZÓ MÁS DE

USD
 1.575
 MILLONES

CON UN 50%
 DESTINADO A
 EMPRESAS LOCALES.

	2024	2025
	Monto Total (USD)	Monto Total (USD)
DAIS		
Compra de Bienes y Servicios a Proveedores		
Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	917.588.624	853.129.483
Monto de compra a proveedores locales	908.666.621	373.975.950
% de compra a proveedores locales	99%	43%
KAPTAN		
Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	196.475.581	281.976.094
Monto de compra a proveedores locales	173.553.838	222.650.653
% de compra a proveedores locales	88%	78%
NELTUME PORTS		
Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	334.031.316	432.697.771
Monto de compra a proveedores locales	172.687.710	177.189.635
% de compra a proveedores locales	52%	41%
CONSOLIDADO		
Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores	1.448.095.521	1.574.698.088
Monto de compra a proveedores locales	1.254.908.168	780.620.962
% de compra a proveedores locales	87%	50%

Nota: Durante el 2025 se generó una política corporativa para la definición de proveedores locales, con ello, el cálculo de compra a proveedores locales. Lo anterior explica variaciones a la baja entre un año y otro.

PROPIO 26: Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales

PROPIO 27: Número y % de proveedores y contratistas locales

PROPIO 30: Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas

GRI 204-1 Proporción de gasto en proveedores locales



MICRO, PEQUEÑAS Y
 MEDIANAS EMPRESAS
 (MIPYMES)

Ultramar reconoce la importancia de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el desarrollo económico local. Durante 2025, en las Unidades de Negocio ubicadas en Chile, se registraron compras por USD 257.970.732 a este tipo de proveedores. Además, se mantiene un promedio de 18 días para pago a proveedores MiPymes y un plazo máximo promedio de 26 días, lo cual contribuye positivamente a la estabilidad de estas empresas.

La siguiente información corresponde a datos entregados por 21 Unidades de Negocio ubicadas en Chile:

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR*
Cantidad de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas proveedoras	695	2.958	1.650	5.414

* Incluye datos de Ultramar Corporativo

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR*
Promedio de días de pago a proveedores MiPymes	14	20	18	17
Promedio de días de plazo máximo de pago definido para MiPymes	32	23	23	23

* Incluye datos de Ultramar Corporativo

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR*
Compra de bienes y servicios a empresas proveedoras MiPymes 2024 (USD)	38.897.080	145.006.121	72.344.725	257.970.732

* Incluye datos de Ultramar Corporativo

PROPIO 28: Número y % de proveedores y contratistas MiPymes
 PROPIO 31: Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes
 PROPIO 32: Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes)
 PROPIO 33: Días de plazo máximo (y MiPymes)

PROVEEDORES
 ESTRATÉGICOS

	DAIS	KAPTAN	NELTUME	ULTRAMAR*
Cantidad total de proveedores estratégicos 2025	2.292	1.912	1.019.912	5.223
Cantidad de proveedores estratégicos evaluados	367	225	852.225	1.444

DJSI 1.6.2 Identificación de proveedores críticos
 DJSI 1.6.4 Medidas tomadas para manejar los riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos.





SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Ultramar avanza en la integración de la sostenibilidad en su cadena de suministro, extendiendo sus estándares de integridad y responsabilidad a sus socios comerciales. Reconoce que la gestión de riesgos ambientales y sociales en la selección de proveedores es fundamental para asegurar una operación alineada con nuestra Visión Estratégica.

	Porcentaje de UEN que cuentan con un procedimiento de selección de proveedores	Porcentaje de UEN que cuentan con filtros de selección según criterios ambientales	Porcentaje de UEN que cuentan con filtros de selección según criterios sociales
DAIS	67%	26%	35%
KAPTAN	53%	16%	26%
NELTUME	60%	37%	32%

EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

	Porcentaje de UEN que cuentan con un procedimiento de evaluación de proveedores	Porcentaje de UEN que evalúa impactos sociales negativos que podría tener el proveedor	Porcentaje de UEN que evalúa impactos ambientales negativos que podría tener el proveedor
DAIS	77%	53%	32%
KAPTAN	53%	26%	42%
NELTUME	79%	37%	42%

Durante el 2025, 21% de las UEN pusieron fin a una relación contractual con un proveedor en consecuencia de su evaluación de desempeño. Los motivos están asociados a brechas críticas en el cumplimiento de los estándares de excelencia de Ultramar, destacando deficiencias en la calidad y continuidad del servicio, así como incumplimientos en protocolos de seguridad y gestión ambiental durante la operación. Asimismo, reafirmando el compromiso con la integridad y el valor compartido, se desvincularon proveedores por riesgos de *compliance*.

- GRI 308-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales
- GRI 308-2** Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas
- GRI 414-1** Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales
- GRI 414-2** Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE PROVEEDORES

Entre el 22 de julio y el 26 de septiembre de 2025, con el apoyo de la empresa consultora CADEM, se desarrolló la tercera Encuesta de Satisfacción de Proveedores, a través de un formulario en línea autoadministrado. Fue respondido por 1.247 empresas, correspondiente a un 20% de las 6.345 que recibieron la encuesta.

El objetivo de este instrumento fue medir la satisfacción de las compañías proveedoras, para identificar brechas y mejorar la relación con este importante grupo de interés en las tres líneas de negocio de Ultramar.

Se les pidió evaluar si la correspondiente UEN se caracteriza por las siguientes dimensiones:

- 1) Mantener una buena relación con los proveedores.
- 2) Mantener una buena relación con los trabajadores.
- 3) Entregar solicitudes de servicios de forma clara y completa.
- 4) Responder adecuadamente sus solicitudes y mantenerlos informados del proceso.
- 5) Integridad y ética en el desarrollo de los servicios.
- 6) Resolver los problemas que surgen de forma eficaz y oportuna.
- 7) Seguridad que tienen las operaciones.
- 8) Cuidado del medio ambiente en las operaciones.
- 9) Buena relación con los grupos de interés y comunidades.

298

**GRANDES
EMPRESAS**

359

**MEDIANAS
EMPRESAS**

391

**PEQUEÑAS
EMPRESAS**

199

MICROEMPRESAS





Las tres dimensiones mejor evaluadas en el siguiente orden fueron:

1. La buena relación con los proveedores.
2. La integridad y ética en el desarrollo de los servicios.
3. La seguridad en las operaciones.

	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
Buena relación con los proveedores	74%	20%	3%	1%	2%
Integridad y ética en los servicios	70%	22%	5%	1%	2%
Seguridad en las operaciones	69%	23%	5%	0%	2%
Cuidado del medio ambiente	64%	25%	9%	0%	2%
Resolución eficaz de los problemas	63%	26%	7%	2%	2%
Buena relación con las comunidades y grupos de interés	63%	26%	9%	0%	2%
Buena relación con los trabajadores	61%	28%	9%	0%	2%
Solicitud de servicios clara	61%	29%	6%	2%	2%
Responder solicitudes y procesos informados	60%	28%	7%	3%	3%

Nota: "De acuerdo con su experiencia como proveedor, por favor, indique qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones sobre nuestra empresa".

En 2025 mejoró la percepción global, destacando el fortalecimiento del vínculo con los proveedores, la ética y la seguridad operacional:

- DAIS tuvo una mejora integral, destacando avances en ética, relación con los proveedores y capacidad de respuesta.
- KAPTAN tuvo una recuperación significativa. Resaltaron mejoras en relación, ética y seguridad operacional.
- Neltume Ports mantuvo una evolución positiva, con mejoras en confianza, seguridad y relación con los proveedores.





Respecto a la consulta sobre si los proveedores han tenido problemas con la persona de la UEN, el porcentaje de la respuesta “Ninguno” bajó a 89%, un punto menos que el 90% obtenido el 2024. Por otro lado, la respuesta “Muchos” aumentó en dos puntos porcentuales respecto de 2024, pasando de 1% a 3%.

PROBLEMAS CON EL PERSONAL

¿Ha tenido problemas con nuestro personal?	2024	2025
Ninguno	90%	89%
Pocos	10%	10%
Muchos	1%	3%

En cuanto a los problemas con retrasos de pagos desde las empresas de Ultramar, el porcentaje de “Ninguno” disminuyó dos puntos porcentuales en comparación al año 2024, alcanzando un 73%.

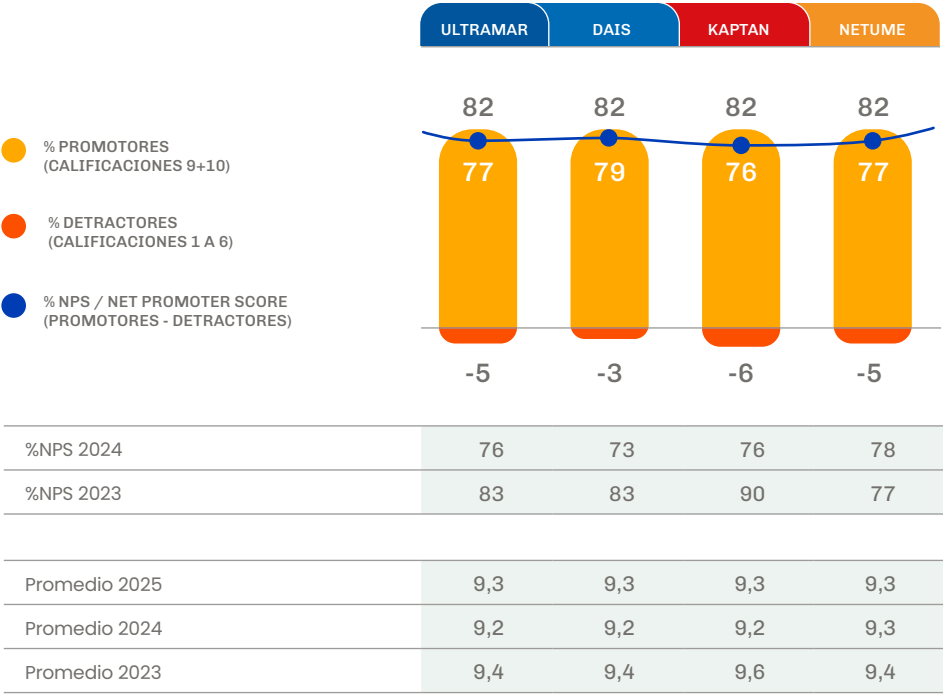
RETRASOS CON LOS PAGOS

¿Ha tenido problemas de retraso con los pagos desde nuestra empresa?	2024	2025
Ninguno	75%	73%
Pocos	21%	24%
Muchos	4%	3%





Finalmente, se estimó la probabilidad de recomendación a través del NPS (Net Promoter Score), calculado como diferencias entre los “promotores” (notas 9 y 10) y los “detractores” (notas de 1 a 6).



Ultramar alcanza un NPS de 77, lo que evidencia una relación sólida y estable con los proveedores. DAIS destaca por su recuperación, mientras NETUME PORTS se mantiene estable desde 2023 y KAPTAN no presenta cambios desde 2024. La atención y el servicio continúan como los principales impulsores de recomendación en Ultramar.



NELTUME PORTS

TPS

La empresa busca promover una visión compartida basada en la integridad, la excelencia y la sostenibilidad en toda la cadena de suministro.

MEJORANDO EL ESTÁNDAR PARA LOS PROVEEDORES

Como parte de su Programa de Desarrollo de Proveedores y del fortalecimiento de su Sistema de Gestión de Ética, Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS) avanzó en la consolidación de estándares de conducta responsable junto a su cadena de valor, mediante la publicación del Código de Conducta para Proveedores, que establece los lineamientos mínimos de comportamiento ético para quienes integran la cadena de valor.

Esta iniciativa busca promover una visión compartida basada en la integridad, la excelencia y la sostenibilidad, avanzando más allá del cumplimiento

normativo y fortaleciendo criterios ambientales, sociales y de gobernanza en toda la cadena de suministro, en línea con los valores corporativos de TPS.

Además, lanzó el Portal de Proveedores, una nueva herramienta digital orientada a facilitar una relación más ágil, ordenada y transparente con sus proveedores. A través de esta plataforma, las empresas pueden acceder en línea y en tiempo real a información clave sobre el estado de órdenes de compra, recepciones y pagos. El portal optimiza la gestión operativa y refuerza la relación de colaboración y confianza que TPS busca construir con su cadena de valor.





INVERSIÓN SOCIAL



Las Unidades de Negocio de Ultramar ejecutan diversas iniciativas sociales que responden tanto a compromisos de carácter filantrópico como a programas estructurados en sus planes de relacionamiento comunitario. Estas acciones materializan el compromiso de la compañía con el bienestar de su entorno, evolucionando hacia proyectos de inversión social que buscan generar un impacto positivo, medible y sostenible en la calidad de vida de las comunidades donde opera.

Año	Inversión Relacionada con el Plan de Relacionamiento Comunitario (USD)	Donaciones (USD)	Inversión Social Total (USD)	% Inversión Relacionada con el Plan Sobre el Total	Nº Personas Beneficiadas	Nº Instituciones Beneficiadas
2021	576.787	893.720	1.470.507	39,2%	39.255	548
2022	830.284	1.752.351	2.582.635	32,1%	47.957	571
2023	970.867	1.239.688	2.210.555	43,9%	141.576	474
2024	1.367.751	1.403.761	2.771.512	49,3%	51.926	415
2025	2.061.782	1.428.230	3.490.012	59%	151.229	452

LA INVERSIÓN
TOTAL REALIZADA
EN 2025 FUE DE

USD
3.490.012

LO QUE
IMPLICÓ UN
AUMENTO DE

26%

RESPECTO DEL
AÑO 2024.

En 2025 la inversión relacionada con planes de relacionamiento comunitario aumentó en 50,7% en comparación con el ejercicio anterior, representando un 59% del total de la inversión social de Ultramar.





INVERSIÓN SOCIAL TOTAL POR TIPOLOGÍA Y ÁMBITO EN USD

Ámbito de Inversión	Inversión Comunitaria	Donaciones	Inversión Social Total	% Sobre la Inversión Social Total en 2025	% Sobre la Inversión Social Total en 2024	Variación 2025
Educación y cultura	354.412	475.809	830.221	23,79%	38,33%	-14,54%
Formación profesional y técnica	274.727	8.658	283.384	8,12%	4,03%	4,09%
Salud y deporte	276.547	452.392	728.939	20,89%	24,32%	-3,43%
Vivienda	3.678	47.455	51.133	1,47%	0,96%	0,51%
Medio ambiente	111.666	16.277	127.943	3,67%	6,43%	-2,75%
Emprendimiento y trabajo	752.726	4.879	757.605	21,71%	3,40%	18,31%
Desarrollo territorial/social (otros)	288.026	422.760	710.786	20,37%	22,53%	-2,16%
Total*	2.061.782	1.428.230	3.490.012	100%	100%	-

*Incluye totales no desglosados de ciertas UEN y las cifras de Ultramar Corporativo.

Los ámbitos de inversión social que tuvieron un mayor crecimiento durante 2025 fueron 'Emprendimiento y trabajo'. Hubo un aumento de 18,31 puntos porcentuales en su participación respecto del año anterior, alcanzando un 21,71% de la inversión social total. Por otra parte, la inversión en 'Educación y cultura'

disminuyó en 14,54 puntos respecto de 2024, representando el 23,79% de la inversión social total. Finalmente, el ámbito de 'Medio ambiente' representó un 3,67% de participación, lo que equivale a una disminución de 2,75 puntos porcentuales respecto al periodo anterior.



NELTUME PORTS

PUERTO CORONEL

La empresa finalizó una nueva versión de su programa de vinculación comunitaria Mejora tu Barrio, una iniciativa orientada a fortalecer el desarrollo social, la vida comunitaria y la calidad de vida de los vecinos de Coronel.

PROGRAMA “MEJORA TU BARRIO” AYUDA A FINANCIAR PROYECTOS SOCIALES

Puerto Coronel impulsó una nueva edición de su programa Mejora tu Barrio, una iniciativa orientada a apoyar proyectos sociales que mejoran espacios comunitarios en la comuna de Coronel. En esta versión, fueron adjudicados 24 proyectos presentados por organizaciones sociales, ampliando oportunidades para desarrollar iniciativas con impacto directo en sus barrios y comunidades.

El programa tiene como propósito impulsar proyectos que mejoren espacios públicos de uso comunitario, fomenten la vida sana, el deporte, el aprendizaje, el desarrollo social y el cuidado del entorno.

Además del impacto social, genera un efecto positivo en la economía local. Más del 70% de los recursos fueron ejecutados dentro de la comuna, a través de pymes que entregaron servicios de infraestructura, equipamiento y comunicación, contribuyendo así al dinamismo económico de Coronel.

El 2025 “Mejora tu Barrio” cumplió 10 años de trayectoria, consolidándose como una de las iniciativas de vinculación comunitaria más relevantes de Puerto Coronel. Durante una década, ha permitido que un centenar de organizaciones sociales materialicen proyectos que mejoran la calidad de vida de sus barrios, fortalezcan la vida comunitaria y aportan al desarrollo sostenible del territorio.



NELTUME PORTS

PUERTO ANGAMOS

Con este programa la empresa impulsa el desarrollo de Mejillones a través de iniciativas que fortalecen capacidades, amplían oportunidades y promueven el bienestar de la comunidad.

CRECIENDO JUNTOS AMPLÍA SU IMPACTO POSITIVO EN MEJILLONES

En 2025, Puerto Angamos continuó fortaleciendo su programa Creciendo Juntos, ampliando su aporte al desarrollo de Mejillones a través de iniciativas en educación, cultura, deporte, calidad de vida y turismo. Desarrollado en colaboración con el municipio y otras instituciones, el programa generó más de 4 mil impactos positivos directos e indirectos durante el año y, desde su creación en 2016, ha beneficiado a más de 10 mil niños, niñas, jóvenes, adultos y personas mayores.

Entre sus principales avances destaca la sexta versión de los fondos concursables, desarrollada junto a la Corporación Simón de Cirene, que impulsó diez proyectos locales vinculados al turismo. También sobresale la expansión del proyecto Escuelas Fútbol Más, que amplió su alcance

a una nueva comunidad educativa, beneficiando en total a 470 niños, niñas y adolescentes, promoviendo el deporte, el trabajo en equipo y el bienestar emocional.

Durante el año, el programa incorporó además nuevas iniciativas, como un curso de alfabetización digital para personas mayores y una capacitación en atención al cliente orientada a fortalecer competencias en vecinos y vecinas. A ello se sumaron acciones para acercar la operación portuaria a la comunidad y fortalecer proveedores locales, contribuyendo al desarrollo económico de la comuna.

Con acciones como esta, Puerto Angamos reafirma su compromiso con Mejillones, promoviendo iniciativas que fortalecen capacidades, generan oportunidades y contribuyen al desarrollo local en el largo plazo.



VALOR COMPARTIDO EN LOS TERRITORIOS: ALIANZAS PARA EL DESARROLLO TERRITORIAL

MEJILLONES

La Municipalidad de Mejillones, en conjunto con la Fundación Huella Local y Ultramar, en su rol de promotor de la Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Mejillones, además de las empresas que conforman la alianza junto al apoyo del Gobierno Regional de Antofagasta, cerró el año 2025 con relevantes avances en infraestructura pública, mejoras en espacios comunitarios y progresos decisivos en proyectos estratégicos orientados al desarrollo integral de la comuna.

Uno de los logros más relevantes fue la **inauguración de la renovación de la Plaza Agustín Miranda Sapiaín (ex Plaza Luis Cuadra)**, que actualmente se exhibe completamente modernizada. Las obras incluyeron la instalación de nuevo mobiliario urbano, sombraderos, recambio de pavimentos, mejoras en el paisajismo y la incorporación de accesibilidad universal, entregando un espacio más seguro, inclusivo y agradable para la comunidad. Este proyecto significó una inversión de **\$232 millones**, financiados por el Gobierno Regional de Antofagasta.



Además, se llevó a cabo el **hito comunicacional de la primera piedra del proyecto Mejoramiento 3 Plazas Sector Emilio de Vidts**, actualmente en ejecución. La iniciativa considera intervenciones en más de 800 m² de superficie y permitió gestionar recursos cercanos a **\$320 millones**, provenientes del Gobierno Regional y destinados a revitalizar áreas verdes y espacios de encuentro barrial.



Otro avance clave del año fue el inicio de la **Etapa 3 del Estudio de Prefactibilidad del Terminal de Buses de Mejillones**, proceso que ha incluido reuniones sectoriales exitosas con equipos técnicos del Estado. Esta fase permitirá definir alternativas de dimensionamiento, emplazamiento y un Modelo de Gestión para el futuro terminal, paso previo a la postulación del proyecto a la etapa de diseño.

En paralelo, el **proyecto de mejoramiento de la Plaza de Armas de Mejillones** fue oficialmente postulado al **Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)**. En diciembre obtuvo la Recomendación Satisfactoria (RATE RS) por parte del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, aprobando sus componentes socioeconómicos y técnicos.

A estos logros se suma el desarrollo de iniciativas de **mejoramiento y/o conservación de espacios comunitarios**, reforzando el compromiso municipal con el bienestar, la identidad y la revitalización urbana de la comuna.

En cuanto al **proyecto Mejoramiento Circuito Recreativo, Sector Estadio**, este se encuentra en etapa de desarrollo de especialidades, previendo su postulación al financiamiento durante **febrero de 2026**. Asimismo, este año se avanzó en el **mejoramiento, conservación**



y construcción de diversas sedes vecinales. Entre ellas, destacaron la **Sede Hornitos, Sede Unión, Centro de Madres Simone de Adduard y el Centro de Madres Kolping**, todas iniciativas que ya han contado con instancias participativas de **codiseño junto a la comunidad**, fortaleciendo la pertinencia y apropiación social de cada proyecto.

Durante el periodo también se desarrollaron **dos sesiones de la Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Mejillones**, espacio donde se presentaron y revisaron los avances de las distintas iniciativas en ejecución y en planificación, reafirmando el compromiso de trabajo colaborativo entre el municipio, la Fundación Huella Local y las organizaciones locales.



ARICA

La Mesa de Convergencia por el Desarrollo de Arica cerró el segundo semestre del año con importantes avances en materia de infraestructura pública y coordinación interinstitucional. La Mesa cuenta con el apoyo de TPA y Ultraport, además de otras importantes empresas de la zona.

Con respecto al **Proyecto Mejoramiento Alumbrado Público de la Avenida Libertador José San Martín**, en agosto se definió esta segunda iniciativa a desarrollar. El monto estimado alcanza los **\$1.000 millones**. En este contexto, el 26 de noviembre se realizó la reunión de arranque con el **Municipio**, en la cual se expuso la programación del desarrollo del proyecto, que tiene como hito final la recomendación satisfactoria (RATE RS) para el mes de noviembre del año 2026.

Por su parte, el 12 de diciembre se celebró una reunión multisectorial con el **Municipio** y la **Dirección Regional de Vialidad MOP**, quienes se encuentran desarrollando

un proyecto de su cartera en el mismo tramo a intervenir por la Mesa. Los antecedentes técnicos serían entregados para su revisión el 6 de enero de 2026, con el fin de constatar la no interferencia entre ambas iniciativas. En enero se iniciarían también los estudios de topografía e ingeniería eléctrica correspondientes.

Asimismo, en octubre se realizó, junto al Municipio de Arica, el Gobierno Regional de Arica y Parinacota, las empresas de la alianza, el Consejo de la Sociedad Civil (COSOC) y representantes de la comunidad, el **hito de primera piedra del Proyecto de Mejoramiento del Alumbrado Público del Acceso Ruta 5– Avenida Santiago Arata**. Esta iniciativa fue **postulada al Fondo Nacional de Desarrollo Regional (FNDR)** y contempla una inversión superior a los **\$1.000 mil millones**, destinada a mejorar la seguridad, visibilidad y calidad del espacio público en un punto estratégico de la ciudad.



Estos proyectos reflejan el trabajo conjunto entre instituciones públicas, el sector privado y la comunidad, reafirmando el compromiso de la Mesa de Convergencia con el desarrollo integral y el fortalecimiento de la infraestructura urbana en Arica.



VOLUNTARIADO CORPORATIVO

En 2025 nuestros colaboradores demostraron un mayor compromiso con las actividades de voluntariado, aumentando significativamente su participación. Durante el año, 48 UEN y el Corporativo de Ultramar, correspondientes a un 51% de las 96 UEN que reportaron información, llevaron a cabo un Programa de Voluntariado Corporativo: 30 UEN

pertenecen a la línea DAIS, 13 a KAPTAN y 5 a NELTUME PORTS.

La cantidad de horas dedicadas al voluntariado fue de 2.628 horas en 2025. Respecto a la participación en programas de voluntariados de las UEN, en 2025 participaron 1.254 colaboradores, lo cual representa un 21% menos que la participación del año 2024.

En 2025 se demostró un compromiso con las actividades de voluntariado, aumentando la participación de 27 voluntarios únicos durante 2024 a 30 voluntarios en 2025.

Año	Número de Colaboradores que participaron en el Programa de Voluntariado	% Respecto a la Dotación Total de la UEN que Reporta	% Respecto a la Dotación Total Ultramar	Número de Horas Totales de Voluntariado	Promedio de Horas de Voluntariado por Colaborador
2021	463	13,3%	3,6%	2.476	16,4
2022	1.852	22%	13,2%	4.034	3,6
2023	1.452	32%	10%	21.633	13,7
2024	1.591	33%	11%	28.325	10,3
2025	1.254	26%	8%	2.628	17

Nota: Las cifras incluyen la información de las tres líneas de negocio y el Corporativo.



VOLUNTARIOS EN ACCIÓN 2025

Durante 2025, el programa **Voluntarios en Acción** consolidó su alianza con **Fundación Trascender**, orientando sus esfuerzos hacia el fortalecimiento de habilidades laborales y el traspaso de conocimientos técnicos a estudiantes de entornos vulnerables. Las actividades se centraron en el trabajo conjunto con el **Colegio Almendral de La Pintana**, institución perteneciente a la Fundación de Educación Nocedal, que entrega formación técnica profesional a mujeres.

Basados en una "Ruta del Fortalecimiento", las actividades realizadas junto a Ultramar se dividieron en:

- Jornada Sombra + Mentoría Vocacional
- Taller de Excel
- Taller de Habilidades Profesionales

Con el objetivo de profundizar la intervención y los cambios que genera el voluntariado, las mismas 20 estudiantes pasaron por las tres actividades.

En total participaron 35 colaboradores, correspondientes a un 44% de la dotación del Corporativo de Ultramar (80 colaboradores), con un promedio de cuatro horas de voluntariado por cada uno en las tres actividades realizadas. Ultramar invirtió 17.087 USD en la ejecución de esta iniciativa y sumó 148,5 horas donadas, valoradas en más de 22.596 USD.

PROPIO 21: Iniciativas de voluntariado corporativo



ÍNDICE GRI





INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GENERALES		
GRI 2-1	Detalles organizacionales	176
GRI 2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	176
GRI 2-3	Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	176
GRI 2-4	Actualización de la información	176
GRI 2-5	Verificación externa	176
GRI 2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	14
GRI 2-23	Compromisos y políticas	14
GRI 2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	14
GRI 3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	19
GRI 3-2	Lista de temas materiales	19
GRI 3-3	Gestión de los temas materiales	19
DJSI: 1.2.1	"Temas Materiales"	19
DJSI: 1.2.2	"Divulgación de la materialidad"	19
DJSI: 1.4.1	"Membresía en el Pacto Global de las Naciones Unidas"	19
GOBIERNO CORPORATIVO		
GRI 2-9	Estructura de gobernanza y composición	21
GRI 2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	21
GRI 2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	23
GRI 2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	23
GRI 2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	23
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	24
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	24
GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	24

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
COMPROMISO CON CLIENTES		
GRI 2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	26
GRI 2-23	Compromisos y políticas	26
DJSI: 1.7.2	"Medidas de Ciberseguridad"	40
DJSI: 1.7.3	"Procesos e infraestructuras adecuadas para la Ciberseguridad"	40
DJSI: 1.7.4	"Accidentes e incumplimientos en términos de Ciberseguridad"	40
DJSI: 3.8.2	"Medición de Satisfacción de Clientes"	30
Propio Nuevo	Calidad y responsabilidad (Encuesta de satisfacción)	30
Propio Nuevo	Tiempo de atención (Encuesta de satisfacción)	32
PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL		
GRI 2-7	Empleados	51
GRI 2-8	Trabajadores que no son empleados	51
GRI 2-15	Conflicto de interés	86
GRI 2-19	Políticas de remuneración	65
GRI 2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	86
GRI 2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	86
GRI 2-30	Convenios de negociación colectiva	80
GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	86
GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	86
GRI 401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	74
GRI 404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado	77
GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	76
GRI 405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	65
GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	65
GRI 407-1	Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	80



INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GRI 408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	86
GRI 409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	86
DJSI: 1.4.2	"Código de conducta"	86
DJSI: 1.4.3	"Código de conducta (cobertura)"	86
DJSI: 1.4.4	"Corrupción y soborno"	86
DJSI: 1.4.5	"Código de conducta (sistemas y procedimientos)"	86
DJSI: 1.4.7	"Casos de corrupción y soborno"	86
DJSI: 1.4.8	"Comunicación de incumplimiento al Código de Conducta"	86
DJSI: 1.5.1	"Contribuciones a campañas u organizaciones políticas"	86
DJSI: 3.2.1	"Política de no discriminación y contra el acoso"	65
DJSI: 3.2.2	"Desglose de la fuerza laboral por género"	51
DJSI: 3.2.4	"Otras minorías"	51
DJSI: 3.2.5	"Monitoreo y divulgación de la evaluación de la brecha salarial de género"	65
DJSI: 3.2.6	"Libertad de Asociación"	80
DJSI: 3.3.1	"Compromiso con los Derechos Humanos"	86
DJSI: 3.3.2	"Proceso de debida diligencia en Derechos Humanos"	86
DJSI: 3.3.3	"Evaluación en Derechos Humanos"	86
DJSI: 3.3.4	"Reporte sobre las acciones de mitigación y remediación en materia de Derechos Humanos"	86
DJSI: 3.4.2	"Programas para el desarrollo de los empleados"	56
DJSI: 3.5.1	"Contrataciones"	74
DJSI: 3.5.4	"Tipo y cobertura de empleados de las evaluaciones de desempeño individual utilizadas para compensación relacionada con el desempeño"	76
DJSI: 3.5.5	"Incentivos de largo plazo para los empleados"	76
DJSI: 3.5.7	"Tasa de rotación de los empleados"	74
TR-MT-000.A	"Número de empleados a bordo"	47
Propio 4	Movilidad interna y promociones	75
Propio 5	Programas e iniciativas de Diversidad, Equidad e Inclusión Laboral	60

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
Propio 6	% de PeSD por tipo de cargo	63
Propio 7	% de mujeres por tipo de cargo	48
Propio 8	Sindicatos, trabajadores sindicalizados y mesas de negociación	80
Propio 9	Nº de trabajadores que dejan la empresa voluntariamente, segmentado por motivo	74
Propio 11	Iniciativas del Sello de Liderazgo	56
Propio 12	Programa de Jóvenes Profesionales	56
Propio 14	Resultados Encuesta Clima Laboral (GPTW) y acciones relacionadas a clima	69
Propio 34	Brecha salarial hombre/mujer	65
GESTIÓN DEL NEGOCIO Y EXCELENCIA OPERACIONAL		
GRI 2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	93
GRI 201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	93
GRI 302-4	Reducción del consumo energético	121
GRI 305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	121
GRI 303-1	Interacción con el agua como recurso compartido	123
GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	121
GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	121
GRI 305-4	Intensidad de las emisiones GEI	121
GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	125
GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	125
GRI 306-3	Residuos generados	125
GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación	125
GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación	125
GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	110
GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	110
GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	112
GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	112



INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	110
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	110
GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	110
GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	111
GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	111
DJSI: 0.2	"Actividades del Negocio"	88
DJSI: 1.3.1	"Gobernanza relativa a los riesgos"	92
DJSI: 1.3.3	"Riesgos Emergentes"	92
DJSI: 1.3.4	"Cultura del riesgo"	92
DJSI: 2.1.1	"Reporte de indicadores ambientales (cobertura)"	117
DJSI: 2.2.1	"Compromiso y política ambiental"	117
DJSI: 2.2.2	"Cobertura de la Política de Gestión Ambiental"	117
DJSI: 2.2.5	"Incumplimientos ambientales"	128
DJSI: 2.3.1	"Emisiones directas de GEI (alcance 1)"	121
DJSI: 2.3.2	"Emisiones indirectas de GEI (alcance 2)"	121
DJSI: 2.3.4	"Consumo de agua"	123
DJSI: 2.3.5	"Disposición de residuos"	125
DJSI: 2.3.6	"Emisiones de GEI alcance 3"	121
DJSI: 2.5.3	"Estrategia de cambio climático"	118
DJSI: 3.7.4	"Muertes en el trabajo"	114
DJSI: 3.7.5	"Tasa de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (LTIFR)" – trabajadores	113
DJSI: 3.7.6	"Tasa de frecuencia de accidentes con tiempo perdido (LTIFR)" – contratistas	113
TR-AF-110a.1	"Emisiones mundiales brutas de alcance 1"	121
TR-AF-110a.2	"Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1"	121
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"	114

INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
TCFD B (Métricas y Objetivos)	Reportar el Alcance 1, Alcance 2 y, si es adecuado, el Alcance 3 de emisiones de GEI y sus riesgos asociados.	121
Propio 1	Nº de incidentes segmentado por UEN, gravedad y categoría del impacto	114
Propio 2	Número de Reclamos, Sanciones no Monetarias y Multas Monetarias en temas ambientales; valor de las multas monetarias	128
Propio 3	Derrames	127
Propio 13	Indicadores de seguridad propios	114
Propio 17	Ventas totales segmentado por línea de negocio y utilidad neta	90
DESARROLLO SOCIAL		
GRI 2-28	Afiliación a asociaciones	141
GRI 2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	141
GRI 204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	155
GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	157
GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	157
GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	141
GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	157
GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	157
DJSI: 1.6.1	"Código de Conducta para Proveedores"	154
DJSI: 1.6.2	"Identificación de proveedores críticos"	156
DJSI: 1.6.4	"Medidas tomadas para manejar los riesgos de sostenibilidad con proveedores críticos"	156
DJSI: 3.1.1	"Reporte de indicadores sociales (cobertura)"	141
DJSI: 3.6.2	"Tipo de iniciativas de filantropía"	164
DJSI: 3.6.3	"Contribuciones filantrópicas"	163
Propio 15	Número y % de UENs con Grupos de Interés identificados	141
Propio 16	Número y % de UENs con Plan de Relacionamento Comunitario	141
Propio 18	Número y % de UENs con Proceso Formal de quejas y reclamos para las comunidades	141



INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PÁGINA
Propio 19	Inversión Social	163
Propio 21	Iniciativas de voluntariado corporativo	169
Propio 22	Número de UENs con políticas o programas de desarrollo de proveedores y contratistas	154
Propio 23	Iniciativas destacadas de desarrollo (y/o capacitación) de proveedores y contratistas	154
Propio 24	Número de UENs con Código de Conducta para proveedores y contratistas	154
Propio 26	Número total de proveedores y contratistas nacionales e internacionales	155
Propio 27	Número y % de proveedores y contratistas locales	155
Propio 28	Número y % de proveedores y contratistas MiPYMES	156
Propio 29	Número y % de UENs con caracterización interna de proveedores y contratistas	154
Propio 30	Monto total de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas	155
Propio 31	Monto total y % de compra de bienes y servicios a proveedores y contratistas MiPymes	156
Propio 32	Días promedios de pago a proveedores (y MiPymes)	156
Propio 33	Días de plazo máximo (MiPymes)	156
Indicador propio	Contratación local	145





ANEXOS





El presente Reporte de Sostenibilidad 2025 ha sido elaborado bajo el estándar del Global Reporting Initiative (GRI), referente que ha sido permanente en todos los ejercicios de reporte de la empresa. En este documento consolidamos el desempeño de Ultramar y sus Unidades Estratégicas de Negocio (UEN) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2025, integrando indicadores específicos del Dow Jones Sustainability Index (DJSI) e indicadores propios diseñados para medir el avance de Ultramar específico en las industrias donde opera. La información en gestión de sostenibilidad no ha sido sujeta a verificación externa.

A través de este informe damos cuenta de la Visión Estratégica de Ultramar. Los contenidos reflejan la labor en cuatro pilares estratégicos, alineándonos con los desafíos globales de sostenibilidad y comercio exterior: Compromiso con Clientes, Personas y Cultura Organizacional, Gestión del Negocio y Excelencia Operacional y Desarrollo Social.

En esta misma dirección, se comparte una actualización de los temas materiales para Ultramar, considerando las nuevas definiciones del negocio y los resultados de un proceso de consulta amplia a clientes y proveedores.

En el Proceso de Reportabilidad 2025 se consideró información de 96 UEN, las cuales representan un 64% del total de las 151 que componen a Ultramar. A continuación, se listan las UEN participantes:

Agencia Marítima Internacional (AMI), Agencia Marítima Kenrick, Agri Port Services (APS), Allied Maritime Services, Altamarítima, AMS, Atlantic Coast Port Service (ACPS), Axinntus, Brings Austral, Brings Uruguay, Bucalemu, C.B. Fenton, CLC, Comar (Agencia Portuaria), Consersa (Depósito de Contenedores), Depocargo, El Libertador (ELB), Essential Port Services LLC, Global Shipping Paraguay, Global Shipping Uruguay, Greenwave, Integrity, Lighthouse, MACS, MACS Panamá, Mallkira, MARES, Marine Transport LLC, Medlog Bolivia, Medlog Chile, Medlog Chile Extraportuarios Ltda, Mintral, Montecon (MON), Montship, Navegación del Pacífico, Navemar, NAVES, Navinter (Agenciamiento General), Navisur, Norton Lilly Barbados, Norton Lilly CCL, Norton Lilly International, Norton Lilly Panamá, Norton Lilly Shipping Mexico, Norton Lilly Trinidad y Tobago, Ontemar (Zona Franca Litoral), Paramar, PCPS, Puerto Angamos (PANG), Puerto Coronel, Puerto Mejillones (MEJ), REMAR, Rochamar, Sagres Agenciamiento Marítimo, Sea Hawk Marine, Sitrans, SIX, STF Logística, Stierlift & Grúas, Suatilco, Sur Terminales Logísticas (STL), Surglobal Transporte, Teisa, Terminal Extraportuario de Contenedores del Pacífico (TEP), Terminal Graneles del Norte (TGN), Terminales Graneleras Uruguayas (TGU), Terminal Logístico Guaíba (TLG), Terminal Logístico Pelotas (TLP), Terminal Logístico Río Grande (TLRG), Terminal Mejillones, Terminal Ontur, Terminal Pacífico Sur Valparaíso (TPS), Terminal Público Pelotas (TPP), Terminal Puerto Arica (TPA), Terminal Puerto Coquimbo (TPC), Terminal Puerto Rosario (TPR), TLU, Transmares, Transmaritime Inc., Transmundo, Transtotal, Transtotal Logística Selva, Trealmont Logistics USA, Trealmont Trade Lane, Treaship Services Inc., UASL, Ulog Chile, Ulog Colombia, Ulog Ecuador, Ulog Perú, Ultramar Agencia Marítima, Ultramar Corporativo, Ultraport, Unimarine Paraguay, Vectorial.

A su vez, los datos relativos a la dotación que se presentan en el Capítulo 2 incluyen al 100% de las UEN de Ultramar (151 Unidades Estratégicas de Negocio).

Contacto: Para realizar comentarios y/o resolver dudas respecto del presente reporte, por favor dirigirse a Daniela Muñoz Helft, Gerente de Asuntos Corporativos, a dmunoz@ultramar.cl y/o a Daniela Celedón Yañez, Jefa de Sostenibilidad Corporativo, a dceledon@ultramar.cl

Dirección de Inversiones Ultramar Limitada:
 Av. El Bosque Norte 500, Piso 18, Las Condes, Santiago, Chile.

- GRI 2-1 Detalles organizacionales
- GRI 2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad
- GRI 2-3 Período objeto del informe, frecuencia y punto de contacto
- GRI 2-4 Actualización de la información
- GRI 2-5 Verificación externa





GERENCIA DE PERSONAS Y SOSTENIBILIDAD ULTRAMAR

Lorena López Quiero

COORDINACIÓN GENERAL Y EDICIÓN

Gerencia de Asuntos Corporativos Ultramar

Daniela Muñoz Helft

Daniela Celedón Yañez

ASISTENCIA METODOLÓGICA Y REDACCIÓN

GS

DISEÑO

Grupo Oxígeno

Chantal Soulodre

Marcela Brogle

Agradecemos la colaboración de:

- AMS/ Mercedes Machado
- AMI y Brings Austral / Nayla Álvarez
- Axinntus / Paula Espinosa
- CB Fenton / Erika Barahona
- Medlog Chile – Bolivia / Consuelo Alvear
- Montecon / Eduardo Rodríguez y Jessica Stratta
- Navemar, Paramar, Global Shipping Paraguay y Unimarine / Kenia Notario y Óscar Achucarro
- Naves / Iván Pardo
- Navinter, Comar, Odivesa y Consersa / Yesenia Miranda
- Norton Lilly Panamá y MACS / Nadhja Pedreschi
- Norton Lilly Caribe / Isaac Alvarado, Kathleen Urriola y Alvin Guppy
- Norton Lilly USA / Sarah Moore y Sumner Adams
- Norton Lilly Shipping y Altamaritima México / Mónica Sandoval
- Ontemar / Carlos Fernández y Emilia Zabaleta
- Puerto Angamos / Macarena Yugovic
- Puerto Coronel / Julieta Romero y Luis Zenteno
- Puerto y Terminal Mejillones / Verónica Chacón y Viviana Castillo
- Remar, Navisur y Ulog Ecuador / María José Vera
- Rochamar / Cicero Leite Da Silva y Muriel Motta Robalo
- Sagres Agenciamiento / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sagres Operaciones Portuarias / Ernesto Martínez y Adalberto Geovani Nunes Correa
- Sitrans, Mintral, SIX y ELB / Marcela Arnaboldi, Daniela Harrington y Alejandra Morales
- Stierlift y Grúas / Pilar Martínez y Yoselyn Sánchez
- STL, TLU, STF Logística / Carlos Fernández y Emilia Zabaleta
- Suatilco / Juan Frizzi y Fernando Neira
- TEP / Nicolás Sazo y Luz María Orozco
- Terminal Ontur / Raúl Souza y Diego Bonansea
- TGN / Estefanía Pacheco
- TGU / Celiana Olmedo
- Tidal Transport & Trading / Steven Lewis
- TPA / Daniel Romero y Marcela Alfaro
- TPC / María Inés Álvarez
- TPR / Aldo Signorelli
- TPS / Fernanda Rehbein y Felipe Martínez
- Transmares / Fernando Godoy y Rachel Sibaja
- Transmaritime / Vicente Miranda, Cristina Aguirre, Carlos Navarrete, Tamara de la Garza y Jacqueline De La O
- Transtotal, TLS, Mallkira y Ulog Perú / Jorge Posadas y Juan Bastarrachea
- Treatmont Montship / Daniela Lukic, Ryan Patulli y Camille Crepeau
- UASL, Depocargo y Teisa / Andrea Guesalaga, Flavia Garrido e Isaura Riveros
- Ultramar Agencia Marítima Chile, NAVEPAC, ULOG Chile, Bucalemu, Agencia Marítima Kenrick y Surglobal Transporte/ Gabriela Sepúlveda
- Ultramar Corporativo / Karol Valenzuela, Paula Tima, Tiare Ravanal y Santiago Gajardo
- Ultraport / Heidi Brokordt y Daniela Morales
- Data Comunicaciones / Gabriela Escobar
- Data Seguridad y Medio Ambiente / Teresa Matamala, Catalina Sandoval y Kenny García
- Data Ética / Mauricio Sepúlveda y Michael Concepción
- Data Colaboradores / Carolina Ramírez y Delia Malhue
- Data Financiera / May Sandoval y Andrés Epstein
- Data Riesgos / Pamela Álvarez
- Data Ciberseguridad / Paola Romero y Ariel Rodríguez
- Data Compensaciones / Juan Ignacio Figueroa
- Neltume Ports / Camila Esquerré y María José Urmeneta
- Fundación Huella Local / Gonzalo Vial, Claudia Carle y Jorge Troncoso
- Fundación Trascender / Bárbara Arrios y Javiera Prieto

REPORTE DE
SOSTENIBILIDAD

2025

