



TPS
— VALPARAÍSO —

ACERCA DE ESTE REPORTE

Este Reporte de Sostenibilidad 2019-2020 es la cuarta ocasión en que damos a conocer de manera bianual nuestro desempeño económico, social y ambiental a todos los actores de la cadena logística, autoridades y a la comunidad en general.

La metodología utilizada para el desarrollo del reporte corresponde a los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), recomendada para todas las organizaciones que desean dar a conocer su gestión responsable en gran parte del mundo. Este reporte se ha desarrollado bajo estándares GRI en su versión esencial, sin verificación externa.

Al mismo tiempo, los capítulos de este reporte se encuentran alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a los cuales adhirió nuestro país en 2015, como también está alineado con los Siete Principios y Siete Materias Fundamentales contenidos en la Norma ISO 26.000 de Responsabilidad Social, estándar que ha sido la guía de nuestra gestión desde 2014.



Producido en colaboración con TROLLBÄCK & COMPANY | TheGlobalSustainabilityBank.com | +1 212 209 1010
Para cualquier duda sobre la utilización, por favor comuníquese con: dp@trollback.com

PUNTO DE CONTACTO

Laura Chiuminatto
Subgerente de Sostenibilidad

lchiuminatto@tpsv.cl

Antonio Varas N° 2, Tercer Piso, Valparaíso.
(+56-32) 227 5800

www.tps.cl





Palabras clave en este reporte:

Agencia Naviera: representante del armador de la nave en el puerto (diferentes tipos de representaciones).

Agente de Aduana: Profesional auxiliar de la función pública aduanera, cuya licencia lo habilita ante la Aduana para prestar servicios a terceros como gestor en el despacho de mercancías.

Calado: distancia vertical entre un punto de la línea de flotación y la línea base o quilla de un buque, con el espesor del casco incluido.

Concesionario: persona natural o jurídica habilitada por ley o por el servicio para operar recintos de depósito.

Compañías navieras: armadores, transportistas marítimos, dueños y operadores de naves.

Embarque: transferencia de la carga desde el frente de atraque hasta el interior de las bodegas o cubierta de la nave.

EPV: Empresa Portuaria Valparaíso.

Exportación: salida legal de mercancías nacionales o nacionalizadas para su uso o consumo en el exterior.

Importación: introducción legal de mercancías extranjeras para su uso o consumo en el país.

Operadores portuarios: Empresas que administran los sitios de atraque, los patios, almacenes y lugares de acopio.

Recalada: arribo de una embarcación a puerto o a un punto de la costa, como fin de su viaje o para continuar la navegación.

Stacking: Ventana de tiempo dentro de la cual podrán ingresar al terminal las cargas destinadas a una nave específica. También es el bloque en el patio de carga almacenada.

TEU: medida que se utiliza universalmente para contabilizar la carga transferida en los terminales portuarios. Se define como “la unidad equivalente a un contenedor de veinte (20) pies de longitud.”

Twist locks: bloqueo de contenedores sobre cubierta.

ZEAL: Zona de Extensión de Apoyo Logístico.

TABLA DE CONTENIDOS

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

CAPÍTULO I NUESTRA ESTRATEGIA Y VISIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

Materialidad de este reporte
Pilares y compromisos
Relacionamiento con grupos de interés
Nuestra visión de la sostenibilidad
Comunicación y diálogo
Cadena de suministro

CAPÍTULO II CONFIANZA Y TRANSPARENCIA: TPS, UN SOCIO EN QUIEN CONFIAR

Estándares internacionales e iniciativas locales en que participamos
Gobierno de la organización
Sistema de Gestión de Ética
Anticorrupción
Igualdad e integración

CAPÍTULO III DESARROLLO SOCIAL: INTEGRADOS CON VALPARAÍSO

Deporte
Cultura
Educación
Proyectos sociales
Nuestro aporte económico
Valor económico generado y distribuido
Plan de inversiones
Riesgos y oportunidades financieras frente al cambio climático
Relación con proveedores

CAPÍTULO IV NUESTRAS PERSONAS: EL CUIDADO DE LA VIDA AL CENTRO

Dotación del Terminal
Diversidad
Reclutamiento
Políticas de remuneraciones
Beneficios de nuestros colaboradores
Nuestros sindicatos
Capacitación, formación y desarrollo
Evaluaciones de desempeño
Protocolos covid-19
Política Integrada del Terminal
Capacitación en seguridad
Sistema Integrado de Gestión MASS
Desarrollo de una cultura preventiva en seguridad
Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS)

CAPÍTULO V CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL: 20 AÑOS POTENCIANDO EL COMERCIO DE CHILE

Nuestros servicios
La importancia de la infraestructura y equipos en la competitividad
Tecnología e innovación
Tarifas y manual de servicios

CAPÍTULO VI CUIDADO DEL PLANETA: COMPROMETIDOS CON EL MEDIO AMBIENTE

Materiales utilizados en la operación
Emisiones
Consumo energético
Consumo de agua
La importancia de la biodiversidad
Tratamiento de residuos
Protocolo de Manejo de Incidentes Ambientales
Derrames
Cumplimiento ambiental

INDICADORES GRI

MENSAJE DEL GERENTE GENERAL

Tengo el agrado de presentar el cuarto Reporte de Sostenibilidad de TPS, en el que damos cuenta de nuestra gestión económica, social y medioambiental durante los años 2019 y 2020, de la mano de una sólida estrategia de sostenibilidad desarrollada e implementada durante estos dos años, y que estuvo marcada en el último periodo por la crisis sanitaria global del covid-19.

En TPS, la sostenibilidad ha sido la base del crecimiento a lo largo de nuestros más de 20 años de concesión. Sabemos que somos una pieza fundamental de la cadena logística del comercio exterior y estamos conscientes de la responsabilidad que nos compete en el desarrollo de este sector tan relevante para la economía del país. Por ello, trabajar con altos estándares de eficiencia, seguridad y calidad ha sido nuestro norte desde el primer día.

Con este cuarto reporte bianual completamos ocho años sistematizando nuestro trabajo en sostenibilidad, que representa los esfuerzos realizados por todas las áreas del Terminal identificando y cuantificando los indicadores contenidos en este documento. Pero por sobre todo, este reporte refleja nuestro propósito, que es mejorar la calidad de la vida de las personas a través del comercio exterior, de manera sostenible y con excelencia operacional.

El propósito se encuentra en el centro de todo lo que hacemos, y el camino para llegar a él está formado por cinco pilares de sostenibilidad que integran todos los ámbitos en que podemos ser un aporte concreto en esta materia.

En primer lugar está el pilar de Nuestras Personas, que sitúa a nuestros colaboradores como el motor de nuestra actividad y para quienes buscamos ser un aporte en su crecimiento y desarrollo. Luego, el pilar de la Confianza y Transparencia representa nuestra vinculación transparente y confiable con todos nuestros Grupos de Interés. En el pilar de Clientes y Excelencia Operacional, aspiramos a los más altos estándares de calidad en nuestros servicios y procesos, respondiendo a las necesidades de nuestros clientes y al dinamismo de los mercados donde participamos. Para el pilar de Desarrollo Social, buscamos ser un actor relevante del desarrollo en los territorios donde operamos, creando valor para nuestros proveedores y comunidades. Finalmente, el pilar del Cuidado del Planeta, que se refiere a cuidar nuestro entorno, especialmente nuestros océanos, mitigando nuestros impactos ambientales y siendo actores proactivos en la lucha contra el calentamiento global.



Oliver Weinreich Román
Gerente General

Para que este conjunto de desafíos pueda efectivamente llevarse a la práctica, requerimos el compromiso de cada una de las personas que trabaja en TPS y por ello nos basamos en nuestros valores, que son transversales a todos quienes formamos parte del Terminal: pasión, integridad, excelencia y seguridad.

La pandemia del covid-19 ha sido una prueba muy compleja para todas las organizaciones y la nuestra no es la excepción. Muy tempranamente, nos reunimos con autoridades y comenzamos a generar conciencia definiendo medidas preventivas; y cuando surgieron los primeros casos en el país, elaboramos un completo protocolo para prevenir y monitorear los contagios, con lineamientos nacionales de nuestras autoridades, técnicas y buenas prácticas, orientado a cuidar la salud de todas las personas que pertenecen a TPS y aquellas que interactúan con nuestro Terminal.

Esta emergencia, que ha movilizó todos nuestros recursos para cuidar la vida y salud de las personas y, al mismo tiempo, mantener la continuidad del abastecimiento en nuestro país, no ha sido obstáculo para seguir avanzando en aquellas líneas de trabajo que hemos desarrollado por años.

Tal es el caso de nuestras iniciativas ambientales, en que continuamos efectuando la medición y control de nuestra Huella de Carbono, como también el monitoreo

del agua de la bahía de Valparaíso, la gestión de los residuos líquidos y sólidos de nuestra operación, temas que encontrarán desarrollados en este documento.

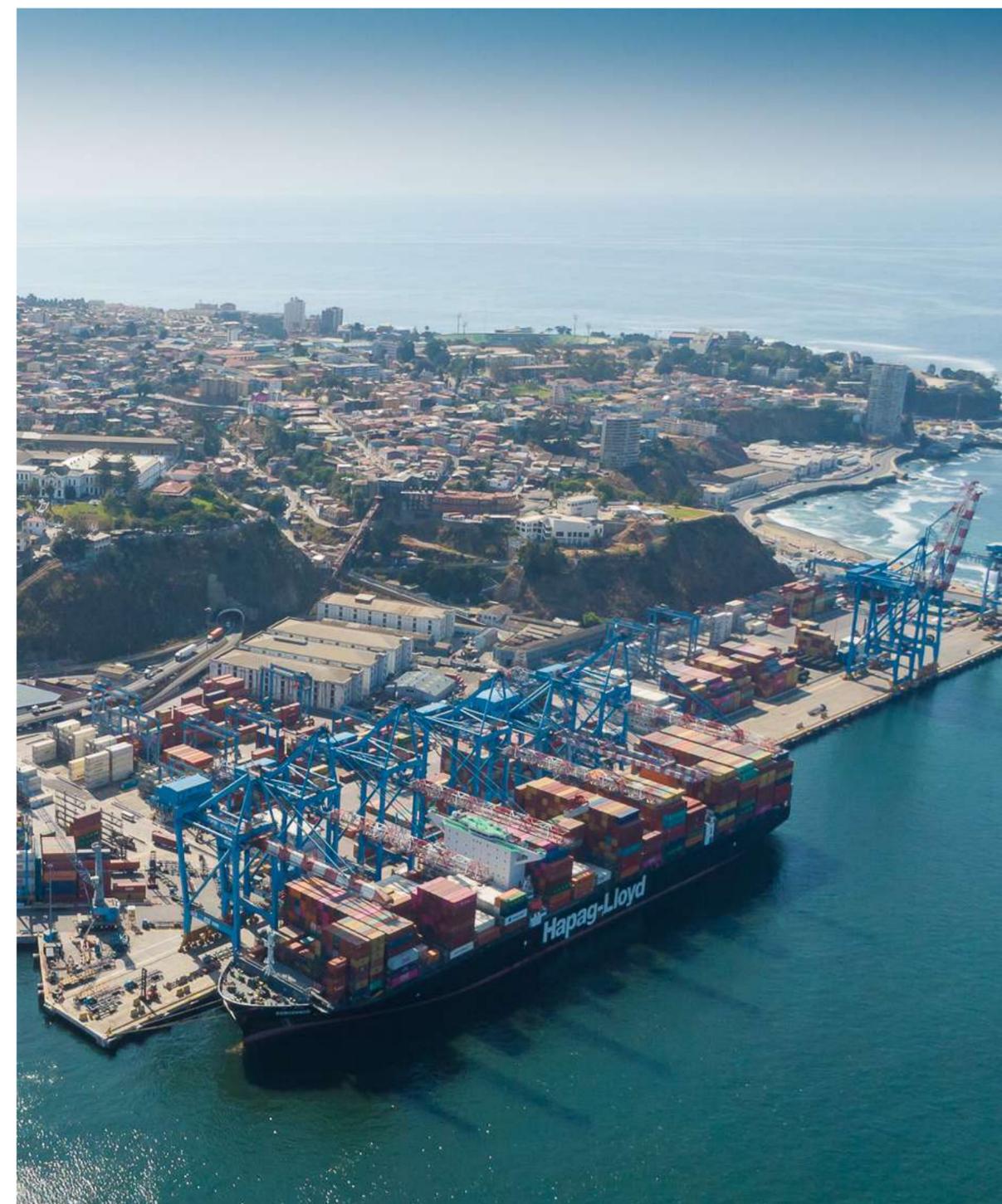
Enfocados en la excelencia operacional, somos el primer terminal chileno que se unió a la plataforma Blockchain de Maersk, TradeLens, diseñada para promover un comercio más eficiente y seguro. Con ello nos pusimos a la vanguardia en el uso de las nuevas tecnologías como aliadas de la competitividad.

También en este periodo efectuamos un profundo trabajo de revisión de nuestros Grupos de Interés, alineados con las directrices de Ultramar, con el objetivo de comprender mejor las necesidades de nuestros stakeholders y mejorar las formas en que nos comunicamos con ellos.

Todo lo que está plasmado en este reporte ha sido posible gracias a nuestros colaboradores, el equipo TPS. Una relación transparente, honesta y fluida como la que tenemos con ellos es un elemento diferenciador dentro del exigente mercado en que trabajamos.

Un fraternal saludo,

Oliver Weinreich
Gerente General





CAPÍTULO I:
**NUESTRA ESTRATEGIA
Y VISIÓN DE LA
SOSTENIBILIDAD**

MATERIALIDAD DE ESTE REPORTE

El proceso de materialidad realizado en nuestra organización en la presente versión de este documento consideró las siguientes instancias:

- Revisión interna de temas relevantes del reporte anterior, con el Comité de Sostenibilidad.
- Alineamiento con el Reporte de Sostenibilidad de Ultramar.
- Revisión de documentos internos, prensa y fuentes secundarias.
- Principios y estándares de Global Reporting Initiative (GRI).

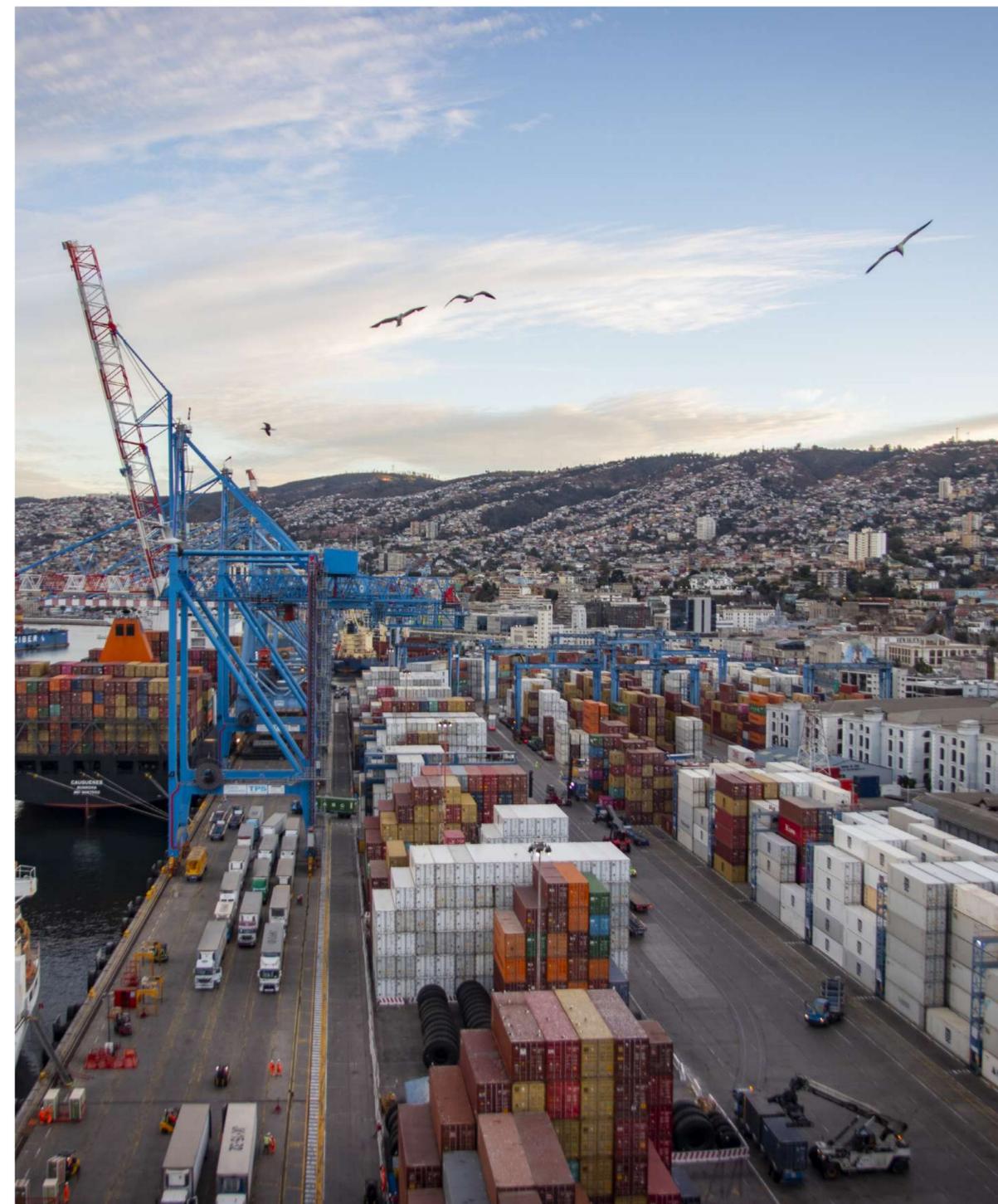
En 2019 comenzó un proceso sistemático para la implementación de una estrategia de sostenibilidad en todas las empresas pertenecientes a Ultramar, desafío en que nos integramos con mucho entusiasmo.

El 2020 fue un año especialmente diferente a otros, debido a la emergencia sanitaria a causa del covid-19, por lo que gran parte de los esfuerzos de ese periodo se concentraron en manejar la crisis sanitaria para prevenir el contagio de la enfermedad y asegurar la cadena de abastecimiento del país, brindando seguridad sanitaria en todo el proceso y velando por la salud de nuestros colaboradores.

Esta situación, que afectó y sigue afectando globalmente a todos los países, fue un aliciente para profundizar nuestra vinculación con nuestro equipo humano, con los clientes, con los contratistas y proveedores, autoridades y empresas que son parte de la cadena logística.

Sin perjuicio de ello, continuamos avanzando en el desarrollo de la estrategia de sostenibilidad de nuestro Terminal, centrados en el propósito de la organización que es contribuir a la calidad de vida de las personas a través del comercio exterior, con un desarrollo sostenible y con excelencia operacional.

Ello ha significado involucrar activamente a los líderes de la organización, para transmitir en toda su amplitud las dimensiones de la visión de sostenibilidad que tenemos, y porque creemos en que las personas son efectivamente agentes de cambio en la transformación de nuestra organización hacia la sostenibilidad.



PILARES Y COMPROMISOS

Esta estrategia se sustenta en cinco pilares estratégicos, que a su vez se vinculan con compromisos específicos. Los compromisos constituyen la mirada estratégica de corto plazo, es decir las acciones que debemos emprender para contribuir a los pilares.

Nuestro propósito se encuentra al centro de todo porque es el núcleo de nuestra actividad. La sostenibilidad es parte de este propósito, de ahí su relevancia para toda la organización, junto con la excelencia operacional.

El propósito de TPS es contribuir a la calidad de vida de las personas a través del desarrollo del comercio exterior, de manera sostenible y con excelencia operacional.

Los pilares se encuentran integrados entre sí, porque para lograr el desarrollo de uno es necesario contar con los otros; y además porque la forma de comprender la integralidad de lo que hacemos es conectando en forma sólida estos cinco elementos.

Por último, las herramientas más importantes para poder concretar los compromisos asumidos en cada pilar, son nuestros valores, que ya se encuentran plenamente internalizados en todas las personas que componen TPS.



CONFIANZA Y TRANSPARENCIA

Vincularnos en forma transparente y confiable con todos nuestros grupos de interés, buscamos asegurar la integridad como un valor fundamental de nuestra empresa.

COMPROMISOS

- Vinculación con todos nuestros grupos de interés.
- Fomentar una gestión ética robusta.
- Resguardar la cultura organizacional de TPS.
- Velar por el desarrollo del puerto de Valparaíso, a través de nuestras acciones.

DESARROLLO SOCIAL

Queremos potenciar el desarrollo social en el territorio en que nos encontramos. Aspiramos a ser buenos vecinos, entregar oportunidades laborales, mejorar la calidad de vida de las personas y crear espacios propicios para el emprendimiento, con énfasis en proveedores locales.

COMPROMISOS

- Aportar al desarrollo y a la calidad de vida de las comunidades donde estamos insertos.
- Apoyar el desarrollo de proveedores, en especial locales.

NUESTRAS PERSONAS

Son el motor de la estrategia. Aspiramos a ser un aporte en el crecimiento y desarrollo de cada uno, impactando positivamente en su calidad de vida.

COMPROMISOS

- Desarrollar a los colaboradores valorando el mérito y la diversidad.
- Cumplir los más altos estándares de seguridad.
- Asegurar un buen clima laboral, donde cada colaborador se sienta orgulloso de pertenecer a TPS.

CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL

Aspiramos a los más altos estándares de calidad en nuestros servicios y procesos, para una gestión rentable de nuestro negocio. Responder a las necesidades de nuestros clientes y al dinamismo de los mercados en que participamos.

COMPROMISOS

- Entregar servicios de excelencia.
- Asegurar una gestión eficiente y rentable.
- Búsqueda constante de la mejora continua.

CUIDADO DEL PLANETA

Es un desafío a nivel global, y queremos aportar desde nuestra realidad, mitigando nuestros impactos ambientales e identificando oportunidades de hacer más eficiente el uso de recursos, disminuir nuestras emisiones de gases de efecto invernadero y potenciar un cambio cultural hacia operaciones más amigables con el medio ambiente.

COMPROMISOS

- Reducir nuestra huella de carbono.
- Fomentar una cultura ambiental proactiva al interior de TPS.
- Proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad cercana a nuestras operaciones.



NUESTROS VALORES

Los valores en los que basamos cada acción que emprendemos son: Pasión, Integridad, Excelencia y Seguridad, y usualmente utilizamos el acrónimo PIES para referirnos a ellos, ya que son la base sólida sobre la cual cada uno de nuestros colaboradores se desenvuelve y también el sustento de nuestra cultura corporativa.

Pasión

Es la energía que nos anima a hacer lo que hacemos con alegría y creatividad, asumiendo cada problema como un desafío y una oportunidad; se alimenta en la convicción de que lo que hacemos es valioso y contribuye a nuestro bienestar y al de los demás.

Mostramos pasión cuando:

- Ponemos nuestra inteligencia y creatividad al servicio de lo que hacemos y de los equipos que integramos.
- Somos protagonistas, nos comprometemos con un propósito común, trabajamos en equipo para lograrlo y hacemos que las cosas pasen en un ambiente de confianza, alegría y buen humor.
- Nos empeñamos en atender a nuestros clientes, proveedores, empresas parte de la operación y la comunidad de manera sobresaliente, buscando nuevas formas de crear valor para ellos y nuestras partes interesadas.

Integridad

Es actuar con fidelidad a nuestros valores y convicciones más profundas, con consistencia entre lo que decimos y hacemos. Esto nos impulsa a:

- Ser fieles a nuestra palabra y convicciones asumiendo sus costos y actuar con humildad dejando que nuestras acciones hablen por nosotros.
- Actuar con respeto por las personas y la debida consideración por nuestros grupos de interés y el entorno.
- Cuidar tanto el resultado como la forma en que lo logramos.

Excelencia

Buscar constantemente mejorar todo lo que hacemos y apuntar a exceder las expectativas. Esto nos motiva a:

- Escuchar atentamente los desafíos y necesidades de nuestros clientes, y poner a su servicio nuestras competencias, habilidades y experiencia sin resignarnos ante las dificultades.
- Hacer nuestro trabajo con dedicación y calidad, aprender de nuestros errores propiciando ambientes de mejora continua.
- Plantearnos objetivos desafiantes, estimular la creatividad para innovar y ser referentes en nuestra industria.

Seguridad

Nuestro equipo da sentido a todo lo que hacemos. Proteger la vida y el medio ambiente en todas las acciones que realizamos ha de ser siempre una preocupación prioritaria. Esto nos incentiva a:

- Anteponer siempre nuestra seguridad y la de las personas a nuestro cargo.
- Cuidar el medio ambiente, los activos propios y de terceros.
- Liderar activamente, exigir responsabilidad y compromiso de todos con evitar accidentes.

NUESTRA VISIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD

- Somos un terminal portuario dedicado a la transferencia de carga, lo que constituye un eslabón fundamental en la cadena del comercio exterior de nuestro país. Al mismo tiempo, somos una puerta de entrada a Valparaíso, ciudad Patrimonio de la Humanidad. Operamos en el marco de un contrato de concesión del puerto de Valparaíso, como administradores del Terminal 1 de Valparaíso, a través de la Empresa Portuaria Valparaíso (EPV).
- La sostenibilidad como un principio ha estado desde siempre presente en nuestra operación, porque tenemos el convencimiento que el desarrollo económico no es alcanzable sin el desarrollo social y el ambiental.
- Todos los vínculos que generamos a partir de nuestra operación están basados en la confianza y transparencia, que forman parte de nuestros pilares estratégicos. Ello implica que siempre estamos abiertos al diálogo y que nuestro estilo de hacer las cosas es directo y cercano.
- Somos muy rigurosos en la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores de nuestro Terminal, ya sea que pertenezcan a la organización o sean subcontratados. En especial, durante la emergencia sanitaria del covid-19, que ha afectado al mundo entero en 2019 y 2020, trabajamos colaborativamente con todas las áreas para contar con protocolos completos y exhaustivos en esta materia.

- La comunidad juega un rol muy importante en nuestra actividad, en especial porque Valparaíso es una ciudad que se desarrolló a partir del puerto, y que en la actualidad el comercio internacional por mar sigue siendo la principal actividad económica de la ciudad, por lo que comprendemos que tenemos una gran responsabilidad que cumplir con la comunidad. Aspiramos a ser un verdadero aporte para la ciudad y para la calidad de vida de sus habitantes.
- Nos interesa mantener una comunicación fluida y eficaz con nuestros vecinos, por lo que estamos siempre pendientes de resolver consultas o quejas, a través de distintos canales, para entregar una respuesta satisfactoria a sus inquietudes. Buscamos dar solución en poco tiempo a los temas en que la comunidad tiene interés o preocupación. No dejamos temas inconclusos, entregando siempre una respuesta clara. Para nosotros, todas las quejas son importantes.
- Nuestras decisiones se basan en un profundo análisis y en procedimientos. Los proyectos que llevamos a cabo son ejecutados tomando en cuenta todos los potenciales impactos que pudiéramos generar, para potenciar los positivos y eliminar o, en lo posible, minimizar los negativos.

- Como toda actividad industrial, generamos emisiones al ambiente, y tal como lo declara uno de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad, monitoreamos y certificamos las emisiones de toda la cadena logística de nuestra operación para gestionar su minimización y nos certificamos en la cuantificación de dicho proceso.
- Nuestras operaciones están ligadas a la zona terrestre, la transferencia en muelle, como el acopio de contenedores en el patio, la carga de camiones, trámites de embarque, etc. Sin embargo, somos cuidadosos de no afectar las aguas, el fondo marino, ni la fauna silvestre que circula por nuestro patio. Contamos con un Plan de Vigilancia Ambiental para el medio marino, el cual ha arrojado a lo largo de sus mediciones un ambiente con características normales para el sector portuario.



RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

INFORME SOCIOAMBIENTAL

A lo largo de 2019 nos enfocamos en un completo proceso de evaluación socioambiental con el objetivo de construir una política socioambiental para nuestra operación. Esta evaluación contempló una metodología bastante comprensiva, con entrevistas semi estructuradas a actores locales, análisis de documentación e información disponible. Este trabajo se hizo con una mirada multidimensional que contempla las dimensiones económica, social y ambiental.

Para avanzar en la sistematización de nuestro relacionamiento con los Grupos de Interés, durante 2019 y 2020 trabajamos en una revisión y priorización de los actores relevantes de nuestra operación, con la finalidad de definir planes de acción con cada uno de ellos, a través de herramientas de gestión claras.

MANUAL DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

Contamos con una herramienta útil y completa para gestionar la forma en que nos relacionamos con nuestros Grupos de Interés, la que hemos estado utilizando desde el 2020, alienados con las directrices de la Gerencia de Personas y de Sostenibilidad de Ultramar. Este es un esfuerzo de sistematización de metodologías y estándares que nos ayudará a mejorar nuestra gestión, basándonos en la participación y la transparencia.

Para este manual se consideraron distintas iniciativas internacionales: la norma ISO 26.000 y el Stakeholder Engagement Standard (AA 1.000). Las principales orientaciones de este manual son:

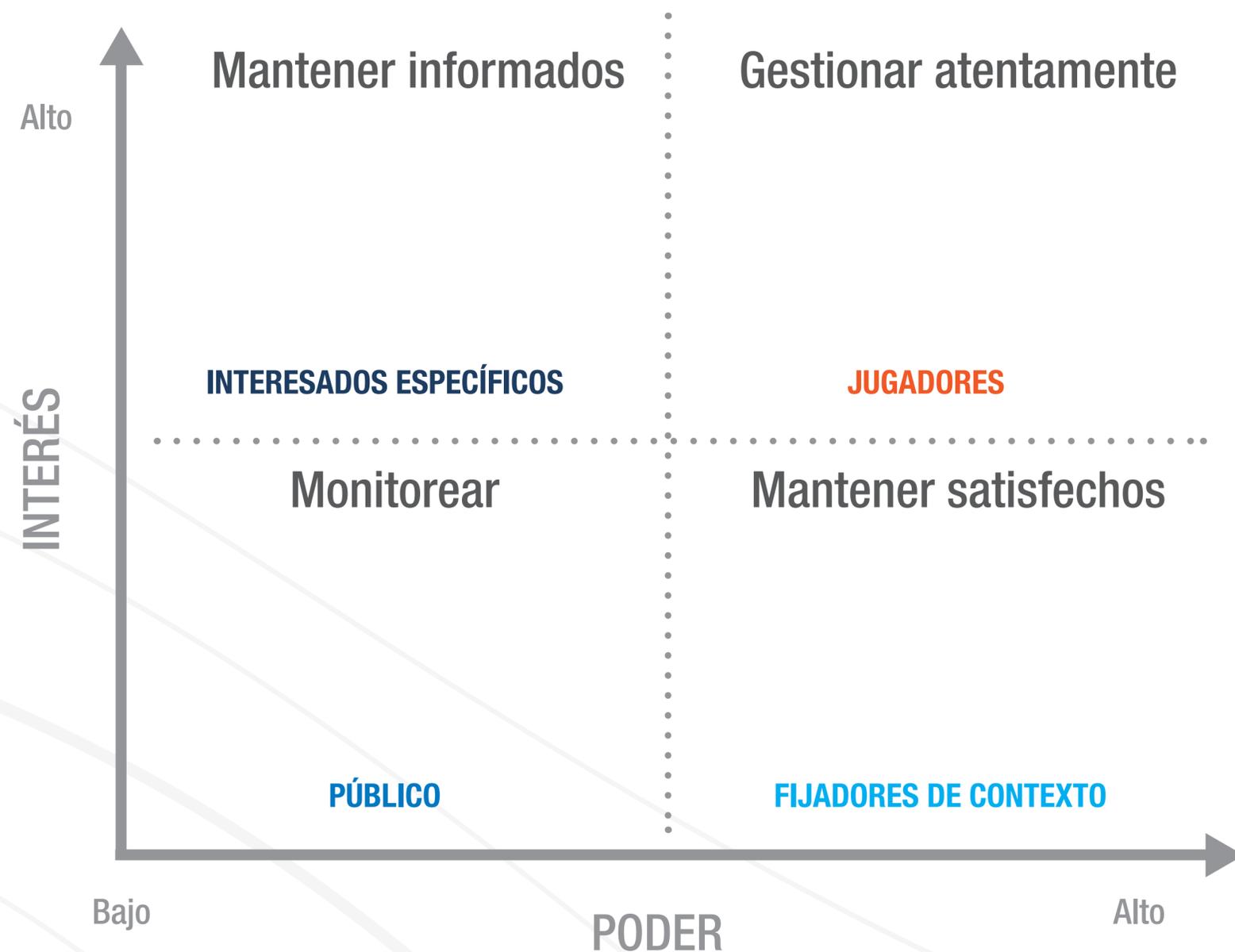
- Toda acción y compromiso que se entable con Grupos de Interés, deben ser iniciativas que respondan a las funciones básicas de la empresa u organización (AA 1.000).
- Es fundamental delimitar un propósito que oriente la gestión de Grupos de Interés (ICMM). En el caso contrario se puede correr el riesgo de implementar medidas efectistas que no contribuyan a potenciar la empresa.

- Realizar un diagnóstico de los intereses y expectativas que existen en el territorio en relación con la empresa, identificando las necesidades y principales oportunidades para el desarrollo.
- La gestión de Grupos de Interés puede ser a través de mecanismos de relacionamiento informativos, diálogo presencial, acciones específicas, entre otras. Lo relevante es que responda a una planificación.
- Esta se debe sustentar en la confianza entre empresa/actor (ICMM). El cumplimiento de la estrategia declarada es una vía para mantener la confianza.

En virtud de la metodología incorporada en este manual, realizamos una actualización de nuestros Grupos de Interés en base a las categorías que distingue dicho instrumento, de manera de trabajar alineados con las demás empresas de Ultramar y así unificar los criterios y conceptos al implementar los planes de trabajo. Nuestros Grupos de Interés son los siguientes:

GRUPO DE INTERÉS	DESCRIPCIÓN
ORGANIZACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionales: son las organizaciones sociales funcionales presentes en el territorio, cercanos a nuestra operación o presentes en el entorno comunal, y que su existir responde a una función específica. • Territoriales: representan específicamente a vecinos y vecinas de un sector.
AUTORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Autoridades locales. • Autoridades nacionales.
ASOCIACIONES PRODUCTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Gremios según sector. • Agrupaciones según sector.
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> • Agrupaciones formadas en el territorio para temáticas específicas, pueden tener representación nacional o local. • Organismos internacionales.
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Aquellos orientados a responder necesidades de la comunidad y que podrían ser beneficiarios de programas o aportes de nuestra empresa.
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Quienes utilizan los servicios prestados por TPS.
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Participantes de la cadena de suministros que permiten la correcta operación de la empresa.
SINDICATOS Y COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicatos: grupos organizados de colaboradores. • Colaboradores: empleados directos de la operación de la empresa.
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Medios masivos de comunicación que sean relevantes a nivel local y nacional en el territorio en que opera nuestra empresa.
EMPRESAS DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> • Todas aquellas empresas ubicadas en el territorio en que se emplaza nuestra empresa.

Luego de esta categorización, y a través de un profundo trabajo de conocimiento de nuestros Grupos de Interés, confeccionamos el Mapa de Grupos de Interés, compuesto por las siguientes variables:



Fuente: Ultramar

Este mapa nos permite posicionar a los diferentes actores sociales en cuanto al interés y poder, respecto de nuestra organización, en base a los siguientes criterios:

Jugadores: Son quienes tienen el mayor nivel de interés en la empresa, y además presentan la mayor influencia (poder) para intervenir en su desarrollo. La estrategia para trabajar el vínculo es gestionarlos atentamente.

Interesados Específicos: Actores sociales que comparten el interés de los jugadores, sin embargo, no cuentan con el mismo poder que ellos. Esto suele deberse a que su motivación, vínculo o compromiso, es en función del interés que los mueve, y que restringen la relación a la consecución de sus metas específicas.

Fijadores de Contexto: Son actores con un bajo interés (que puede variar fácilmente, para convertirlos en jugadores), pero con un alto poder e influencia. Su relación es más bien indirecta.

Público: El público tiende a encontrarse a la espera del desarrollo de acciones que motiven su toma de postura y opinión.

Es importante señalar que el Mapa de Grupos de Interés refleja un momento puntual del territorio y de la relación de los actores sociales con la empresa. Como tal, se trata de una fotografía que debe ser actualizada anualmente para reflejar el carácter dinámico de las relaciones con la comunidad.

POLÍTICA DE RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

Una vez realizada la identificación y priorización de los Grupos de Interés, es preciso establecer mecanismos formales y transparentes para el relacionamiento de nuestra organización con ellos.

Para ello, contamos con una política de relacionamiento con Grupos de Interés, que se encuentra alineada con Ultramar y las demás empresas del grupo, de manera que los principios y metodologías de relacionamiento sean comunes y se inspiren por las mismas motivaciones en forma transversal.

Ello conlleva un marco de acción, construido con las siguientes declaraciones:

1. Generar valor en los territorios donde operamos: estableciendo mecanismos de desarrollo con las comunidades y proveedores locales desde una mirada de valor compartido.

2. Mantener mecanismos de diálogo transparente: Promoviendo la entrega de información transparente y confiable sobre nuestra gestión operacional.

3. Velar por la seguridad y el bienestar de nuestros grupos de interés: Capacitando constantemente en materia de seguridad a nuestros colaboradores, contratistas, proveedores y clientes.

4. Cuidar del medio ambiente: Identificando y analizando de manera permanente los impactos y posibles riesgos de nuestras operaciones para la comunidad y el medio ambiente.

5. Buscar la mejora continua: Para una gestión pertinente y efectiva, las acciones de inversión social deben definirse desde la comprensión del territorio y su contexto.

6. Convocar a nuestros grupos de interés para el cumplimiento de nuestra estrategia: Haciendo partícipes a nuestros colaboradores, proveedores y clientes en los proyectos de desarrollo local.



MANUAL DE MANEJO DE CRISIS

Contamos con un Manual de Manejo de Crisis que se basa en las orientaciones del documento Lineamientos para la Gestión de Crisis, elaborado por Ultramar; para servir como guía a todas las empresas del grupo. En este manual integramos los conceptos, procesos, responsables y todo lo concerniente a este tema, con las metodologías más completas para la contención de situaciones de crisis que puedan afectar a la organización y sobre todo a las personas.



COMUNICACIÓN Y DIÁLOGO

Mantenemos un diálogo permanente con todos nuestros Grupos de Interés. Creemos en la comunicación fluida, franca, cara a cara con todas las personas que participan de una u otra manera en el desarrollo de nuestra operación, por eso hemos desarrollado diversos canales de comunicación para mantener una conexión permanente con ellos, dependiendo de sus expectativas y necesidades.

GRUPO DE INTERÉS	CANALES DE COMUNICACIÓN	
ORGANIZACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Prensa 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas oficiales de redes sociales • Memorias anuales
AUTORIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa • Memorias anuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones formales Ley de Transparencia • Trato directo con ejecutivos de áreas específicas • Correos electrónicos
ASOCIACIONES PRODUCTIVAS	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones gremiales • Correos electrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Trato directo con ejecutivos de áreas específicas • Cuentas oficiales de redes sociales
ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa • Cuentas oficiales de redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web • Memorias anuales
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Cuentas oficiales de redes sociales • Página web 	<ul style="list-style-type: none"> • Correos electrónicos • Reuniones con ejecutivos de áreas específicas • Actividades colaborativas
CLIENTES	<ul style="list-style-type: none"> • Memorias Anuales • Correos electrónicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con gerente general y otros ejecutivos • Prensa
PROVEEDORES	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones semanales de coordinación • Reuniones mensuales de evaluación • Trato directo con área de compras/finanzas • Página web 	<ul style="list-style-type: none"> • Memoria Anual • Trato directo con administradores de contrato operativos de todas las áreas del Terminal, además de Personas, Operaciones y HSE
SINDICATOS Y COLABORADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con sindicatos • Negociación colectiva • Intranet • Correos electrónicos • Página web 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones periódicas ampliadas con Gerente General • Espacios de conversación de las distintas áreas • Encuesta de clima Great Place To Work (GPTW) • Sistemas de mensajería instantánea
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicados de prensa • Cuentas oficiales de redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones con gerente general y otros ejecutivos • Página web
EMPRESAS DEL TERRITORIO	<ul style="list-style-type: none"> • Prensa • Cuentas oficiales de redes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Página web

Fuente: TPS

CADENA DE SUMINISTRO

Una eficiente cadena de suministro es fundamental para el logro de nuestros objetivos estratégicos. Se trata de un conjunto de actores que funciona de manera armónica y comprometida, como lo hace el sistema logístico de Valparaíso. Ello posibilita atender todas las necesidades de nuestros clientes, que buscan cada día oportunidades de optimización de sus procesos.

La base de toda organización es la correcta gestión de la cadena de suministros: base esencial para la eficiencia operativa.



EXPORTACIÓN

La exportación comienza cuando se abre el stacking de la nave, con un periodo de siete días para que los exportadores ingresen su carga al terminal. Para esto, los exportadores con anterioridad deben tener una reserva en la nave para su carga.

Una vez que los exportadores despachan la carga de su dependencia en camión al terminal, deben pasar por la Zona de Extensión de Apoyo Logístico (ZEAL), donde los transportistas pasan distintos pasos para regularizar su entrada al terminal en los ámbitos de seguridad, documentación, operación y fiscalización.

Una vez que se cumplen todos estos pasos, desde el Terminal solicitamos la bajada de los camiones por una ruta única, vigilada con cámaras de seguridad y a través de la que se pueden monitorear los tiempos en la ruta.

Ya en el Terminal, cuando el vehículo llega al Gate In, revisamos los datos del contenedor a través de un programa que despliega la información previamente ingresada. Nuestros Gates cuentan con sistema OCR (Optical Character Recognition), que permite conocer la información del camión y del contenedor con un dispositivo electrónico. Se ingresa el número del sello y se revisa si el contenedor presenta algún daño.

Terminado el Gate In, se imprime un Estatus de Ingreso del Contenedor (EIR), además de indicar la posición en el patio a la que se debe dirigir.

El stacking de contenedores de exportación se encuentra en el patio de operaciones, de acuerdo a las características físicas del contenedor y nave, puerto de destino y peso. El objetivo es que el contenedor no se vuelva a mover hasta que se proceda con el embarque.

Una vez terminado el periodo de stacking, personal de nuestro Terminal y el planner de la línea generan el plano de embarque, con el cual crea la secuencia de embarque, optimizando los movimientos en patio.

IMPORTACIÓN

El proceso de importación comienza con la manifestación de la carga. Esta información es crucial para conocer su retiro, el cual puede variar en las siguientes condiciones: despacho directo diferido, retiro de tercer almacenista, despacho a depósitos y almacenaje en TPS. En este proceso participa también el Servicio Nacional de Aduanas a través de las fiscalizaciones respectivas como se observa en el diagrama.

La línea naviera envía el plano de descarga de la nave, donde se observa la figura del buque y la ubicación de los contenedores, para así programar las grúas que trabajarán en la descarga.

Tras la descarga, los contenedores pasan a la zona de internación, donde se revisa la información base del contenedor y su condición. Luego, dependiendo de sus características físicas y su condición de importación, el sistema selecciona la posición en el patio a la que debe dirigirse.

Despacho directo diferido es la carga de trámite anticipado que se inscribe para retiro en forma directa desde el área de stacking, previo pago de los derechos de Aduana, es decir, carga que no será almacenada en TPS. Estos se retiran de acuerdo a una secuencia de despacho publicada por el terminal cada tres minutos.

Tercer almacenista o depósito es el destino de los contenedores que se dirigen a un almacenista externo y se agrupan en bloques. Dependiendo de la cantidad de contenedores descargados, estos se pueden comenzar a despachar durante el primer turno de descarga de contenedores.

Almacenaje son los contenedores que permanecen en TPS hasta que el cliente solicite su retiro.

IMPORTACIÓN

EXPORTACIÓN

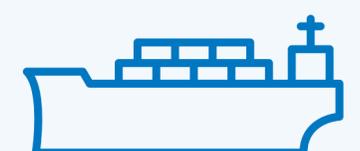
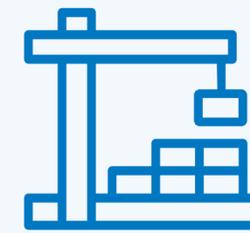
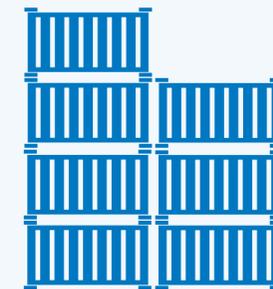
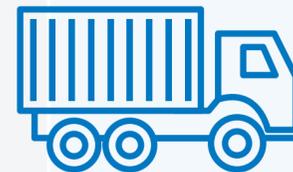
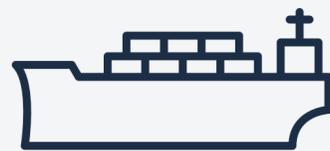
Planificación naviera

Llegada del buque

Almacenamiento y entrega

Recepción y almacenamiento

Salida del buque



- Recepción de naves
- Practicaje y pilotaje

Descarga del buque

Logística y transporte terrestre

Carga del buque

- Despacho de naves
- Practicaje y pilotaje



CAPÍTULO II: CONFIANZA Y TRANSPARENCIA: TPS, UN SOCIO EN QUIEN CONFIAR



ESTÁNDARES INTERNACIONALES E INICIATIVAS LOCALES EN QUE PARTICIPAMOS

Hay muchas certificaciones relativas al comercio internacional, debido a que es una industria que exige estándares muy altos por todo lo que representa para el intercambio entre países.

Algunas de las certificaciones con que contamos son requisitos necesarios para la operación, pero otras las hemos asumido de manera voluntaria, porque queremos brindar un servicio basado en la confianza de nuestros socios estratégicos, clientes, proveedores, colaboradores y la comunidad de Valparaíso. Para el periodo 2019-2020 contamos con los siguientes estándares:



Certificación ISPS: International Ship and Port Security, otorgada por la Organización Marítima Internacional (IMO) vigente desde el año 2004. Fuimos el primer puerto chileno en obtener esta certificación.



Convenio Solas: En cumplimiento con la IMO, en 2016 implementamos un sistema de pesaje de contenedores en las grúas de patio, que permite verificar y certificar el peso de un contenedor sin interrumpir la operación habitual.



ISO 45001:2018: Norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, destinada a prevenir lesiones y deterioro a la salud relacionados con el trabajo a las personas y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables. Vigente desde 2018 y reemplaza a OHSAS 18001, que fue certificada originalmente en 2003.



ISO 14001:2015: Norma internacional para sistemas de gestión ambiental destinada a proporcionar un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.



Certificación de Medición de la Huella de Carbono: Desde 2013, contamos con la certificación que acredita la implementación de la metodología para la medición y control de Gases Efecto Invernadero (GEI).



HuellaChile: Reconocimiento del Ministerio de Medio Ambiente que certifica alcanzar el nivel de cuantificación de los gases de efecto invernadero directos, indirectos y otros indirectos, en conformidad con los requisitos del Programa HuellaChile y la NCh-ISO 14064:2013/1. Vigente en TPS desde 2018.



ISO 26000 de Responsabilidad Social: Vigente desde 2014, cuando desarrollamos un profundo análisis de nuestras prácticas responsables y las alineamos a las 7 Materias y 7 Principios contemplados en el estándar.



Great Place to Work: Anualmente participamos en la medición de clima laboral que realiza el Instituto "Great Place To Work Chile".



Sello de Energía Renovable de IMELSA Energía que certifica que toda la energía eléctrica que utilizamos en TPS, durante 2020, proviene de fuentes renovables.



Sello Propyme: Desde el 2013 contamos con el Sello Pro Pyme lo que significa que nos hemos comprometido a pagar a nuestros proveedores a un máximo de 30 días, cuando la ley exige un máximo de 60 días. En 2020, este sello dejó de entregarse por parte del Ministerio de Economía, debido a que entró en vigor la norma que exige a todas las empresas hacer los pagos en 30 días.

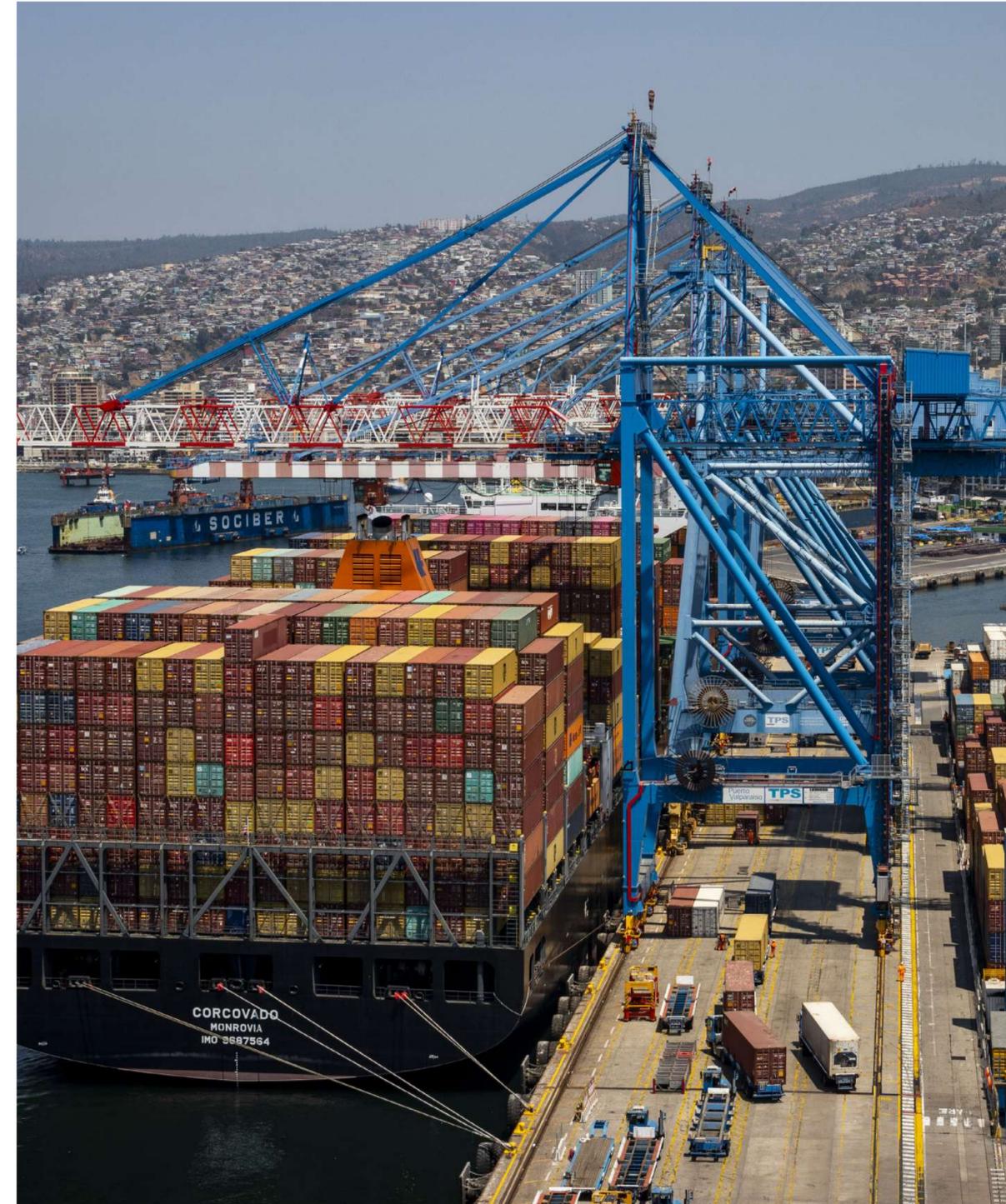
ASOCIACIONES GREMIALES

Estamos conscientes que somos actores importantes en el sistema empresarial de la Región de Valparaíso. Por ello, participamos como miembros en las dos asociaciones gremiales más importantes y antiguas de la zona, como son la Cámara de la Producción y el Comercio Regional (CRCP) y la Asociación de Empresas de la V Región (ASIVA)



También participamos de FOLOVAP, el Foro Logístico de Valparaíso, instancia de encuentro, participación y colaboración entre los distintos actores que participan de la comunidad logístico-portuaria ligada al Puerto de Valparaíso.

En el ámbito portuario, somos parte de la Cámara Marítima y Portuaria de Chile (CAMPORT), asociación gremial que integra las visiones de todos los actores relevantes del sector, públicos y privados.

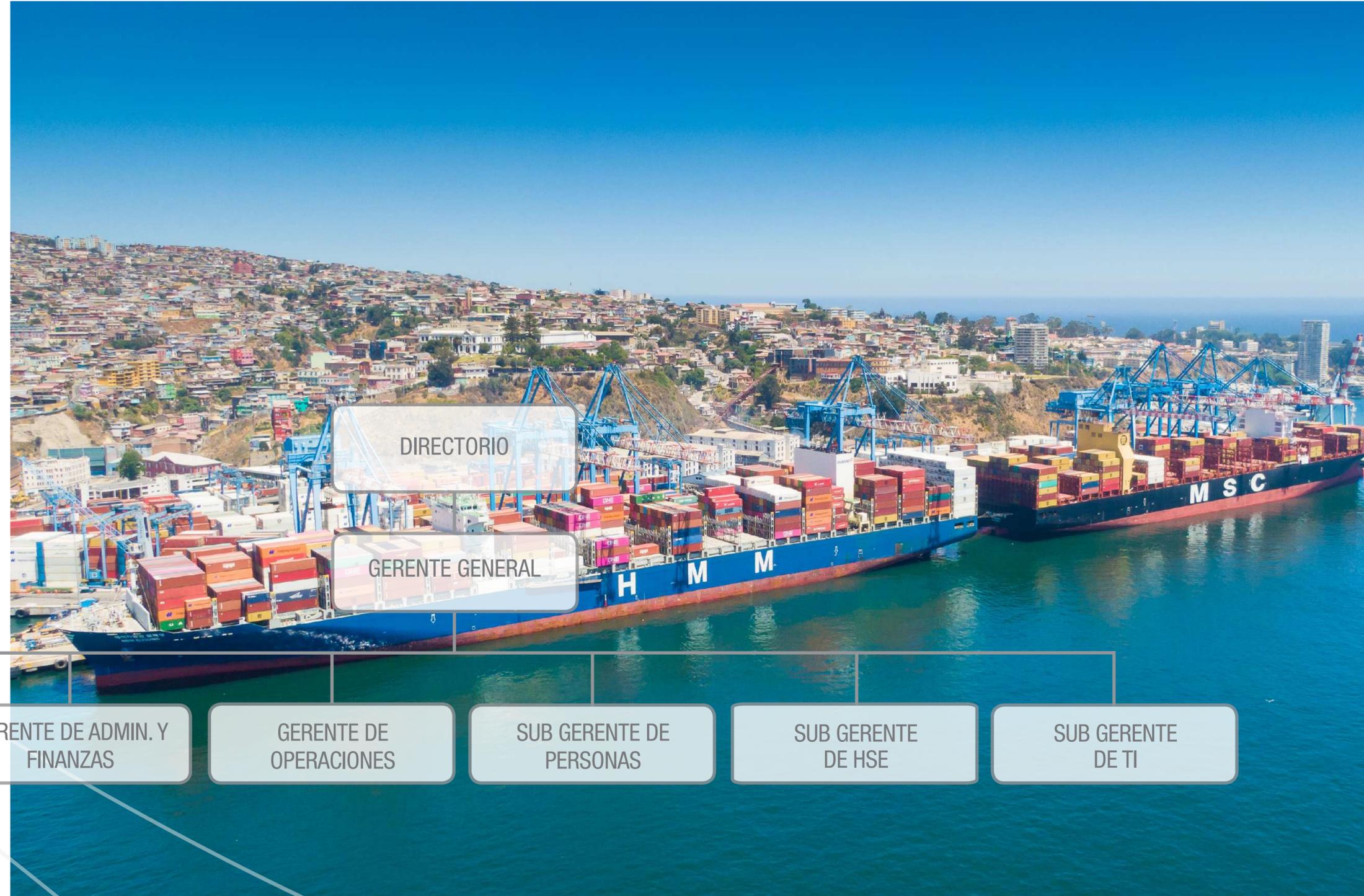
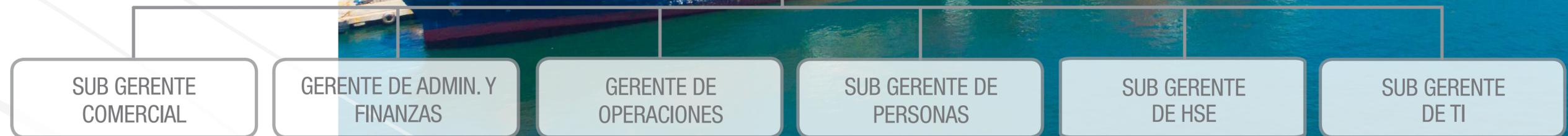


GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

Somos una sociedad anónima cerrada, constituida el 25 de octubre de 1999, cuyo giro es el desarrollo, explotación y mantención del Frente de Atraque N° 1 del puerto de Valparaíso, empresa de muellaje y almacenaje.

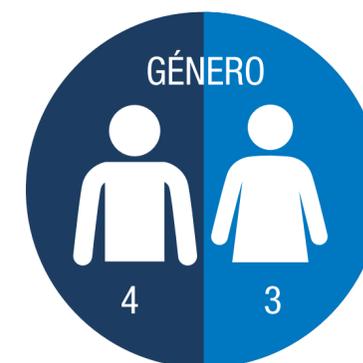
ConTug Terminals S.A. ingresó a la propiedad de la sociedad el 22 de diciembre de 2016, con una participación del 39,99 %.

El controlador de la sociedad es Neltume Ports S.A., con una participación de 60,01%, sociedad que a su vez es controlada por Inversiones Ultramar Limitada, la que por su parte es controlada por Marítima Choshuenco Limitada.

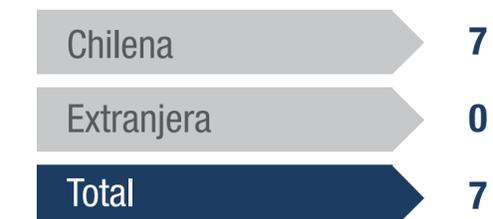


DIVERSIDAD EN LA GERENCIA

NOMBRE	EDAD	FECHA DE INGRESO	ANTIGÜEDAD	TÍTULO PROFESIONAL
Oliver Weinreich	45	01/03/2005	15 años	Ingeniero Civil Industrial
Andrés Repetto	35	01/01/2020	1 año	Ingeniero Civil
Loreto Giacaman	35	04/10/2010	10 años	Ingeniera Comercial
Camilo Jobet	32	16/10/2012	8 años	Ingeniero Civil Industrial
Mariela Morales	35	15/11/2010	10 años	Ingeniera Comercial
Laura Chiuminatto	32	25/03/2013	7 años	Ingeniera Civil Industrial
Rodrigo Cabrera	55	27/01/2000	20 años	Ingeniero Ejecución en Armas



NACIONALIDAD



RANGO DE EDAD



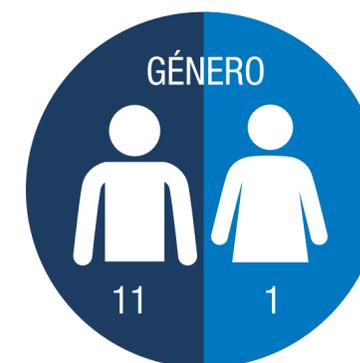
ANTIGÜEDAD



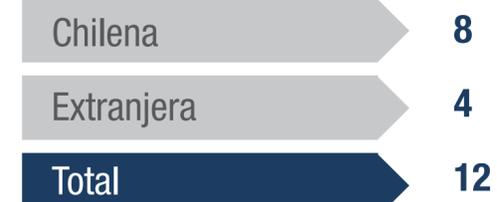
Fuente: TPS

DIVERSIDAD EN EL DIRECTORIO

NOMBRE	EDAD	FECHA DE INGRESO	ANTIGÜEDAD	TÍTULO PROFESIONAL
Richard von Appen Lahres	54	26/04/2001	19 años	Ingeniero Comercial
Gregory Gottlieb	38	26/06/2018	2 años	Master en Management
Pablo Ihnen de la Fuente	65	30/12/2008	12 años	Ingeniero Civil, Master en Economía
Antonio Jose de Mattos Patricio Junior	59	25/09/2018	2 años	Capitán, Master en Gestión Portuaria
Alejandra Mehech Castellón	57	28/01/2017	3 años	Ingeniero Comercial, Master en Sociología
Pier-Paolo Zaccarelli Fasce	58	25/09/2018	2 años	Ingeniero Comercial
Fernando Reveco Santander	49	28/04/2015	5 años	Ingeniero Civil Industrial
Giuseppe Prudente	60	22/12/2016	4 años	Capitán, Master en Certificación de Competencia
Francisco Ortúzar Vergara	45	28/01/2017	3 años	Ingeniero Comercial
Ammar Kanaan	52	26/06/2018	2 años	Ingeniero Civil
Felipe Vial Claro	60	25/04/2017	3 años	Abogado
Álvaro Brunet Lachaise	66	24/4/2012	8 años	Ingeniero Mecánico



NACIONALIDAD



RANGO DE EDAD



ANTIGÜEDAD



Fuente: TPS

SISTEMA DE GESTIÓN DE ÉTICA

En los últimos años, hemos perfeccionado nuestro Sistema de Gestión de Ética para responder adecuadamente y de manera completa a todas las necesidades de información de nuestros grupos de interés. Los principios del sistema de ética TPS son los que guían todas nuestras decisiones.

Contamos con un Comité de Ética, que tiene como objetivo velar por el cumplimiento de la Guía de Ética, fortalecer los valores dentro de la compañía e implementar el Modelo de Prevención de Delitos. Además, implementamos la Plataforma de Gestión de Ética, diseñada para facilitar la comunicación con todos nuestros grupos de interés.

En 2020 capacitamos a 342 colaboradores en el Sistema de Gestión de Ética, cifra que corresponde al 90,2% del total de nuestra dotación.



ANTICORRUPCIÓN

Como mencionamos, nuestro Sistema de Gestión de Ética apunta a fortalecer los valores de la organización, desarrollando una cultura orientada a la prevención y a evitar que existan delitos de corrupción. El SGE se materializa en la práctica con cuatro elementos, estos son: El comité de Ética y Prevención de Delitos, la Guía de Ética, el Canal de Denuncias y el Modelo de Prevención de Delitos.

El Modelo de Prevención de Delitos (MPD), basado en la Ley N° 20.393, establece la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, lo que quiere decir que existen ciertos tipos de delitos cuya sanción no solo recae sobre la persona que comete la acción, sino que también consideran un castigo a la persona jurídica detrás de ella. Estos delitos son:

- Lavado de activos.
- Financiamiento del terrorismo.
- Cohecho a funcionario público nacional y extranjero.
- Receptación.
- Soborno entre particulares.
- Negociación incompatible.
- Administración desleal.
- Apropiación indebida.
- Contaminación de aguas, entre otros.

El objetivo principal del MDP es mitigar el riesgo de que ocurran situaciones que expongan la reputación de la organización y estar afectos a sanciones que impidan el normal desarrollo de los negocios.

Modelo de Gestión de Ética TPS



MECANISMOS FORMALES DE DENUNCIAS

En caso de denuncias de alguno de los miembros de la organización, contamos con una Plataforma de Ética y una Línea Web de Consultas y Denuncias (www.eticatps.cl), que permite formular consultas y presentar denuncias de ética al encargado, durante las 24 horas del día, en forma confidencial o anónima.

A través de una clave alfanumérica de alta seguridad, las personas pueden hacer seguimiento a su consulta y mantener la comunicación, aun cuando su requerimiento haya sido realizado de manera anónima. Esta plataforma también puede ser utilizada por clientes, contratistas, consultores y proveedores.

La información que se envía a través de la plataforma de denuncias es confidencial y anónima. Se encuentra alojada en servidores externos, lo que entrega mayor seguridad y confidencialidad a la información.

Este canal es público y se ha difundido a través de capacitaciones a colaboradores, banner en página web de la empresa y campañas de comunicaciones; además por supuesto de la comunicación uno a uno entre los propios colaboradores, las jefaturas y en general todas las personas que integran la organización.

EVALUACIÓN ANTICORRUPCIÓN

El Modelo de Prevención de Delitos cubre todas las operaciones de la organización, las acciones de sus colaboradores, representantes, clientes, proveedores y cualquier tercero que represente a la empresa.

Dentro del proceso de análisis, elaboramos una Matriz de Riesgos que detecta los puntos en los procesos donde se pueden cometer actos de corrupción, y se mitiga cada uno de esos puntos implementando políticas, procedimientos y actividades de control. Nuestra Matriz de Riesgos contiene 56 riesgos y 52 controles que los mitigan.

Gracias a esta gestión, durante el periodo que cubre el presente informe, no se confirmó ningún caso de corrupción o soborno.

COMUNICACIÓN

Durante 2019 y 2020, se informó al 45% y 90% respectivamente de los miembros de nuestros órganos de gobierno sobre políticas y procedimientos anticorrupción, tal como lo muestra la siguiente tabla:

COMUNICACIÓN DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN		
	2019	2020
N° de miembros de órgano de gobierno	385	379
Miembros del órgano de gobierno comunicados	174	342
% de miembros del órgano de gobierno comunicados	45%	90%

Fuente: TPS

IGUALDAD E INTEGRACIÓN

En todas nuestras actividades, desde aquellas de la operación hasta las administrativas, mantenemos un clima de respeto y no discriminación con todas las personas. Creemos que un ambiente de trabajo sano, de trato amable y considerado con todas las personas, independiente de su edad, sexo, color, estado civil, religión, opinión política, nacionalidad u origen social; permite el trabajo en equipo y la consecución de los logros de nuestra empresa. Esto ha permitido que durante 2019 y 2020, ningún colaborador se haya visto afectado por temas de discriminación, al igual que en todos los años que llevamos operando.

Si eventualmente ocurriera alguna situación de esta naturaleza, cada colaborador sabe a quién recurrir y que contará con una solución rápida y confidencial del problema, tal como se han solucionado temas de diferente índole relacionados con el personal.

Esta misma filosofía es aplicada al resto de nuestros grupos de interés, como por ejemplo, demostrando confianza y respeto por nuestros clientes, comprendiendo que nuestra eficiencia es clave para el éxito de sus negocios, protegiendo sus datos personales y entregando información clara y fidedigna para su toma de decisiones.

Somos responsables con la seguridad y el medioambiente, promoviendo el autocuidado y cuidado mutuo de todos los colaboradores que hacen posible nuestro desarrollo. Por ello, de manera preventiva y proactiva buscamos constantemente situaciones, condiciones o acciones que puedan poner en riesgo la vida de las personas o el medio ambiente, para implementar las medidas de control necesarias que permitan corregirlas a tiempo.

Nos comprometemos con el crecimiento y la calidad de vida de la comunidad de Valparaíso, porque estamos convencidos que el crecimiento conjunto de nuestra comunidad es lo que nos permitirá desarrollarnos a todos de manera sana.

Respetamos las leyes y a las autoridades, cumpliendo rigurosamente con la normativa vigente y manteniéndonos informados ante cambios legales que afecten nuestra operación.





INCLUSIÓN LABORAL

Buscamos la manera de aportar en esta perspectiva, dando cumplimiento desde el 2018 a la normativa que entró en vigencia y apuntamos siempre a buscar más oportunidades.

Se trata de cuatro colaboradores en esta situación, que se han integrado plenamente a las distintas labores de nuestro Terminal, y que laboran en las áreas de Administración y Finanzas, Comercial y Seguridad.

LIBRES DE TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

Protegemos la vida de nuestro personal, por ello, todas nuestras operaciones se ejecutan con el máximo rigor en seguridad. No permitimos el trabajo forzoso ni existe riesgo de que esto ocurra, de acuerdo a las evaluaciones que en forma permanente realizamos.

Tampoco aceptamos en nuestra organización el trabajo infantil. Aplicamos medidas de seguridad para que en ninguna de nuestras áreas de trabajo exista riesgo de explotación de jóvenes o niños, tanto dentro de nuestro personal como del personal subcontratado y entre operadores de nuestros sitios.

En el caso de visitas guiadas de estudiantes al puerto, nos aseguramos que sigan una ruta especificada, minimizando el riesgo para los alumnos y sus profesores.

ALTA SINDICALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DE ACUERDOS

Desde el inicio de nuestra operación, la libertad de asociación de los trabajadores es un principio aplicado y respetado. Por ello, contamos con un alto nivel de sindicalización: Prueba de ello es que en 2019 y 2020, el 77% y 78% de nuestros colaboradores, respectivamente, estuvo afiliado a alguno de nuestros dos sindicatos:

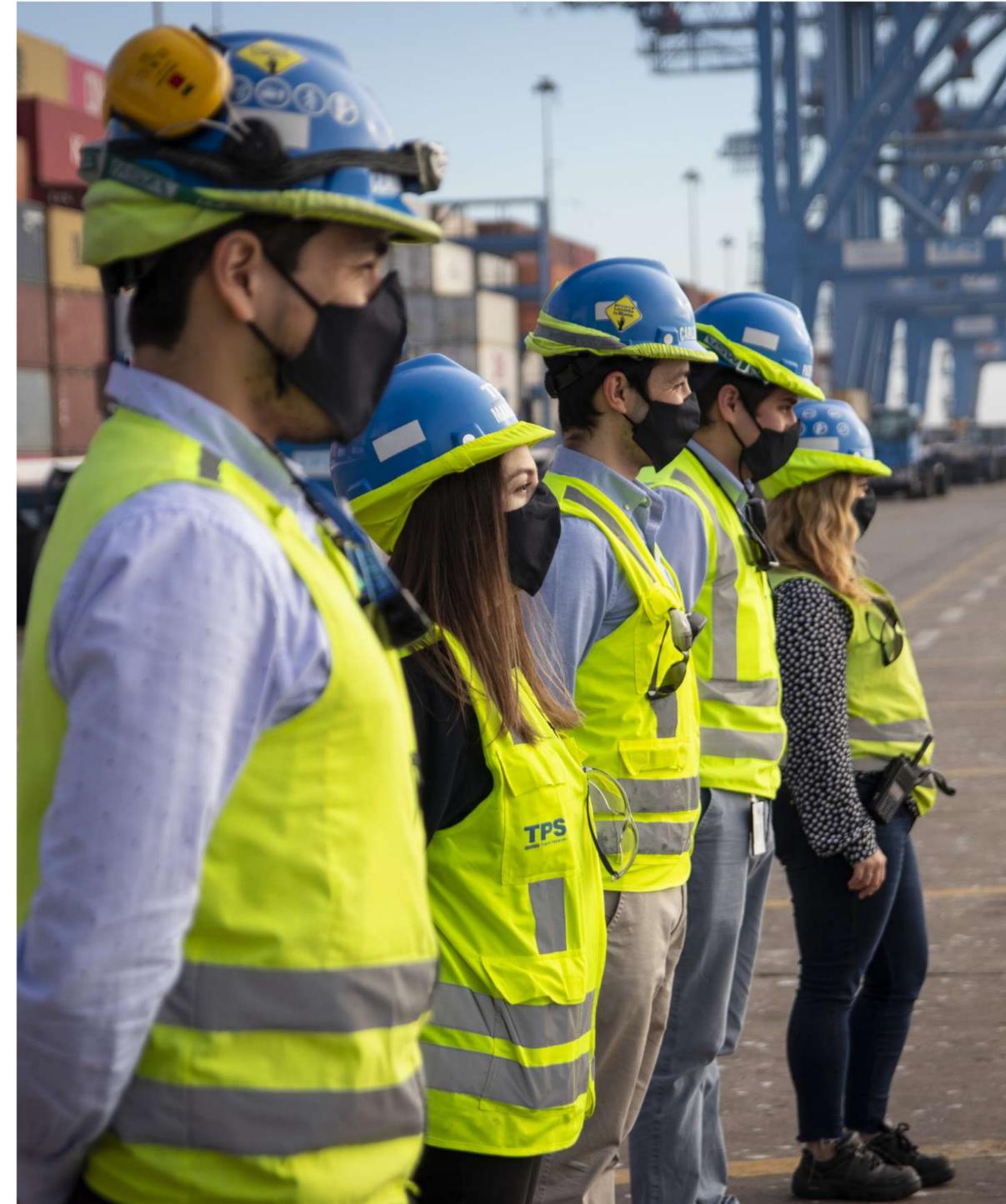
COLABORADORES AFILIADOS A SINDICATOS		
	2019	2020
Cantidad de colaboradores afiliados a sindicatos	295	295
Cantidad total de colaboradores	385	379

Además, llevamos a cabo convenios colectivos con ambas organizaciones periódicamente y respetamos a cabalidad los acuerdos contraídos.

LIBRE COMPETENCIA

Mantenemos pleno compromiso con el cumplimiento de la normativa de la libre competencia, sus principios y las normas que la inspiran, en particular, con aquellas que derivan del Contrato de Concesión y del Dictamen N°1045 de 1998 de la H. Comisión Preventiva Central, que fijó las condiciones de competencia de la prestación de servicios portuarios al interior del terminal concesionado a favor de nuestro Terminal.

Para tal efecto, contamos con una serie de directrices internas que, entre otras cosas, promueven y exigen conferir un trato no arbitrariamente discriminatorio a todos nuestros clientes o usuarios, y asimismo, cumplir con las restricciones a la integración vertical dispuestas en el Contrato de Concesión y en el citado Dictamen N°1045.



CAPÍTULO III: DESARROLLO SOCIAL: INTEGRADOS CON VALPARAÍSO



DESARROLLO SOCIAL: INTEGRADOS CON VALPARAÍSO

Desde nuestros inicios hemos sido conscientes de la importancia de mantener una relación de respeto y compromiso con el desarrollo de los habitantes de Valparaíso, ciudad que cobija la actividad portuaria desde su origen.

Por ello, aportamos a través de proyectos que fomentan la educación, el deporte, la cultura y la calidad de vida, porque sabemos que se trata de iniciativas sostenibles que aportan al futuro de nuestra comuna. No nos embarcamos en actividades de una sola temporada. Creemos que el mayor impacto se consigue cuando perseveramos en el tiempo.

En esta línea, durante 2019 y 2020 nos vimos en la necesidad de suspender algunas de las actividades más tradicionales de nuestro Terminal con la comunidad porteña, y buscar otras oportunidades de acercamiento en estos años en términos sociales.





DEPORTE

Escuelas de Fútbol TPS

En 2019 cumplimos 13 años trabajando junto a los niños de 18 establecimientos municipales de la CORMUVAL, con el apoyo del IND, para la práctica deportiva en los mismos colegios, dos veces por semana. La partida del año contó con la participación de jugadores de Santiago Wanderers para motivar a los jóvenes participantes. A causa de la emergencia sanitaria, las clases durante el año se tuvieron que suspender, pero se retomarán apenas los estudiantes regresen a clases.

Alianza con Santiago Wanderers

Entre 2019 y 2020, mantuvimos la alianza suscrita con el Club Deportivo Santiago Wanderers de Valparaíso, el más antiguo de Sudamérica que se encuentra vigente hasta el día de hoy, en virtud de la cual se han efectuado numerosas campañas para acercar a la comunidad porteña al fútbol, que es el deporte más popular en la ciudad.

Campaña “Del cerro al agua”

Durante el verano de 2020, más de 40 niños afectados por el incendio de los cerros San Roque y Rocuant fueron beneficiados por la actividad “Cerro al agua”, iniciativa de Waterman Chile apoyada por nuestro Terminal y que se realizó en la playa San Mateo de Valparaíso. Los niños recibieron contenidos sobre cuidado del medioambiente y el ecosistema acuático a través de acciones concretas sencillas, un taller sobre seguridad en el agua, a cargo de los voluntarios del Bote Salvavidas, quienes enseñaron prevención y primeros auxilios; y deporte, a través de lecciones de stand up paddle y kayak.

Asociación de Clubes de Regatas de Valparaíso

En 2019, nuestro Terminal invitó a los dirigentes y deportistas del remo de la Asociación de Clubes de Regata de Valparaíso (ACRV) a conocer el puerto, ocasión en que entregamos un reconocimiento a la institución por los numerosos logros que han alcanzado sus representantes, en especial en los Juegos Panamericanos de Lima, donde el remo fue el deporte que más medallas obtuvo entre todas las delegaciones nacionales.



CULTURA

XXXIV Festival Nacional de Cueca y Tonada Inédita

En 2019, nuestro Terminal participó por sexta ocasión en este festival, al que asistieron más de 3 mil espectadores. Con la bahía y los cerros de Valparaíso en todo su esplendor como telón de fondo, este tradicional espectáculo del verano porteño fue organizado por el Club de Huasos y Cueca “Luis Bahamonde Alvear”, perteneciente a la Asociación Regional de Clubes de Cueca y una de las instituciones folclóricas más antiguas de la Región de Valparaíso.

EDUCACIÓN

Fundación Enseña Chile

Desde 2014 esta alianza, que busca el mejoramiento de la calidad de la educación en los jóvenes de Enseñanza Media de los colegios más vulnerables de la Región de Valparaíso, ha significado un importante aporte a establecimientos de la ciudad, como también una instancia de relacionamiento entre los jóvenes y el terminal, a través de visitas guiadas a TPS, talleres y material audiovisual.

Instituto Marítimo de Valparaíso

Es una institución educacional dual, técnico profesional, que forma a cientos de jóvenes cada año para distintas áreas laborales; entre ellas la de Operaciones Marítimas. Cada año, recibimos un importante número de estudiantes del Instituto Marítimo que realizan su práctica en nuestro Terminal, continuando así con su aprendizaje; muchos de los cuales luego se incorporan en forma permanente a nuestra dotación. Durante 2019 recibimos 17 alumnos en modalidad práctica dual, pero en 2020 esta actividad se puso en pausa debido a la pandemia.



PROYECTOS SOCIALES

Ayuda a familias de San Roque

Un grave incendio afectó a los cerros San Roque y Rocuant, en la parte alta de Valparaíso, a fines de 2019, dejando a más de 200 familias porteñas literalmente en la calle. Esta catástrofe despertó la solidaridad y el corazón de los que quieren ayudar a que las personas vuelvan a ponerse de pie. Desafío Levantemos Chile fue uno de los primeros en llegar a San Roque y organizar la ayuda más urgente, con el apoyo de TPS y Ultraport, que culminó con la entrega de la nueva sede del Club Deportivo Juventud Nueva Libertad, de San Roque, que resultó totalmente destruida a raíz del siniestro, dejando a cientos de niños y jóvenes sin un lugar donde reunirse junto a sus compañeros de equipo deportivo.

Día del Niño en el Muelle Prat

Actividad celebrada cada año con juegos inflables, pintacaritas y sorpresas, además de paseos en lancha por la bahía, realizados por los lancheros del Muelle Prat, patrimonio intangible de Valparaíso desde 2007.

Campaña con transportistas

A inicios de 2020 implementamos una novedosa campaña para contribuir a la protección y seguridad del transporte de carga, entregando adhesivos para que alrededor de 3.000 camiones pudieran cumplir la nueva normativa de seguridad que comenzó a regir en marzo y que obliga a

los transportistas a pintar o adherir el número de su placa patente en las puertas de los camiones y remolques. El lanzamiento de esta campaña contó con la presencia del presidente de Fedequinta, Iván Mateluna; el gobernador provincial, Gonzalo Le Dantec; el seremi de Transportes, José Guzmán; autoridades de la Armada de Chile y de la Empresa Portuaria Valparaíso.

Cuerpo de Voluntarios del Bote Salvavidas de Valparaíso

Nuestro compromiso permanente con el Cuerpo de Voluntarios del Bote Salvavidas es contribuir a crear conciencia en la población acerca de cómo resguardar la vida humana en el mar. Apoyamos las actividades de esta centenaria organización desde el inicio de nuestras operaciones.

Corporación La Matriz

Es una de las organizaciones emblemáticas del Barrio Puerto, que es el área fundacional de nuestra ciudad, y próxima al puerto de Valparaíso. Esta corporación mantiene iniciativas de alto impacto con la comunidad más vulnerable, proceso que desde TPS hemos apoyado tanto con recursos como con voluntariado corporativo. En el último tiempo, contribuimos a campañas de vacaciones escolares para los niños que acoge esta corporación.

NUESTRO APORTE AL COMERCIO EXTERIOR

Como toda organización con una gestión profesional, trabajamos con un presupuesto anual, alineado con nuestra estrategia previamente definida. Asimismo, realizamos una proyección de la actividad del año y tarifas que permiten programar los ingresos del periodo. La proyección se enmarca en los criterios establecidos en la normativa IFRS.

Mantenemos políticas que guían nuestro actuar en materia económica-financiera, tales como Política de Crédito y Cobranzas, de Protección de la Instalación Portuaria; de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional; de Pago a Proveedores; de Empresas Contratistas y Sistema de Gestión de Ética.

Además estamos sujetos a políticas de inversión en instrumentos financieros, de endeudamiento y de gestión de caja de Ultramar.

Cada año, previo análisis de los presupuestos anteriores, nos ponemos metas de cumplimiento para el año siguiente. Durante los años 2019-2020 todas estas metas fueron cumplidas gracias al compromiso del equipo humano, la planificación y gestión de la organización completa.

CUMPLIMIENTO
2019-2020

METAS Y COMPROMISOS

- ✓ Mantener competitividad.
- ✓ Garantizar calidad de servicio a nuestros clientes.
- ✓ Mantener buenas condiciones laborales.
- ✓ Potenciar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores.
- ✓ Potenciar el desarrollo de nuestros proveedores.
- ✓ Reducir impactos ambientales y mitigar sus efectos.
- ✓ Desarrollar y mantener sistemas de gestión de riesgos de la empresa, tanto financieros, económicos, operacionales, de salud ocupacional, prevención de delitos, de responsabilidad civil y riesgos naturales, entre otros.
- ✓ Velar por el cumplimiento de las leyes que rigen a la organización.
- ✓ Cumplimiento de políticas de Ultramar y ConTug Terminals.
- ✓ Cumplimiento del contrato de concesión.

VALOR ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

El valor generado en el 2020 fue de MUSD \$66.450, un 17% menor que el año anterior que fue de MUSD \$80.694. Ello se debió a una menor actividad en la transferencia de contenedores producto de la disminución del comercio internacional debido a la emergencia sanitaria del covid-19, que afectó a toda la cadena de importación y exportación mundialmente. Dado que nuestros ingresos dependen directamente de los servicios que realizamos a la carga y a las naves, al generarse una disminución en el movimiento de carga y naves, la cifra registrada es menor.

Presentamos el detalle en la siguiente tabla.

VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO (MUSD)				
	2019	%	2020	%
Ingresos Operacionales	79,576	98.61%	66,037	99.38%
Ingresos No Operacionales	14	0.02%	94	0.14%
Otros Ingresos Financieros	1,104	1.37%	319	0.48%
Total Valor Económico Directo Generado	80,694	100%	66,451	100%

Fuente: TPS

En tanto que el valor directo distribuido en el año 2020 fue de MUSD \$60.636, un 12% menos que el año 2019, que fue de MUSD \$69.273. El detalle es el siguiente:

VALOR ECONÓMICO DIRECTO DISTRIBUIDO (MUSD)				
	2019	%	2020	%
Salarios y beneficios sociales empleados	12.239	18%	11.950	20%
Personal Subcontratado	8.594	12%	7.708	13%
Canon Concesión	14.161	20%	13.143	22%
Impuestos	661	1%	282.525	0%
Proveedores de capital	3.744	5%	2.728	4%
Inversión Gasto Comunitario	143	0%	98	0%
Inversión Gasto Medioambiental	42	0%	62	0%
Depreciación y Amortización	15.122	22%	12.373	20%
Otros Costos Gastos de la operación	14.567	21%	12.292	20%
Total Valor Económico Directo Distribuido	69.274	100%	60.636	100%

Fuente: TPS

Salarios y beneficios empleados: Corresponden a los salarios y beneficios, tanto fijos como variables pagados a los trabajadores propios de la compañía. Incluye bonos acordados en las negociaciones colectivas y es proporcional a la actividad del Terminal.

Personal subcontratado: Corresponde al pago por servicios externos.

Proveedores de Capital: Incluye conceptos de pagos a los accionistas e intereses financieros.

Impuestos: Corresponde a los pagos al Estado realizados por la compañía en el año, excepto el canon de concesión.

Inversión y gasto comunitario: Incluye los aportes a la comunidad invertidos en las distintas iniciativas desarrolladas en 2019 y 2020, entre las que se encuentran Enseña Chile, el Festival de Cueca y Tonada Inédita, el Cuerpo de Voluntarios del Bote Salvavidas, entre otras.

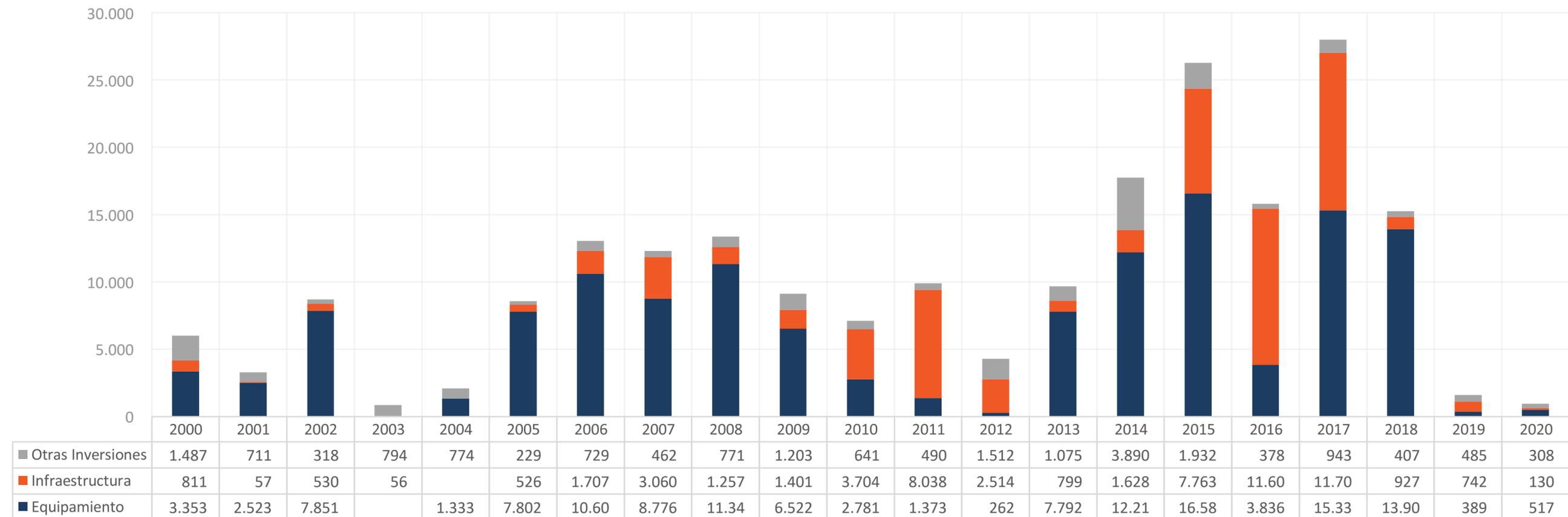
Inversión y gasto medioambiental: Corresponde a gastos realizados en monitoreo de huella de carbono, auditorías para evaluar nuestros estándares y buscar oportunidades de mejora, compras asociadas a mejorar nuestro material de respuesta en caso de emergencias, entre otros temas ambientales.

PLAN DE INVERSIONES

Poseemos un plan de inversiones que se renueva cada quinquenio. Para el correspondiente al periodo 2019-2023, hemos proyectado una inversión aproximada de MUSD \$27, de los cuales un 77% estará destinado a la compra y renovación de equipos y maquinaria.

El detalle de la evolución de nuestras inversiones desde el año que comenzó nuestra concesión se presenta en el siguiente gráfico:

TPS: INVERSIONES 2000 - 2020 [MUSD]



Fuente: TPS

RIESGOS Y OPORTUNIDADES FINANCIERAS FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO

La actividad humana produce cambios directos e indirectamente en el medio ambiente y en el clima, junto a otras variables de tipo natural. Cada vez con más fuerza, la ciencia debate el fenómeno del cambio climático global, que está afectando a las organizaciones y a las comunidades en todos los rincones del planeta. Nuestra responsabilidad es identificar claramente cómo estamos aportando para que este fenómeno no avance.

El comercio internacional, por su naturaleza, genera diferentes impactos en el entorno, como por ejemplo la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI), el uso de combustibles fósiles, el uso de energía eléctrica proveniente de fuentes no renovables, etc., por ello contamos con políticas, procedimientos y acciones orientadas a minimizar estos impactos.

A través del análisis de riesgos y oportunidades de nuestras operaciones diarias hemos detectado las principales implicancias para nuestra operación.



RIESGO	DESCRIPCIÓN RIESGO	DESCRIPCIÓN IMPACTO	OPORTUNIDADES	DESCRIPCIÓN DE OPORTUNIDADES	MONTOS INVERTIDOS
Aporte en emisiones de gases de efecto invernadero	Que nuestras operaciones en su desarrollo generen un aporte en la huella de carbono	Contaminación del aire	Generar proyectos que busquen la reducción de nuestra huella de carbono	<ul style="list-style-type: none"> - Energía consumida 100% renovable - Cambio a combustibles de menor impacto - Proyectos de eficiencia energética - Monitoreo constante de de emisiones 	<ul style="list-style-type: none"> - ReachStacker nueva: MUSD 524.38 - Costo Certificación ABS para Huella de Carbono - Año 2019: MUSD 2.58 - Año 2020: MUSD 2.80
Constantes cambios en los requisitos legales derivados del cambio climático	Capacidad de adaptación a los nuevos reglamentos y leyes orientadas a regular el cambio climático	Incapacidad de generar cambios a tiempo, que generen un incumplimiento de requisitos legales	Gestión ágil de los cambios, para adelantarse a los requisitos y buscar oportunidades a través de las mejoras	Auditorías de monitoreo y control de requisitos legales	Auditorías realizadas: <ul style="list-style-type: none"> - Año 2019: MUSD 6.84 - Año 2020: MUSD 7.52
Cambios en marejadas y condiciones de puerto	Que el cambio asociado a marejadas afecte la capacidad de operar en Valparaíso	Reducción de operación y por ende impacto económico y social	Monitoreo constante para adelatarnos a posibles cambios a través de los años	Estadísticas de marejadas y cierre de puertos	- HH Interna Operaciones
Riesgos asociados a la salud de las personas	Que nuestros trabajadores se vean afectados físicamente debido a malas maniobras durante la operación (potencialidad de marejadas que puede generar) movimiento excesivo de naves, contaminación de naves que recalán en nuestro terminal	Afectar la vida de colaboradores y el desempeño de las labores	Constante control y monitoreo de condiciones, situaciones y acciones, para buscar de manera proactiva y preventiva abordarlas antes de que ocurran incidentes en nuestras instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Boletines de seguridad - Caminatas de Seguridad - Control y Monitoreo de indicadores asociados a incidentes medioambientales - monitoreo de terminal por CCTV 	<ul style="list-style-type: none"> - HH Interna HSE - HH Interna de la organización - Año 2020: MUSD 10
Monitoreo deficiente del cambio climático y baja difusión a los grupos de interés para generar concientización y oportunidades de mejora	La falta de conocimiento oportuno para tomar medidas o acciones, junto con una difusión deficiente que nos permita generar conciencia ambiental	Incapacidad de generar cambios a tiempo e incluir en la cultura organizacional	Incluir dentro de la estrategia de TPS a través de la sostenibilidad, un plan de monitoreo de factores críticos que impacten a TPS en términos de cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Sostenibilidad asociada al cambio climático - Matriz 001 evaluación de aspectos e impactos ambientales determinados 	- HH Interna HSE
Situación sanitaria asociada a pandemia (covid-19)	Riesgo asociado a la salud y seguridad de los colaboradores y la comunidad, además del riesgo operativo que tiene impacto económico y social	<ul style="list-style-type: none"> - Salud y seguridad de colaboradores y comunidad - Reducción de operación con consecuencias económicas para el país y sociales 	Manejo preventivo, proactivo y coordinado dentro de la organización y con las distintas autoridades competentes	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de crisis covid - Protocolos covid en TPS - Implementación de medidas que busquen prevenir el contagio (teletrabajo, aforo) - Sanitización constante 	- Costos covid: MUSD 394.27

RELACIÓN CON PROVEEDORES

Desde nuestros inicios hemos fomentado una relación transparente con nuestros proveedores porque sabemos que contar con su compromiso es fundamental para la atención de nuestros clientes.

Por ello, todas las compras que realizamos se basan en la igualdad de condiciones, privilegiando el costo de adquisición y ajustándonos al procedimiento de compras que exige cotizar con al menos tres proveedores.



PROVEEDORES LOCALES

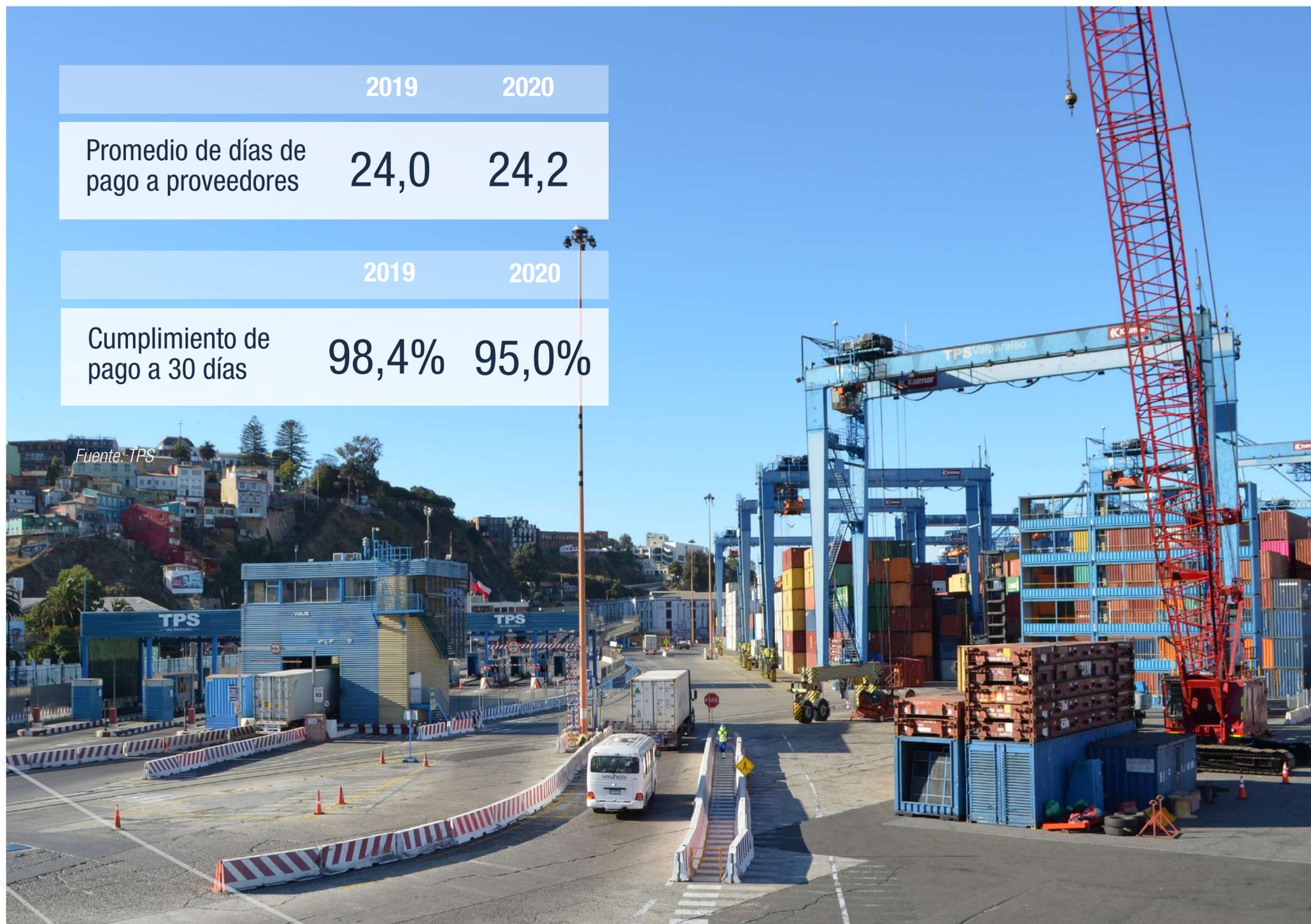
Nuestra prioridad es contar con cotizaciones de proveedores que son de la comuna de Valparaíso, porque es un compromiso que hemos asumido con el crecimiento y desarrollo de la ciudad que nos acoge. De esta forma, hemos creado una relación de confianza mutua con empresas en algunos casos muy pequeñas, basada en la creación de oportunidades que aporten al desarrollo y calidad de vida de las comunidades en las que participamos.

Como explicamos en este reporte, mantenemos desde 2011 el compromiso de pago a 30 días de las facturas de nuestros proveedores, es decir 8 años antes de que esta buena práctica fuera exigida por ley.

Nuestro compromiso con la transparencia y el desarrollo local también implica contar con mecanismos de queja formales para nuestros proveedores, donde pueden presentar sus reclamos. Las instancias directas son en primer lugar los digitadores de órdenes de compra del área de adquisiciones y en segundo lugar, correos electrónicos que llegan directamente al área de finanzas.

	2019	2020
Promedio de días de pago a proveedores	24,0	24,2
Cumplimiento de pago a 30 días	98,4%	95,0%

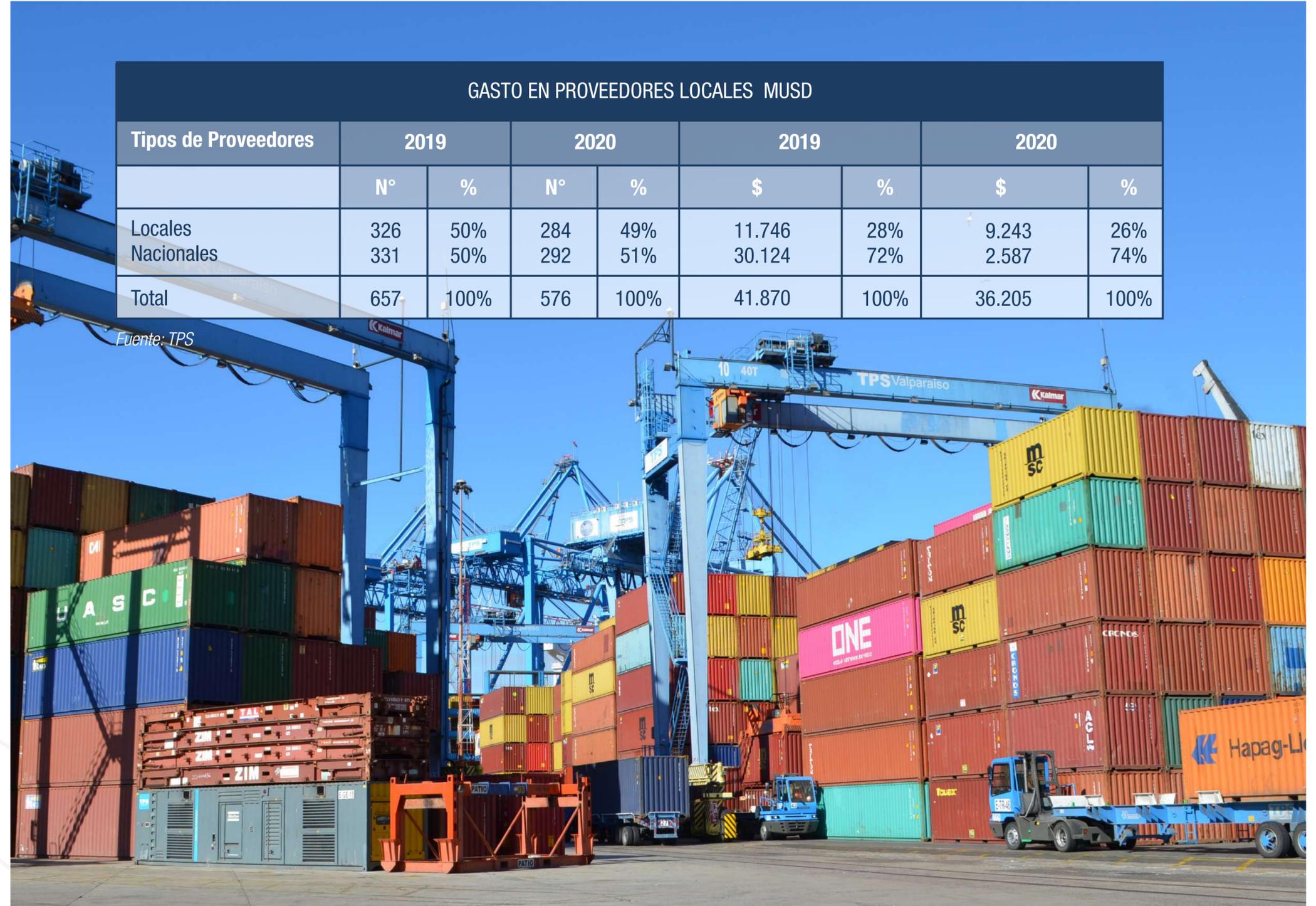
Fuente: TPS



GASTO EN PROVEEDORES LOCALES

En 2020, el 49% de los proveedores de nuestro Terminal fueron empresas locales y los otros nacionales, en tanto que en 2019 esa proporción fue de un 50% entre locales y nacionales. El detalle respecto al número de proveedores y proporción del gasto se presenta en el siguiente cuadro.

Los contratistas de nuestro Terminal son evaluados regularmente por nuestros equipos internos, quienes verifican, a través del envío de documentos, como certificado de antecedentes laborales y previsionales, pago de imposiciones, liquidaciones de sueldo, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales; que cumplan con todas las exigencias legales.



GASTO EN PROVEEDORES LOCALES MUSD								
Tipos de Proveedores	2019		2020		2019		2020	
	N°	%	N°	%	\$	%	\$	%
Locales	326	50%	284	49%	11.746	28%	9.243	26%
Nacionales	331	50%	292	51%	30.124	72%	2.587	74%
Total	657	100%	576	100%	41.870	100%	36.205	100%

Fuente: TPS



CAPÍTULO IV: NUESTRAS PERSONAS: EL CUIDADO DE LA VIDA AL CENTRO



NUESTRAS PERSONAS: EL CUIDADO DE LA VIDA AL CENTRO

En los últimos años, hemos puesto mucho énfasis en nuestra cultura organizacional, basada en valores, de manera que sea un fundamento sólido que acompañe el desarrollo de todas las personas al interior de TPS.

Estamos comprometidos con mantener un trabajo de calidad, seguro, centrado en la calidad de vida y en el desarrollo de las personas. Creemos en el mérito y en potenciar el desempeño de las personas a lo largo de toda su carrera.

Contamos con planes de Reclutamiento y Selección para los procesos de incorporación de nuevos colaboradores. Se trata de procesos transparentes en que se promovemos la diversidad e inclusión sin discriminación.



DOTACIÓN DEL TERMINAL

En TPS contamos con personal propio, que se divide en labores administrativos y operativos. Ambos cuentan con las mismas prestaciones y beneficios, la única diferencia entre ellos es el horario de trabajo y la modalidad de pago.

Junto con la dotación propia, contamos con trabajadores de actividades operativas que pertenecen a empresas contratistas especializadas en recursos humanos, con aptitudes y habilidades en faenas portuarias.

El principal proveedor de personal externo es Ultraport, que al igual que otras empresas proveedoras de personal en nuestro Terminal, cuenta con operarios especialistas en diferentes funciones tanto de supervisión como de manejo de equipos dentro del Terminal. Son, principalmente, operadores de grúas RTG, pórtico, Gottwald y tracto camiones, entre otros.

Otros proveedores importantes en la operación de nuestro terminal son: Sitrans, Genelim, Eulen, STM, Germán Espinoza, Saieg & Maggi y Marfra Amarra, quienes entregan servicios complementarios como el monitoreo de contenedores reefer, estiba, amarre y desamarre de naves, así como la limpieza de nuestro Terminal.

A diciembre de 2020, nuestra dotación total es de 379 personas, de las cuales 57 son mujeres (15%, dos puntos porcentuales más que en 2018) y 322, hombres. De ellos, 377 son de nacionalidad chilena, y dos extranjeros

(de Uruguay y Brasil). El año 2019, el total de la dotación fue de 385 personas.

El promedio de edad de nuestros colaboradores es de 45 años, el mismo que el promedio de edad de las personas ocupadas en Chile.

Con respecto al género, en TPS no existe brecha salarial entre hombres y mujeres, dado que las remuneraciones están establecidas en función del cargo que cada persona desempeña. El liderazgo de TPS, representado por las gerencias y subgerencias, tiene un equilibrio que se compone de 4 hombres y 3 mujeres.

En cuanto a la inclusión laboral, la dotación final de personas con discapacidad en TPS en 2020 fue de 4 personas, en cumplimiento con la ley 21.015, quienes están plenamente integrados a las distintas labores de nuestro Terminal.

Dotación



419	440	424	415	405	385	379
2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020

Fuente: TPS



El tipo de contrato que prevalece en nuestra organización es el indefinido, tal como lo muestra la siguiente tabla que desglosa el tipo de cargo por contrato y género:

GREAT PLACE TO WORK (GPTW)

Durante 2019 y 2020 se realizó nuevamente la encuesta internacional Great Place To Work, que mide distintas dimensiones que nos permiten mejorar la gestión y la convivencia interna entre los trabajadores del Terminal.

GREAT PLACE TO WORK (GPTW)			
	2019	2020	Mejores de Chile
Credibilidad	82	81	84
Respeto	80	79	82
Imparcialidad	78	77	80
Orgullo	85	86	87
Camadería	85	83	88
Satisfacción General	86	86	88

Fuente: TPS

TIPO DE CONTRATO (AÑO 2019)				
	Contrato Indefinido		Contrato Plazo Fijo	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Ejecutivos y Directores	0	0	0	0
Gerentes	1	1	0	0
Mandos Medios	5	34	0	0
Profesionales y Especialistas	12	10	0	0
Ventas y Comerciales	1	1	0	0
Operarios y Operativos	7	245	2	0
Áreas Soporte y Administrativo	31	28	1	1
Auxiliares de Servicios	0	5	0	0
Totales	57	324	3	1

TIPO DE CONTRATO (AÑO 2020)				
	Contrato Indefinido		Contrato Plazo Fijo	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Ejecutivos y Directores	0	1	0	0
Gerentes	1	1	0	0
Mandos Medios	6	39	0	0
Profesionales y Especialistas	6	15	1	0
Ventas y Comerciales	1	1	0	0
Operarios y Operativos	6	206	0	0
Áreas Soporte y Administrativo	33	50	3	4
Auxiliares de Servicios	0	5	0	0
Totales	53	318	4	4

Fuente: TPS



DIVERSIDAD

Pese a que la industria marítimo portuaria ha sido mayoritariamente una actividad masculina desde sus orígenes históricos, vemos con entusiasmo que las mujeres cada vez tienen más interés en desarrollar sus carreras laborales en esta industria. Si bien en TPS la proporción de personal femenino aún es baja en relación al promedio de la participación femenina del país, nos preocupamos de entregar siempre igualdad de oportunidades, así como la igualdad salarial.

Los puertos son una actividad en que tradicionalmente las mujeres han tenido una participación muy baja, no sólo en Chile sino a nivel mundial: la Organización Marítima Internacional estima que sólo el 2% de los trabajadores portuarios del mundo son mujeres y, consecuentemente, son muchas menos las mujeres que llegan a cargos principales en la administración. En la gerencia de TPS, en cambio, existe un equilibrio en su composición, con 4 hombres y 3 mujeres.

No existe en nuestra organización discriminación por género a la hora de elegir algún postulante a un cargo vacante, solo diferenciamos por competencias labores y experiencia, tal como exige la ley nacional y la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU.

Nos interesa ofrecer oportunidades laborales a jóvenes profesionales de universidades locales y también a nuestros propios trabajadores, quienes pueden acceder a otros cargos dentro de la organización postulando en un proceso claro y transparente. Además, brindamos estabilidad laboral e importantes beneficios a nuestro personal.



“

Creo que la participación de las mujeres en esta industria ha sido un aporte, han sabido demostrar que son capaces de cumplir las mismas funciones que nuestros colegas varones. Empezaron tímidamente, pero el tiempo las ha empoderado y las ha hecho crecer mucho en este campo laboral, que antes era sólo para los hombres. Siento que siempre ha existido ese respeto a la diversidad en las empresas del grupo donde yo he trabajado. Eso me enorgullece, pues aun no estando de acuerdo con ideas y formas de vida, somos capaces de respetar a los demás.

”

Gladyana Herrera, secretaria de gerencia.

RECLUTAMIENTO

Para atraer nuevos talentos, contamos con dos vías: reclutamiento con la publicación de avisos en portales web y mediante head hunting, para cargos con requisitos específicos.

Asegurando la transparencia de estos procesos, el reclutamiento de potenciales colaboradores se lleva a cabo bajo el principio de igualdad de derechos y oportunidades, sin discriminar por lugar de nacimiento, género, raza, edad, discapacidad, religión, ni opinión política, entre otros.

Durante el año 2020, de 34 puestos vacantes, 14 fueron cubiertas por personal interno (promociones) y 20 por ingreso externo. La comparación de los últimos dos años se presenta en el siguiente cuadro:

PUESTOS VACANTES TPS		
	2019	2020
Cantidad Puestos Vacantes Totales	76	34
Cantidad Puestos Vacantes cubiertos por personal interno	37	14
Cantidad Puestos Vacantes cubiertos por personal externo	39	20

Fuente: TPS

Cada año, realizamos encuentros y presentaciones con instituciones de educación superior de la región con el fin de detallar en qué consiste nuestro trabajo, además participamos en ferias laborales para promover la postulación de jóvenes a los cargos que se ven generando.

En 2020, pese a las restricciones de la pandemia, mantuvimos la participación en actividades con instituciones de educación superior, a través de la participación en convocatorias virtuales realizadas por la PUCV, U. de Valparaíso, UDLA, DuocUC e INACAP.



POLÍTICAS DE REMUNERACIONES

No existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en nuestra organización, ya que nuestras políticas en este tema se guían por el pago en base a bandas de renta asociadas a una evaluación de cargo.

La revisión es realizada por la jefatura y gerencia, y la aprobación final queda a cargo del gerente general, considerando desempeño y antigüedad, entre otros.

Estas bandas son generadas a través de una encuesta realizada a más de 300 empresas en nuestro país y permiten que la compensación por función sea equitativa y no se vea afectada por factores discriminatorios.

El salario inicial de nuestros colaboradores es considerado uno de los mejores del mercado regional y siempre ha sido mayor al mínimo nacional en Chile como se aprecia en la siguiente tabla que reúne los últimos ocho años:

POLÍTICA DE REMUNERACIONES			
	Salario Mínimo País (\$)	Salario Mínimo TPS (\$)	Relación TPS/país
2013	210.000	297.500	1,42
2014	225.000	297.500	1,32
2015	241.000	309.199	1,28
2016	241.000	309.199	1,28
2017	264.000	326.381	1,24
2018	288.000	364.680	1,27
2019	301.000	410.000	1,36
2020	326.500	416.150	1,27

Fuente: TPS

*Adicionalmente, nuestros colaboradores reciben asignaciones de acuerdo a lo indicado en sus contratos individuales y convenio colectivo

BENEFICIOS PARA COLABORADORES

Entregamos una serie de beneficios a todos nuestros colaboradores, tanto administrativos y operativos como Bono Turno, los cuales vamos actualizando de acuerdo a la evaluación que los mismos colaboradores efectúan de dichos beneficios. Aceptamos de igual manera los comentarios positivos y aquellos negativos, porque ello nos ayuda a mejorar.

Además de todos los considerados en el marco de nuestra legislación laboral, a continuación detallamos los beneficios laborales que en forma voluntaria entrega nuestra organización:

- Reajuste del Sueldo Base en 100% de la variación de IPC del semestre anterior, además se reajustan las asignación de colación, movilización y teletrabajo.
- Aguinaldo de Fiestas Patrias: en septiembre de cada año se paga aguinaldo de UF 4 a todos los colaboradores con contrato indefinido y antigüedad mayor a 6 meses.
- Bonificación por Matrimonio o Unión Civil, de UF 3 para todos los colaboradores con contrato indefinido.
- Bonificación por Natalidad, de UF 5 para todos los colaboradores con contrato indefinido y que han inscrito a sus cargas legales
- Bono de vacaciones: se otorga 2 veces al año un bono de vacaciones. El monto diferenciado es: para personal renta fija UF 16, bono turno UF 12.

- Bono de Navidad de UF 6,34 para los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad mayor a 6 meses.
- Bonificación escolar de UF 6,5, para hijos que son carga legal y se encuentran cursando entre Prekinder y Cuarto Medio, además debe tener contrato indefinido.
- Bonificación por estudios superiores de UF 6 para hijos y cargas legales de todo trabajador con contrato de trabajo indefinido que curse estudios universitarios o técnicos en un organismo educacional reconocido por el Estado.
- Bonificación por años de servicio a partir de los 10 años y sucesivamente cada 5 nuevos años de servicio.
- Ayuda Mortuoria: en caso de fallecimiento del colaborador o carga familiar la empresa reembolsará hasta UF 30.
- Préstamo de vacaciones: se puede otorgar hasta 2 veces al año.
- Préstamo habitacional: destinado a la reparación de la vivienda, hasta UF 25.
- Préstamo FAM: Para cubrir gastos provocados por urgencia médica, otorga hasta \$800.000 pesos.
- Compensación de los tres primeros días por licencia médica para cubrir la diferencia de renta que se produce por el descuento de los 3 primeros días, al estar con licencia médica inferior o igual a 10 días.
- Compensación por licencia médica por tope de renta imponible, que cubre la diferencia de la renta líquida del trabajador cuando éste se encuentra con licencia médica y su renta es superior al tope imponible.

- Convenios con bancos BCI y Scotiabank: Cobro único y exclusivo mensual para los colaboradores, tasa preferente para créditos, ejecutivo presencial, entre otros.
- Convenio previsional y de ahorro, tarjeta Activa.
- Beca excelencia educación superior (2): pueden postular los hijos de trabajadores que sean cargas familiares, trabajador con ingreso máximo bruto que no exceda \$1.500.000.
- Fiesta de Navidad: Actividad en centro de recreación o parque de juegos a la que asisten los trabajadores con sus familias.
- Paseo de fin de año para colaboradores, con actividades recreativas.
- Seguro de accidentes personales a todo evento por UF 2.000 para el caso de fallecimiento por accidente.
- Canasta de Navidad o gift card, aproximadamente UF 1,6.
- Cuatro días administrativos al año para cada colaborador.
- Seguro complementario dental y complementario de salud.
- Seguro catastrófico en adición al complementario.
- Seguro de vida (Ultraseguro) que cubre invalidez y accidentes.
- Convenio oncológico con la FALP.
- Convenios con centros médicos, dentales y oftalmológicos.
- Vacuna antigripal para todos los colaboradores.

NUESTROS SINDICATOS

Siempre hemos llevado adelante un diálogo franco con nuestros sindicatos. Consideramos que la unión y coordinación de los colaboradores nos permite cumplir nuestras metas estratégicas al estar todos alineados tras el mismo objetivo.

Por lo mismo, respetamos los acuerdos asumidos en las negociaciones colectivas que se realizan cada 3 años, con ambas organizaciones. Durante 2018 se suscribió el convenio de negociación colectiva hasta 2021, pero durante el año 2020 se negoció el próximo convenio, que comenzará a regir en 2021 y se extenderá hasta 2024.

El porcentaje de trabajadores sindicalizados en los últimos dos años en nuestra empresa fue de un 77% en 2019 y un 78% el 2020, muy por encima del promedio nacional que alcanza el 14%, e incluso sobre el promedio de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, que es de un 18% y de la cual nuestro país es miembro desde 2010.

En tanto que los empleados cubiertos por los convenios colectivos fue de un 100% de nuestro personal en 2019 y 2020.



TRABAJADORES CUBIERTOS POR CONVENIOS COLECTIVOS		
	2019	2020
Cantidad de colaboradores cubiertos por convenios colectivos	385	379
Cantidad total de colaboradores	385	379

Fuente: TPS

CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO

Basados en el desarrollo integral de nuevas competencias, gestionamos las capacitaciones de nuestros colaboradores a través de un plan anual, basado en el presupuesto elaborado antes del periodo a ejecutar. Este presupuesto considera las necesidades de capacitación de cada área, las que son solicitadas a cada jefatura.

Los objetivos y metas del plan de capacitación son:

- a) Gestionar todas las capacitaciones presupuestadas para potenciar las competencias de nuestros colaboradores.
- b) Utilizar la franquicia Impulsa Personas del Servicio de Capacitación y Empleo (SENCE) para disminuir el costo empresa.
- c) Generar conciencia sobre la utilidad de las capacitaciones tanto para los colaboradores como para la empresa en general.
- d) Crear una experiencia de aprendizaje grata para los asistentes a las capacitaciones.



Al término de las capacitaciones se ponen a disposición encuestas de satisfacción para los asistentes, y así conocer su opinión sobre los procesos.

Las jefaturas deben completar la encuesta de efectividad, al cabo de tres meses, para comentar si consideran que hubo aprendizaje.

Durante 2019 se realizaron 13.786 horas de capacitación, mientras que en 2020 fueron 20.476 horas.

El total de personas capacitadas en 2019 fue de 183, cifra que prácticamente se duplicó en 2020 con 350 colaboradores capacitados.



N° DE TRABAJADORES CAPACITADOS						
	2019			2020		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Gerentes	-	-	-	2	2	4
Subgerentes	1	1	2	2	1	3
Administrativos	22	56	78	48	89	137
Total	24	159	183	56	294	350

Fuente: TPS

EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

A través de la evaluación de desempeño podemos gestionar la banda salarial y también las promociones internas. Por ello, resulta ser un proceso de alta relevancia, que se realiza a través de la nueva plataforma Open Agora, la cual mide objetivos de desempeño y es coordinada desde la gerencia corporativa de Ultramar.

Cada jefatura asigna objetivos a sus colaboradores, los que son consensuados, aceptados y evaluados a través del sistema.

Este proceso considera dos hitos en el año, que se realizan en julio y noviembre. El proceso lo inicia cada colaborador con una autoevaluación y posteriormente su jefe lo evalúa, considerando un proceso de retroalimentación en cada etapa. Las calificaciones van del 1 a 5, siendo 1 insatisfactorio y 5 excepcional.

Durante 2019 fueron evaluadas 62 personas, mientras que en 2020 fueron 75. El detalle de la cantidad de colaboradores por género y por categoría profesional que han recibido una evaluación de desempeño en el periodo cubierto por este reporte se encuentra en la siguiente tabla.

Es importante mencionar que esta evaluación no se aplica a todos los cargos de la organización, ya que como mencionamos antes, en nuestro Terminal existen principalmente dos tipos de cargos: aquellos que se realizan en el área de la administración y aquellos que son puramente operativos, en una proporción que es aproximadamente la misma. A los colaboradores del área operativa no se aplica este tipo de evaluación.

N° DE TRABAJADORES EVALUADOS						
	2019			2020		
	Femenino	Masculino	Total	Femenino	Masculino	Total
Gerentes	1	2	3	1	2	3
Subgerentes	2	2	4	2	2	4
Administrativos	13	42	55	13	55	68
Operativos	0	0	0	0	0	0
Total	16	46	62	16	59	75

Fuente: TPS

SEGURIDAD

Cumplir los más altos estándares en seguridad y salud ocupacional es, como mencionamos, uno de los pilares a los cuales adherimos para cumplir nuestro propósito. Además, es uno de los cuatro valores fundamentales de nuestra cultura y aquel que representa nuestro más sólido compromiso para una operación de excelencia.

Tanto para nuestros colaboradores como para nuestros contratistas, la protección de la salud y la vida es nuestra principal preocupación. Cumplimos los más exigentes estándares internacionales y además nos regimos por una Política Integrada de Protección de la Instalación Portuaria, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional.





“

Nuestros valores: *Pasión, Integridad, Excelencia y Seguridad*; reflejan nuestra forma de hacer las cosas. La seguridad se relaciona directamente con el cuidado de la vida de las personas, e impulsa nuestro compromiso con ser un lugar sano y seguro para trabajar. En TPS no es aceptable tener accidentes y este valor nos recuerda que debemos mejorar continuamente para velar porque esto no suceda, a través del autocuidado y el cuidado mutuo. Durante los últimos años hemos desarrollado proyectos claves en torno a la seguridad, trabajando de manera conjunta con Ultraport para fortalecer a los Supervisores a través de capacitaciones en entorno a la seguridad, alineando nuestros mensajes. También hemos puesto foco en la interacción hombre-máquina, aumentando el número de barreras duras y fortaleciendo la cultura a través de protocolos, charlas en terreno, liderazgo visible e investigación de incidentes. La seguridad es un componente importante para alcanzar nuestro propósito de contribuir a la calidad de vida de todos los participantes de la cadena logística.

”

Andrés Repetto, gerente de operaciones.

PROTOS COV-19

Durante 2020, con motivo de la emergencia sanitaria del covid-19, que al igual que en todo el país y el mundo afectó a nuestra organización, procuramos con mucha anticipación contar con protocolos propios, basados en lineamientos internacionales y las instrucciones de las autoridades nacionales, para asegurar que nuestros colaboradores y contratistas pudieran seguir desempeñando sus labores con todas las prevenciones necesarias.

Esta contingencia ha sido abordada desde la perspectiva de la salud y seguridad de todos los colaboradores, en tres aspectos clave:

- Una coordinación integrada con autoridades, sindicatos y colaboradores, trabajando unidos con una comunicación transparente y rápida; desde enero del 2020.
- Conformación del comité de crisis e involucramiento de toda la organización, desde marzo del 2020, con el objetivo de definir protocolos y estar preparados para la llegada del virus.
- Implementación ágil de medidas de prevención, muchas veces adelantados a lineamientos de autoridades. En un principio, si existían medidas que nos hacían sentido, avanzamos en su implementación.

Todo lo anterior ha resultado en que nos mantengamos unidos en nuestro compromiso con el comercio exterior y Chile, sin dejar de cuidar la salud y seguridad de todas las personas del Terminal. Entre las principales medidas de esta contingencia se encuentran:

- De acuerdo con la función de cada colaborador, en las instancias que lo permitían, se coordinaron turnos y horarios flexibles para abordar de mejor manera las restricciones de movilidad.
- Medidas de bioseguridad y prevención de covid-19 al interior del Terminal.
- Adopción de modalidad teletrabajo para todos los cargos que pueden realizar sus funciones de manera remota.

Todos los trabajadores están cubiertos por nuestro Sistema de Gestión Ambiental, de Seguridad y Salud Ocupacional.



POLÍTICA INTEGRADA DEL TERMINAL

Esta política contiene férreos compromisos adquiridos por todos los integrantes de la organización para proteger la integridad física de las personas, su salud ocupacional, y los principios de desarrollo sostenible en sus actuales y futuras operaciones, para entregar servicios de calidad consistentes con los requerimientos y expectativas de nuestros clientes.

En este marco, y comprendiendo que es nuestro deber ocuparnos de la integridad física de todos nuestros colaboradores, nos hemos comprometido a:

- Optimizar nuestro Sistema de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional, a través del proceso de mejora continua y trabajo en equipo. Teniendo en consideración los requisitos pertinentes de las partes interesadas.
- El cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables referentes a prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.
- La entrega de recursos necesarios para la mejora del desempeño ambiental, el establecimiento y cumplimiento de esta Política y de sus objetivos.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionado con el trabajo, incluyendo la participación y consulta a los trabajadores.

- La revisión regular de los impactos ambientales y de los riesgos ocupacionales de las operaciones, poniendo énfasis en la prevención de la contaminación, de lesiones y de enfermedades causadas directamente por el trabajo, orientado a la eliminación de peligros y reducción de riesgos.

- Calcular, monitorear y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero, generadas en la cadena de valor del Terminal, para mantener una operación sostenible con el medio ambiente y la comunidad.

- La capacitación permanente de todos los trabajadores para lograr su efectiva participación en este Sistema Integrado de Gestión.

- Enfatizar la responsabilidad y compromiso permanente que tienen todos los trabajadores, para desempeñarse en forma segura en sus actividades y protegiendo el medio ambiente.

- Actuar con responsabilidad social frente a la comunidad, permitiendo que nuestras acciones aporten al desarrollo de la ciudad y de todos los que la habitan.

- Propiciar un ambiente de trabajo libre del consumo de drogas y alcohol, con el objeto de garantizar la seguridad de sus trabajadores, clientes como destinatarios finales y sus procesos.

- Mantener actualizado y cumplir lo establecido en el Plan de Protección de la Instalación Portuaria.



TPS
— VALPARAÍSO —

POLÍTICA INTEGRADA DE PROTECCIÓN DE LA INSTALACIÓN PORTUARIA, MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A. tiene como principal función la explotación, desarrollo y mantención del Frente de Atraque N°1 del Puerto de Valparaíso. Dentro de sus objetivos está el cumplir las medidas y procedimientos de Protección de la Instalación Portuaria en el marco de lo establecido en el Código ISPS, proteger la integridad física de todos los trabajadores, su salud ocupacional, y los principios de desarrollo sustentable en sus actuales y futuras operaciones; permitiendo entregar servicios de calidad consistentes con los requerimientos y expectativas de sus clientes.

En consecuencia, Terminal Pacífico Sur Valparaíso S.A. se compromete a:

- Optimizar su Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional, a través del proceso de mejora continua y trabajo en equipo. Teniendo en consideración los requisitos pertinentes de las partes interesadas.
- El cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables referentes a prevención de riesgos laborales y protección del medio ambiente.
- La entrega de recursos necesarios para la mejora del desempeño ambiental, de la seguridad y salud de los trabajadores; así como el establecimiento y cumplimiento de esta Política y de sus objetivos.
- Proporcionar condiciones de trabajo seguro y saludable para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionado con el trabajo, incluyendo la participación y consulta de los trabajadores.
- La revisión regular de los impactos ambientales y de los riesgos ocupacionales de las operaciones, poniendo énfasis en la prevención de la contaminación, de lesiones y de enfermedades causadas directamente por el trabajo; orientado en la eliminación de peligros y reducción de riesgos.
- Calcular, monitorear y gestionar las emisiones de gases de efecto invernadero, generadas en la cadena de valor del Terminal, para mantener una operación sustentable con el medio ambiente y la comunidad.
- La capacitación permanente de todos los trabajadores para lograr su efectiva participación en este Sistema Integrado de Gestión.
- Enfatizar la responsabilidad y compromiso permanente que tienen todos los trabajadores, para desempeñarse en forma segura en sus actividades y protegiendo el medio ambiente.
- Actuar con responsabilidad social frente a la comunidad, permitiendo que nuestras acciones aporten al desarrollo de la ciudad y de todos los que la habitan.
- Propiciar un ambiente de trabajo, libre del consumo de drogas y alcohol, con el objeto de garantizar la seguridad de sus trabajadores, clientes como destinatarios finales y sus procesos.
- Mantener actualizado y cumplir lo establecido en el Plan de Protección de la Instalación Portuaria.

Oliver Weinreich R.
Gerente General
Junio de 2019

La Gerencia General asegura que esta Política cuenta con su compromiso irrestricto, es comunicada y conocida por todos los miembros de la organización y se revisa periódicamente.

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN MASS

Para llevar a cabo la política integrada de gestión, en TPS contamos con un Manual de Procedimiento de Gestión Medioambiental, Seguridad y Salud ocupacional, denominado SIG MASS.

Este documento establece un completo listado de las acciones, indicadores, responsables y plazos requeridos para alcanzar los objetivos y las metas establecidas que buscan controlar los riesgos en cada uno de los puestos de trabajo tanto administrativos como operativos.

El 100% de los colaboradores son capacitados permanentemente de acuerdo a este manual, a través de canales de comunicación internos, inducciones de seguridad, pantallas dispuestas en las instalaciones y correos institucionales.

REGLAMENTO ESPECIAL PARA CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

Contamos con un Reglamento Especial que aborda los procedimientos en términos de seguridad y salud ocupacional con empresas contratistas y subcontratistas.

Su objetivo es garantizar las condiciones de higiene y seguridad adecuadas a los trabajadores que se desempeñan en régimen de subcontratación, además de coordinar las actividades preventivas entre los distintos empleadores de una obra, faena o servicio, así como definir los mecanismos para verificar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud ocupacional por parte de las empresas contratistas y subcontratistas.

El documento indica los requerimientos de control de riesgos y los procedimientos de control interno que deben cumplir las empresas contratistas y subcontratistas, además establece las responsabilidades de las diferentes unidades involucradas en la administración de estos contratos.





CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD

Durante 2019 y 2020 desarrollamos una serie de actividades con el fin de mantener a cada uno de los miembros de nuestra organización informados respecto a temas de seguridad y salud ocupacional, no solo a quienes se desempeñan dentro del patio de operaciones, sino que también a administrativos y plana ejecutiva.

Algunas de las actividades desarrolladas fueron:

- Curso básico de seguridad en faenas portuarias.
- Curso básico para vigilantes privados marítimos.
- Curso de reentrenamiento en armamento y práctica de tiro.
- Curso de especialidad para vigilantes privados.
- Curso de investigación de accidentes metodología “árbol causa”.
- Familiarización con mercancías peligrosas.
- Manejo de materiales peligrosos (Brigada Hazmat).
- Modelo OMI 3.31 Oficial de Protección de la Instalación Portuaria.
- Modelo OMI 4.02 Operador de Primera Respuesta.

- Modelo OMI 4.03 Convenio de Cooperación Nivel 2 Superior.
- Prevención y combate de incendios.
- Taller de extintores portátiles.
- Técnicas de control de riesgos eléctrico.
- Técnicas para la elaboración de un Plan de Auditorías.
- Modelo de Prevención del Delito, Ley 20.393, Guía de Ética, líneas de denuncia.
- Técnicas de auditoría para Sistemas Integrados de Gestión.

Contamos con auditorías externas todos los años y cualquier persona dentro del Terminal puede ser auditada, dado que a todos les aplica la certificación. Ningún trabajador es excluido de esta cobertura.

DESARROLLO DE UNA CULTURA PREVENTIVA EN SEGURIDAD

Durante los últimos 4 años hemos complementado los aspectos asociados a procedimientos, monitoreo y control en el área de seguridad con un fuerte foco en cultura; entendiendo que el desarrollo de un lugar sano para trabajar es tarea de cada uno de nosotros.

Es así como a través de tres grandes líneas de trabajo colaborativo hemos logrado disminuir significativamente año a año los indicadores reactivos asociados a lesiones. Los tres ejes proactivos se explican a continuación:

a) Liderazgo en seguridad: a través de impulsar un rol más activo y cercano, asociado a la seguridad, que permita a los líderes posicionar la importancia del autocuidado de la vida en nuestras conversaciones, de manera transversal. Nuestros líderes tienen la capacidad de demostrar estos conceptos y de transmitirlos, constituyéndose en ejemplos para las demás personas. En el 2019 registramos 1.022 intervenciones con participación de Gerentes, Subgerentes, Jefes y Supervisores; mientras que en el 2020 realizamos 1.049, incrementando las instancias aún más en un periodo tan complejo como el de pandemia.

b) Observaciones preventivas: es un conjunto de reportes, indicadores y procedimientos que hemos profundizado en los últimos dos años y que nos permiten promover el aprendizaje y las medidas preventivas antes de que ocurra un accidente. Durante el 2019 se registraron

10 cuasi incidentes y no se reportaron observaciones de conducta; mientras que en el 2020 se reportaron 13 cuasi incidentes y 13 observaciones de conducta. Esta información nos ha permitido realizar análisis de causa raíz, levantar compromiso de acciones, implementar medidas y además verificar su eficacia. Este aumento es entendible dado que en 2020 incorporamos la gestión de observaciones de conducta.

De la misma manera, a través de una herramienta web hemos estado realizando chequeos a nuestros procedimientos en terreno, registrando 5.738 registros correctos en las distintas operaciones y 104 desviaciones que se pudieron corregir en el minuto o hacer seguimiento de su cierre, para el 2019. En el caso del 2020, logramos casi duplicar las observaciones positivas o realizadas de acuerdo al estándar, generando 11.977 chequeos correctos y 46 desviaciones que pudieron ser abordadas en el mismo momento, durante dicho año.

c) Programas de alineamiento y desarrollo conjunto: para desarrollar una cultura preventiva, debemos sumar a la mayor cantidad de colaboradores y participantes de la cadena; de esa manera a través del hábito y las buenas prácticas iremos permeando la transformación que buscamos en cómo hacemos las cosas. El trabajo que por años venimos realizando con Ultraport se consolidó en 2019 y 2020 con una estrategia conjunta que incluye

entre otros: levantamiento de información por medio de entrevistas, acciones de corto plazo y de largo plazo; y que pese a las restricciones de la pandemia pudimos implementar íntegramente.

Estas tres líneas de trabajo preventivas y proactivas han permitido en estos dos años ver una reducción significativa de nuestros indicadores reactivos; y ver de esa manera que la combinación de procesos, más control y cultura, son una excelente fórmula para avanzar en la reducción continua de accidentes, porque estamos convencidos de que no es posible lesionarse en el trabajo y queremos construir un terminal libre de accidentes con lesiones graves o fatales. En la siguiente tabla se pueden ver los índices de frecuencia y gravedad de los últimos periodos y cómo hemos logrado avanzar en una reducción.

	IF TPS	IF Global	% Reducción global
2018	7.44	12.04	
2019	7.73	10.46	13%
2020	8.02	8.73	17%

	IG TPS	IG Global	% Reducción global
2018	67.0	213.1	
2019	83.9	192.2	10%
2020	91.7	176.4	8%

Índice de frecuencia IF=cantidad de accidentes con tiempo perdido * 1.000.000 /Horas hombre

Índice de gravedad IG= Cantidad de días perdidos* 1.000.000 / Horas hombre

PELIGROS EN EL TRABAJO

La clave para la correcta gestión de los peligros en el trabajo son los controles críticos. Ya en 2018 habíamos comenzado una campaña de riesgos críticos, lo que permitió consolidar este concepto durante 2019 y trabajar durante el 2020 estos controles. El objetivo es que siempre organicemos nuestras faenas teniendo presentes esos controles críticos clave que deben estar para realizar nuestras tareas con excelencia operacional

Además, con el objeto de informar estos riesgos y sus controles, contamos con una Inducción de Seguridad Integral (ISI) que abarca aspectos fundamentales de la prevención de riesgos, como Obligación de Informar (ODI), reglamento que establece que los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y personas que ingresen al terminal acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos; como también aspectos básicos del código ISPS protección de la instalación portuaria.

En los años 2019 y 2020 se realizaron 2.661 y 1.539 Inducciones de Seguridad Integral, respectivamente. El descenso de esta cifra en el último año se explica por las condiciones de la emergencia ambiental, que limitó en forma importante el número de personas que puede circular por el Terminal.



¡Detente!
En situaciones
inseguras o
cuando tengas
dudas...

Reflexiona
Junto a tu equipo de trabajo
para buscar la forma segura
de hacerlo.

POR TU FAMILIA, AMIGOS Y COMPAÑEROS
¡Tú puedes detener una faena!

TPS VALPARAÍSO ULTRAPORT

Campaña de detención preventiva de situaciones inseguras realizada en el 2020.



COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD (CPHS)

Durante 2019 y 2020, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad continuaron su trabajo iniciado hace algunos años. El CPHS de Empresas de Muellaje y el CPHS que representa al área administrativa reforzaron los conceptos de cuidado mutuo y autocuidado, junto con participar en actividades con otros comités de distintas empresas de la región. Además, ambos comités participan activamente de los comités de faena respectivos: el comité paritario de puerto integrado por TPS y Ultraport, y el comité de faena administrativo integrado por el CPHS administrativo de TPS más las otras 8 empresas contratistas permanentes de TPS.



- Instalación Camino de la Seguridad en Puerta Varas
- Difusión de Controles Críticos
- Campaña de reciclaje
- Campaña de difusión de normas de seguridad
- Promoción de las medidas del plan de acción preventivo covid-19

Imagen captada en 2019, anterior a la emergencia sanitaria.



CAPÍTULO V:
**CLIENTES Y
EXCELENCIA
OPERACIONAL: 20
AÑOS POTENCIANDO
EL COMERCIO DE
CHILE**



CLIENTES Y EXCELENCIA OPERACIONAL

Otro de los pilares de nuestra estrategia de sostenibilidad es la excelencia en las operaciones y ha sido una de las bases de nuestro desempeño en estas dos décadas, considerando que somos uno de los terminales más eficientes de América y del mundo.

Las inversiones que hemos efectuado en infraestructura y equipamiento, las más importantes en el puerto de Valparaíso en más de 100 años, nos permiten atender hasta dos naves Súper Post Panamax o New Panamax en forma simultánea, que son el tipo de naves aquellas que pueden circular a través del Canal de Panamá tras su ampliación en 2016.

Movilizamos carga en contenedores y fraccionada, por lo que estamos preparados para atender los requerimientos y servicios que eventualmente estos tipos de carga pueden requerir. Además contamos con más de 3.000 conexiones reefer, desde donde se suministra energía a los contenedores refrigerados para mantener la cadena de frío de las cargas que la requieren, como por ejemplo la fruta de exportación, y así llegar a destino en excelentes condiciones.





“

Excelencia es poner todas las ganas para que todo salga bien, es comprometerse con el trabajo. Siempre tengo en mente esto, me gusta hacer un trabajo digno, de excelencia. Estar 100% en el trabajo, concentrada, porque así uno lo hace como corresponde. Trabajar con excelencia, incluye de manera integrada conceptos como eficiencia y seguridad, es una combinación.

”

Ingrid Saavedra, área operativa, operadora de tracto camión.

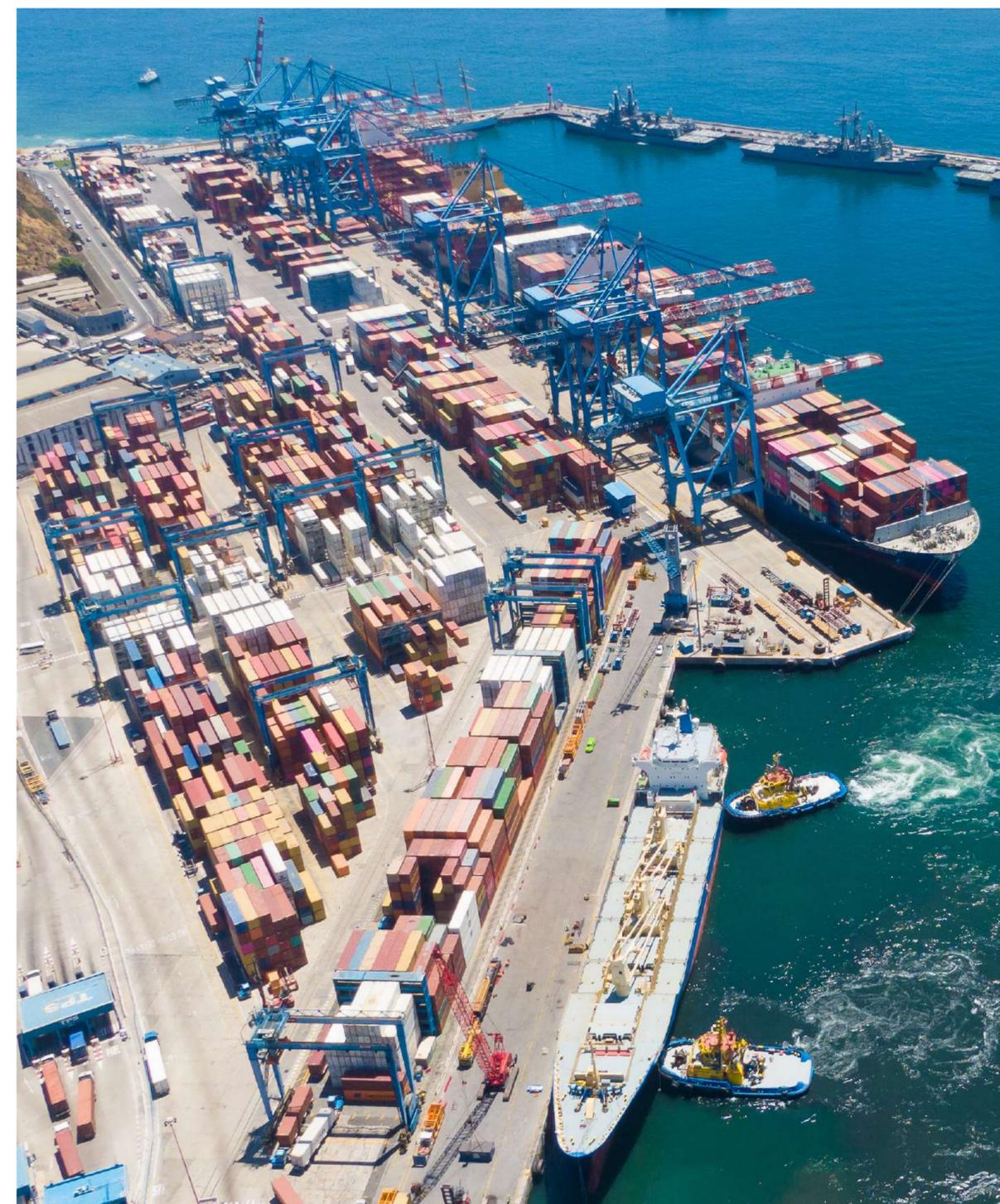
NUESTROS SERVICIOS

Nuestros servicios se distinguen básicamente en dos tipos: básicos y especiales. Los primeros son los de muellaje, como el uso del Frente de Atraque y las instalaciones de nuestros sitios de atraque para la atención de naves recaladas por parte de los armadores, agentes de naves o sus representantes; y los de transferencia, que consisten en la descarga de carga desde una embarcación a alguno de nuestros espacios de almacenaje, o embarcación de éstos a una nave.

Los servicios especiales, en tanto, comprenden los servicios a la nave, que son solicitudes diferentes a las actividades de transferencia, incluyendo amarra y desamarra, suministro de agua potable, limpieza de bodegas y otras necesidades de orden en la embarcación; servicios de almacenaje y refrigeración, que consisten en la custodia de la carga en la que nos responsabilizamos por su correcta preservación, conforme a la legislación desde el momento de recepción y hasta la entrega al consignatario o su representante.

En caso de cargamentos refrigerados, se incluye conexión reefer y monitoreo de los contenedores; y por último, los servicios de patio, que comprenden las prestaciones adicionales a la carga, como consolidación y desconsolidación, manipuleo y transpaleta, y otros que pudieran ser necesarios.

Otros servicios igualmente relevantes para nuestro desarrollo son los de embarque, desembarque y tránsito de pasajeros, desde y hacia una nave de cruceros, como también el traslado dentro de la nave del equipaje de los pasajeros y tripulantes, guardias de seguridad, para área de operación y espacio para buses a costado de nave. Este servicio incluye el personal, equipos de separación de áreas, y oficina al costado de la nave.



TARIFAS Y MANUAL DE SERVICIOS

Tenemos un Manual de Servicios aprobado por la Empresa Portuaria de Valparaíso, cuya actualización es permanente y en cumplimiento del contrato de concesión con la portuaria estatal. En este manual, además de muchos otros contenidos, se encuentran publicadas las tarifas de nuestros servicios de modo general y sobre una base no discriminatoria, cumpliendo con las restricciones propias de las tarifas máximas aplicables, si fuera el caso.

Este documento se encuentra disponible en todo momento en nuestra página web, al alcance de cualquier persona que necesite consultar acerca de alguna materia relativa a los servicios prestados por TPS y sus respectivas tarifas.

Para acreditar la extensión y alcance de los servicios que entregamos en relación con la seguridad de la carga y de las instalaciones portuarias, en términos de los estándares internacionales de la industria, en 2019 la empresa especializada ABS Consulting realizó una completa auditoría en nuestro Terminal. Esta auditoría incluyó todas nuestras operaciones y concluyó que TPS supera la normativa legal aplicable sobre seguridad y protección, superando así el estándar de otros terminales portuarios nacionales e internacionales.

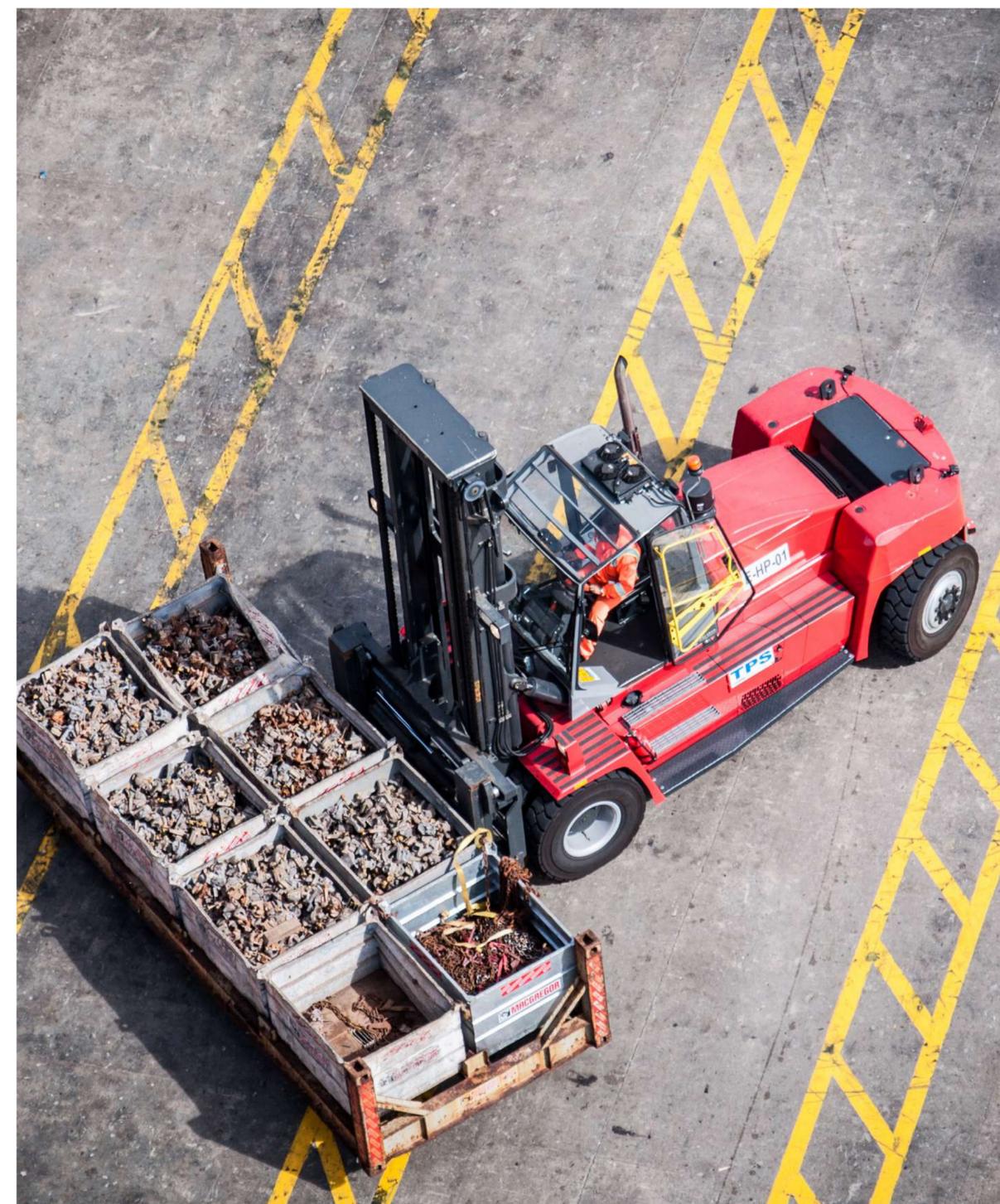


LA IMPORTANCIA DE LA INFRAESTRUCTURA Y EQUIPOS EN LA COMPETITIVIDAD

Para atender a nuestros clientes contamos con la siguiente infraestructura y equipamiento:

- 9 Grúas pórtico de muelle (STS)
- 1 Grúa móvil Gottwald
- 15 Grúas pórtico de patio (RTG)
- 25 Grúas horquilla
- 2 Grúas horquilla de alto tonelaje
- 6 Grúas toplifter
- 9 Grúas reachstacker
- 43 Tractocamiones
- 18 Andenes reefer móviles
- 5 Maniobras sobre altura
- 19 Spreader
- 1 Cama baja de 80 toneladas
- 51 Chassis
- 2 Bateas para derrame

En los años 2019 y 2020 efectuamos la compra y renovación de algunos equipos de patio por MUSD\$ 955, siendo el principal de éstos la adquisición de una grúa reachstacker utilizada en el patio para apilar contenedores. Esta unidad corresponde a Eco Reachstacker, construida por Kalmar como solución ecológicamente eficiente, que garantiza un consumo mucho más bajo de combustible que otros equipos del mismo tipo, por lo que produce menos emisiones al medio ambiente.



TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Durante 2019 y 2020 impulsamos una serie de iniciativas de innovación tecnológica con el fin de optimizar el servicio que entregamos a nuestros clientes, entre los cuales se encuentran algunas de las navieras más grandes del mundo, así también a los Agentes de Aduana y conductores de camiones, todos quienes necesitan saber el estado de su carga en tiempo real, poder tomar decisiones que permitan evitar pérdidas y velar por los bienes que transportan.

Estas innovaciones tecnológicas se vieron reflejadas en siete proyectos, desarrollados por nuestros ingenieros, algunos en colaboración con universidades u otros organismos de la región relacionados con la cadena logística.

A continuación un detalle de cada proyecto y el impacto de cada uno en la calidad del servicio que brindamos:

XVela

Participamos en el lanzamiento de XVela en Valparaíso junto a la compañía naviera ONE, en julio de 2019. Se trata de una red colaborativa entre ambas organizaciones para aumentar la eficiencia operacional, en forma pionera entre un terminal y una compañía naviera en nuestro país. XVela es una plataforma que optimiza la comunicación sobre los planes de estiba de la nave, en forma directa y en tiempo real. En ella interactúan operadores marítimos y operadores de terminales.

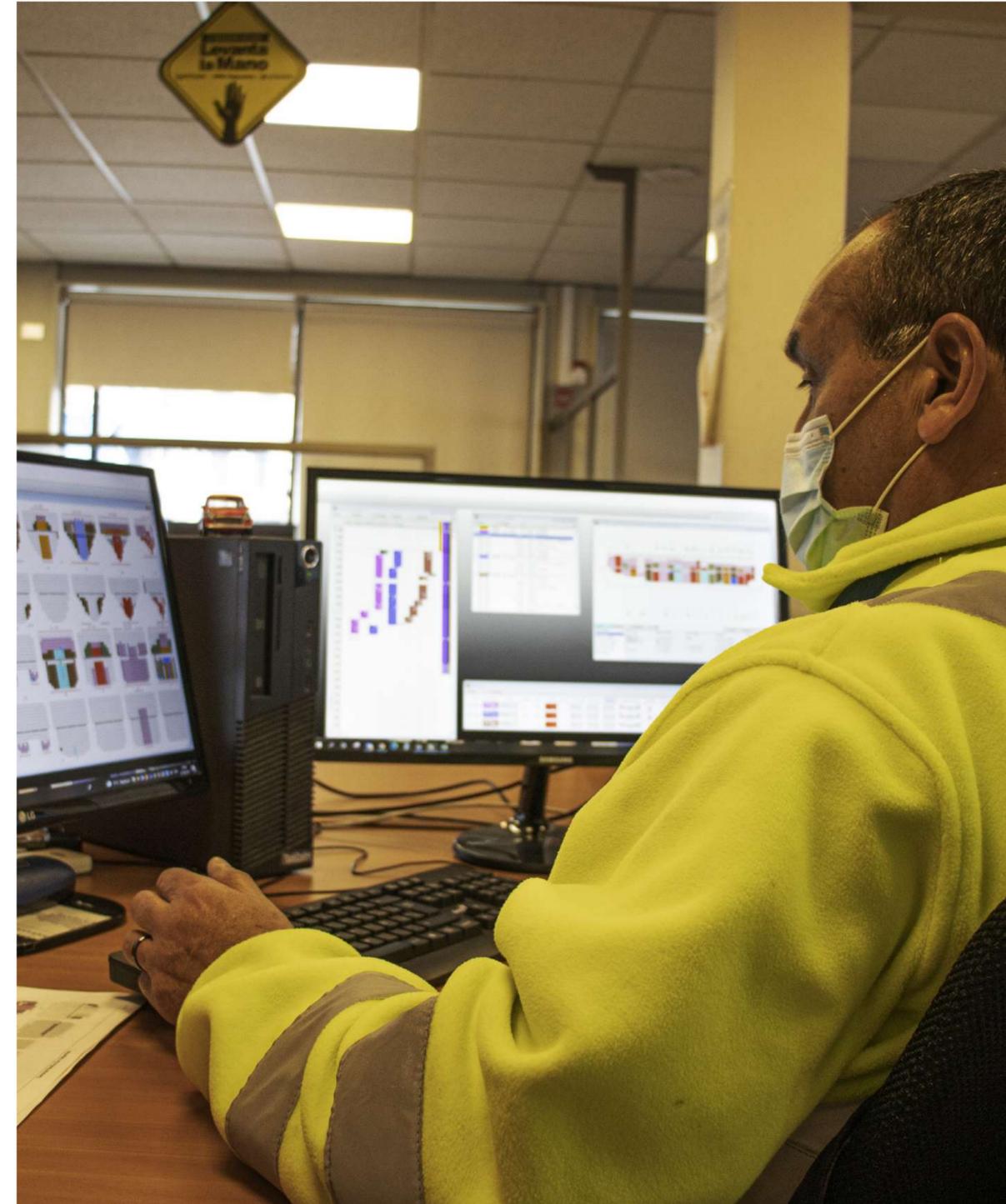
XVela comparte en tiempo real el plano de carga y descarga de la nave, dando visibilidad a los rendimientos de trabajo del Terminal. El equipo de Procesos TI y de Operaciones fue entrenado en el uso de esta herramienta a inicios de 2019, constituyendo así a nuestro Terminal en el primer puerto en Sudamérica en integrar esta innovadora tecnología.

TradeLens

Este proyecto es el resultado de un acuerdo de colaboración entre Maersk e IBM, a través de tecnología Blockchain, y fue diseñado para promover un comercio global más eficiente y seguro, en que toda la cadena logística participa en el intercambio de información y la seguridad de la misma, en tiempo real. Blockchain apunta a contribuir de forma más eficiente y seguir el rastro documental de decenas de millones de contenedores en todo el mundo. En este escenario, nuestro Terminal adoptó la decisión estratégica de sumarse a esta innovación tecnológica, en que el concepto clave es la colaboración.

Reportería en línea

Se trata de una aplicación web que permite a nuestros clientes navieros monitorear en tiempo real el rendimiento de la operación de embarque y descarga de la nave, y el tiempo estimado de término de la operación. Esto permite planificar sus procesos con anticipación para el zarpe de la nave.



Monitoreo remoto

Durante el año 2019 se comenzó a crear un sistema inhouse de monitoreo en tiempo real de distintas variables de los equipos móviles. La primera etapa corresponde a la integración de las grúas RTG y las grúas pórtico. Las pruebas en estos equipos fueron exitosas y muy prometedoras, por lo que se comenzó a su vez la fabricación masiva de los sistemas que permitan la lectura de las distintas variables de los equipos. El objetivo para el año 2020 fue la integración de la totalidad de la flota de equipos de muelle, y generar los prototipos para los equipos de patio (reachstacker, empty handler y tracto camiones), lo que servirá para apoyar a la toma de decisiones y mejoras en los procesos tanto de operaciones como de mantención, liderando el camino hacia el mantenimiento predictivo.

Portal web transaccional

El objetivo es que las Agencias de Aduana que tramitan servicios por cuenta de los clientes finales, servicios como security fee y traslado documental, lo hagan directamente en la web evitando realizar pagos presenciales, realizando además los pagos de servicios o facturas directamente en este portal.

El portal se implementó en junio 2020 y a la fecha, casi el 100% de las Agencias de Aduana solicitan los servicios a través de éste. Por otro lado, un 65% de los clientes están realizando los pagos de servicios a través del mismo portal.

Infraestructura 5S en Talleres Buzo y Soldador

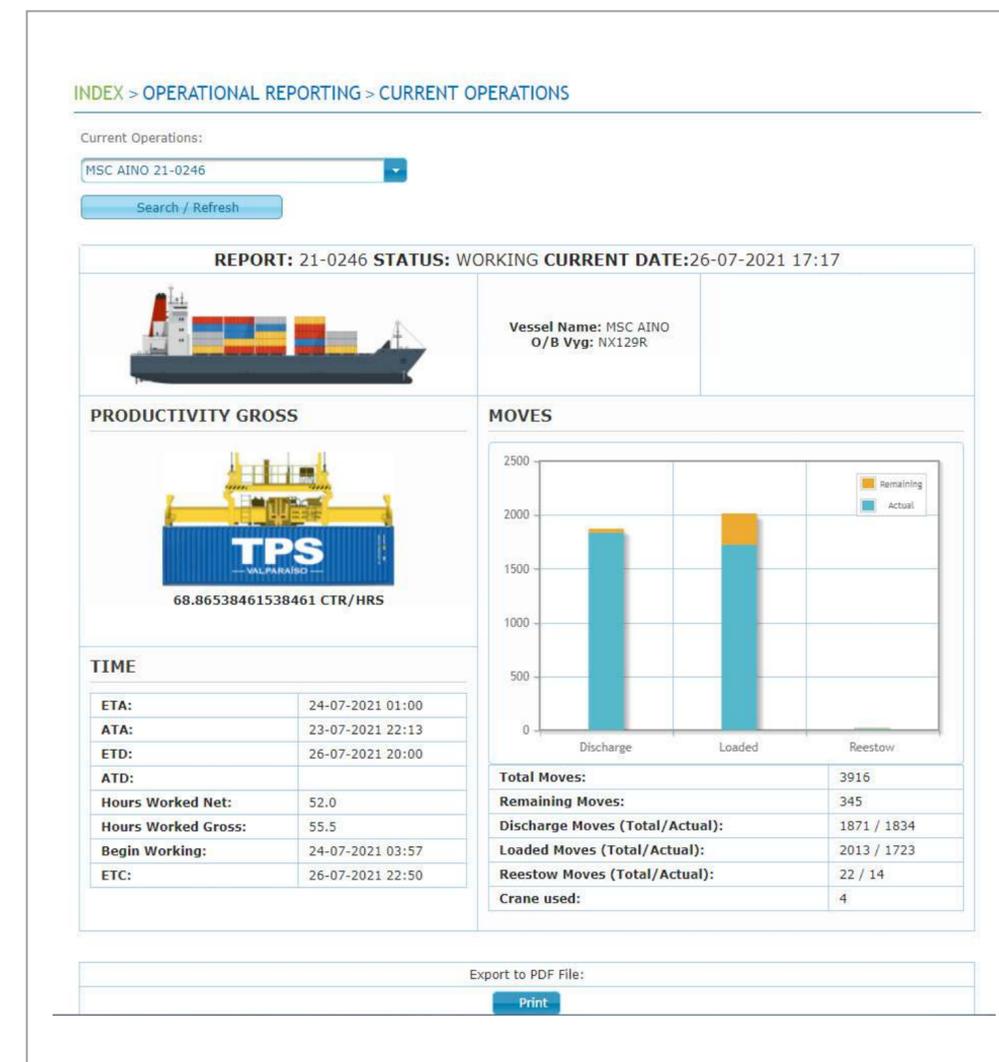
Durante el 2020 se desarrolló un taller de Lean Management a las jefaturas y supervisores de mantención, lo que nos permitió dar inicio a una serie de pequeñas mejoras continuas dentro del área con objetivo de mejorar la eficiencia en la operación y ejecución de tareas.

Dentro de estas mejoras implementadas, una de las que destaca fue el uso de 5S en los talleres del Buzo y Soldador, el objetivo de desarrollar esta herramienta en esos sectores tiene relación con que nuestros colaboradores tuviesen lugares de trabajo mejor organizados, más ordenados y limpios, con ello logramos mejorar la productividad, y el entorno laboral para nuestros colegas de mantenimiento.

Sistema “Mandown”

El objetivo del sistema Mandown es salvaguardar la vida de los colaboradores, con el uso de las tecnologías disponibles podemos obtener de manera inmediata una alerta en nuestra central si alguno de nuestros colaboradores sufre de una caída, esto basados en el uso de tecnología similar a la rotación de la pantalla en el celular de manera horizontal o vertical, el sistema de radios toma este dato que también está disponible en la radio y lo convierte en una alerta, asociando la posición del equipo a la posición del colaborador.

Con esta alerta lograremos activar los protocolos de emergencia de manera mas eficiente y alertar a la operación de situaciones que puedan afectar tanto a los colaboradores como al normal flujo de las operaciones.



CAPÍTULO VI:
**CUIDADO DEL PLANETA:
COMPROMETIDOS CON EL MEDIO
AMBIENTE**



CUIDADO DEL PLANETA

El cuidado del medio ambiente es un desafío muy importante para nuestro Terminal. Por la naturaleza de nuestra actividad, la operación no afecta la biodiversidad ni tampoco extraemos recursos naturales de la bahía de Valparaíso; sino que nuestro mayor impacto proviene de combustibles fósiles y la emisión de Gases Efecto Invernadero (GEI).

Por ello es que desde el año 2012 medimos nuestras emisiones a través de un protocolo que utilizan algunas de las empresas más grandes en el mundo para establecer la huella que estamos dejando y a la vez saber cómo gestionar su mitigación. En este marco, desde 2018 participamos en el programa Huella Chile del Ministerio de Medio Ambiente, que certifica la cuantificación, reporte y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI).

Los temas de Gestión Ambiental también están incorporados en nuestro sistema de gestión SIG MASS, certificado bajo estándar ISO 14.001. En base a esta norma, cumplimos con disponer de una metodología de identificación y evaluación de aspectos ambientales.

La herramienta empleada para la identificación y evaluación es la matriz de aspectos e impactos ambientales, que se revisa y actualiza semestralmente, debido a variaciones relacionadas con procesos propios o externos como visitas al interior de las instalaciones, uso de recursos, infraestructura, legislación ambiental, incidentes ambientales o de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Asimismo, elaboramos una valoración del riesgo, en cuanto a si es significativo o no; y aplicamos controles operacionales a los catalogados como significativos, orientados a minimizar el impacto de los procesos en el medio ambiente.



MATERIALES UTILIZADOS EN LA OPERACIÓN

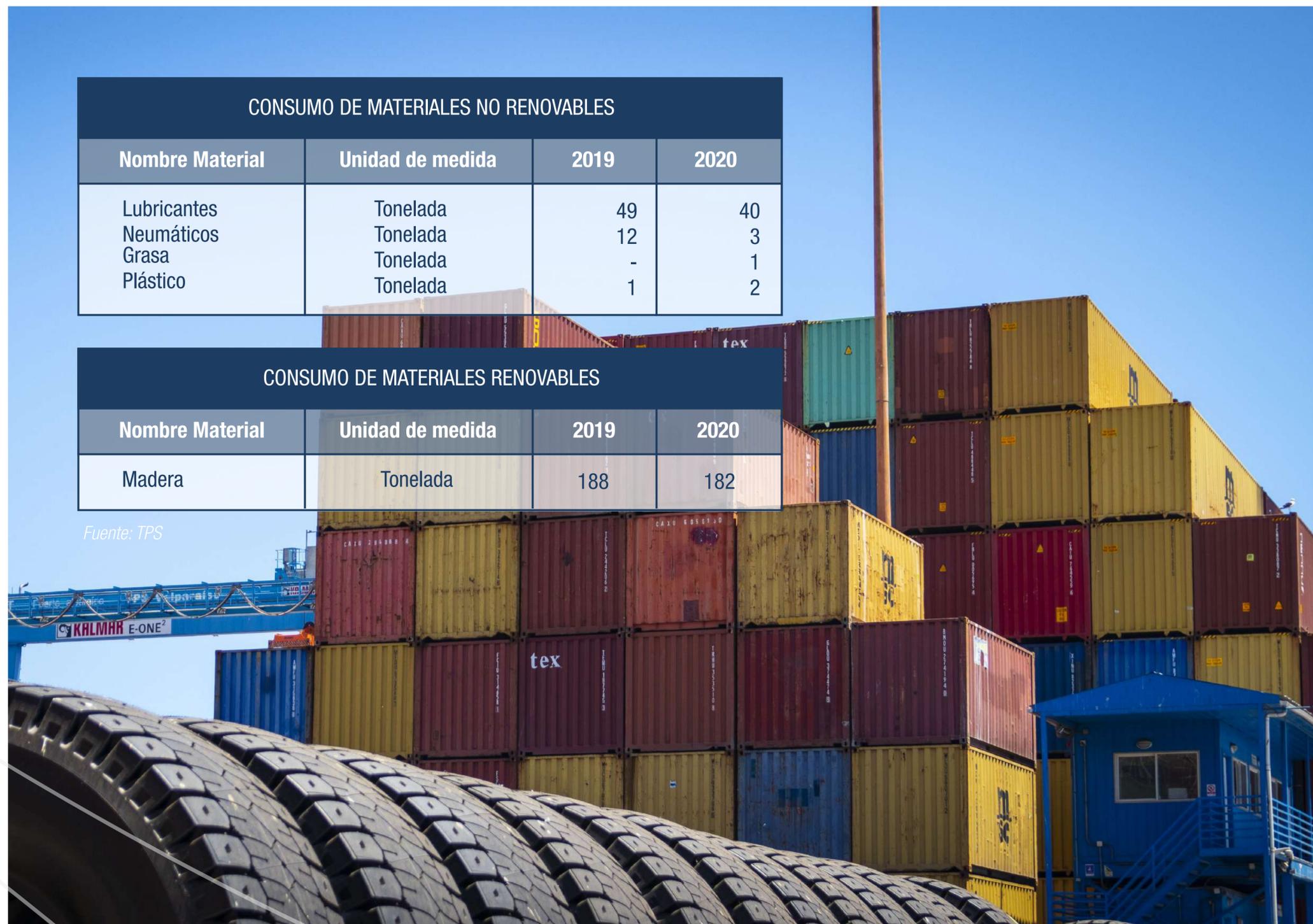
En 2012 comenzamos a elaborar un registro de los materiales que utilizamos para la operación del Terminal. Identificamos que los más significativos son lubricantes, neumáticos y grasa, los cuales son destinados al mantenimiento de equipos. La madera sólo se usa en la trinca y estiba de carga.

A continuación se detalla la cantidad de materiales renovables y no renovables que utilizamos en nuestra operación los años 2019 Y 2020.

CONSUMO DE MATERIALES NO RENOVABLES			
Nombre Material	Unidad de medida	2019	2020
Lubricantes	Tonelada	49	40
Neumáticos	Tonelada	12	3
Grasa	Tonelada	-	1
Plástico	Tonelada	1	2

CONSUMO DE MATERIALES RENOVABLES			
Nombre Material	Unidad de medida	2019	2020
Madera	Tonelada	188	182

Fuente: TPS



EMISIONES

Las metodologías que utilizamos son las de Green House Gas Protocol (GHG Protocol) y World Ports Climate Initiative (WPCI), ampliamente reconocidas a nivel mundial. Realizamos la verificación del cálculo de la huella de carbono a través de una auditoría de ABS Quality Evaluations. La herramienta de cálculo utilizada corresponde a un documento excel que cuenta con los requerimientos establecidos por las metodologías GHP y WPCI.

En 2018 nos unimos al programa Huella Chile del Ministerio de Medio Ambiente, que certifica la cuantificación, reporte y gestión de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Este programa tiene como objetivo fomentar la gestión de los GEI en organizaciones públicas y privadas para la mitigación de las emisiones totales del país.

Anualmente actualizamos nuestra planilla de cálculo debido a cambios en nuestras operaciones y proyectos de reducción. Nuestra metodología es validada anualmente por la casa certificadora ABS Quality Evaluations, mediante un proceso de auditoría.

La consolidación de los antecedentes necesarios para realizar el cálculo de la huella de carbono es realizada por el departamento de HSE y cuenta con la participación de todas las áreas del terminal para la entrega de información.

Emisiones Alcance 1:

Durante 2019 y 2020, las emisiones de Alcance 1, es decir aquellas generadas por todos los equipos del Terminal, fueron de 8.554 toneladas de CO₂ y 7.762 toneladas de CO₂ respectivamente, lo que representa una disminución importante respecto de 2018, en que el total fue de 11.584 toneladas de CO₂.

Emisiones Alcance 2:

Para el Alcance 2, solo se incluye el valor final en CO₂ equivalente y corresponde a emisiones indirectas por consumo y distribución de energía asociadas al consumo de electricidad.

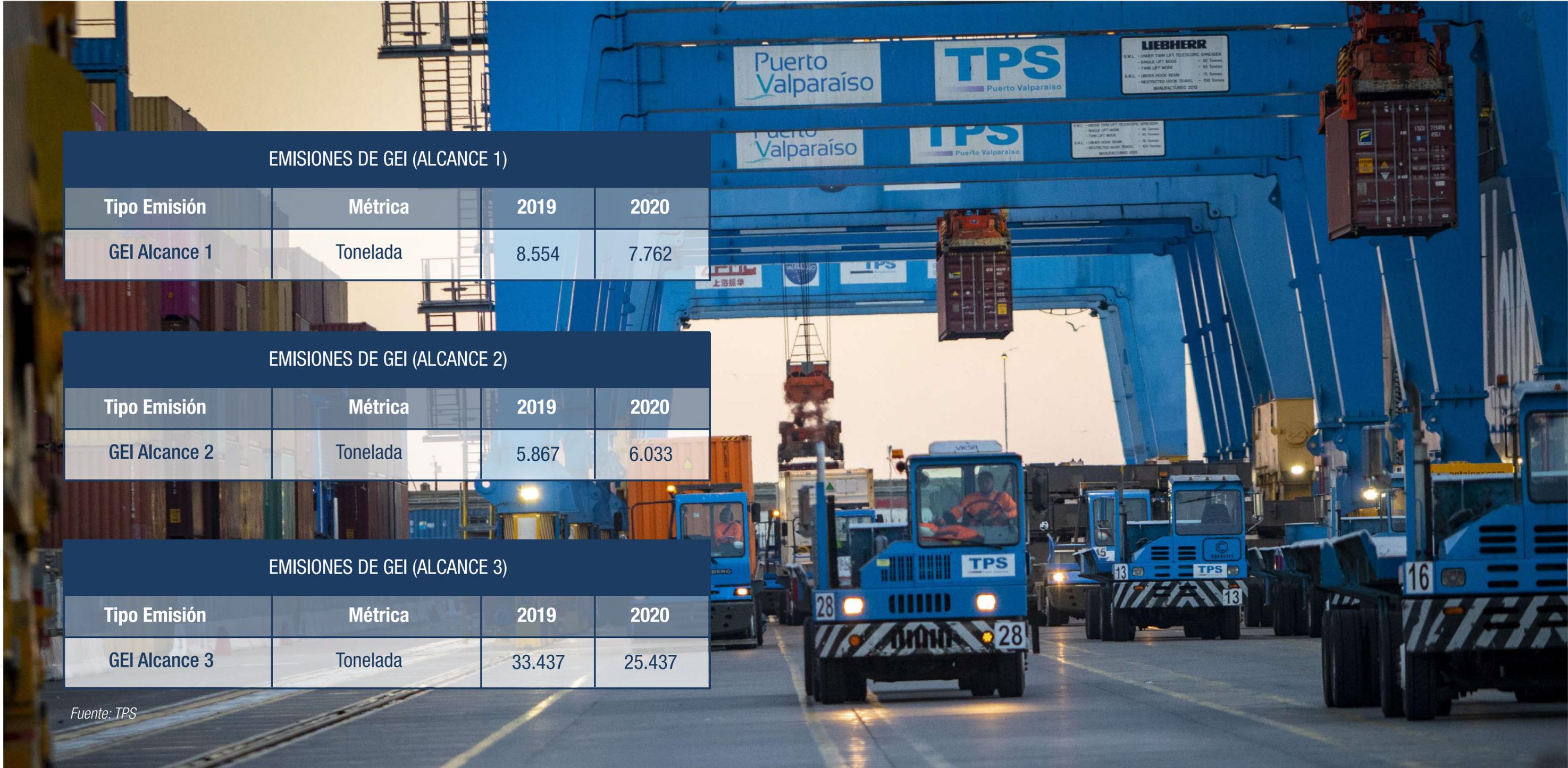
Durante 2019 y 2020, las emisiones del alcance 2 fueron 5.867 toneladas de CO₂ y 6.033 toneladas de CO₂, cifra que también es inferior a la de los años anteriores.

Otras emisiones indirectas o Alcance 3:

Las emisiones indirectas de GEI o (alcance 3) incluidas en el cálculo fueron:

- Bienes y Servicios Adquiridos (servicios, insumos, transporte de insumos).
- Bienes de Capital (transporte de activos comprados).
- Actividades Asociadas a Combustibles y Energía (compra y transporte de combustible; y conexión de contenedores reefer).
- Disposición y Tratamiento de residuos (residuos líquidos, sólidos y transporte de residuos).
- Viajes de Negocios (vuelos nacionales, internacionales y vehículos particulares).
- Transporte de Empleados (TPS y Ultraport).
- Uso de Productos Vendidos (buques, apoyo maniobra buque y camiones externos).

En 2019 y 2020, las emisiones indirectas fueron de 33.437 y 25.437 toneladas de CO₂ equivalente, respectivamente. Los gases incluidos en el cálculo son CO₂, CH₄ y N₂O.



EMISIONES DE GEI (ALCANCE 1)

Tipo Emisión	Métrica	2019	2020
GEI Alcance 1	Tonelada	8.554	7.762

EMISIONES DE GEI (ALCANCE 2)

Tipo Emisión	Métrica	2019	2020
GEI Alcance 2	Tonelada	5.867	6.033

EMISIONES DE GEI (ALCANCE 3)

Tipo Emisión	Métrica	2019	2020
GEI Alcance 3	Tonelada	33.437	25.437

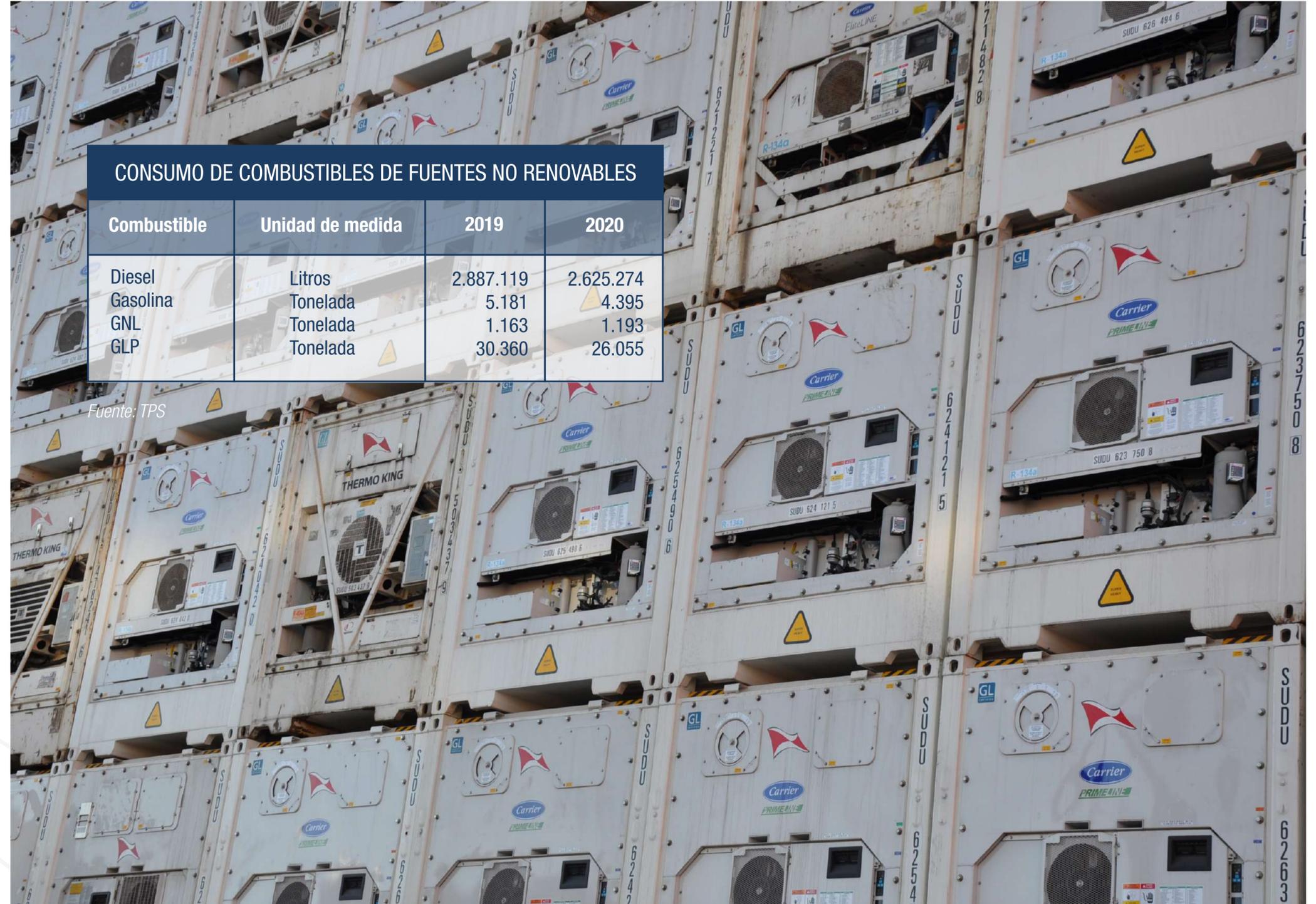
Fuente: TPS

CONSUMO ENERGÉTICO

En cuanto a la energía proveniente de fuentes no renovables, los combustibles utilizados en las operaciones de nuestro Terminal corresponden principalmente a diesel, gasolina, gas natural y gas licuado. En el último año registramos un importante aumento en el consumo energético de estas fuentes, debido a que las conexiones para contenedores refrigerados utilizan energía eléctrica por medio de enchufes, pero cuando se cumple la capacidad máxima de conexión, se procede a complementar con generadores del Terminal, que funcionan con diésel.

De esta forma, al aumentar la actividad de contenedores refrigerados en un 23%, repercutió en un aumento de 18% en energía eléctrica y de 135% en diesel. A continuación damos a conocer el consumo de los años 2019 y 2020.

En 2020 obtuvimos el sello IE de la empresa Imelsa Energía, que es el proveedor de energía eléctrica en nuestro Terminal, que acredita que el 100% de ésta proveniente de fuentes de energías renovables.

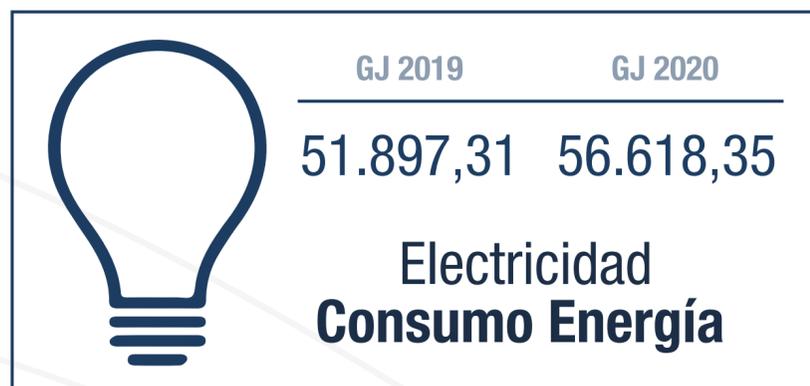


CONSUMO DE COMBUSTIBLES DE FUENTES NO RENOVABLES			
Combustible	Unidad de medida	2019	2020
Diesel	Litros	2.887.119	2.625.274
Gasolina	Tonelada	5.181	4.395
GNL	Tonelada	1.163	1.193
GLP	Tonelada	30.360	26.055

Fuente: TPS

ILUMINACIÓN LED EN GRÚAS STS

En 2019 culminamos la instalación de luminarias led en las grúas pórtico de muelle, para disminuir el consumo eléctrico. Pese a ello, en 2020 se incrementó el consumo eléctrico en el Terminal debido al mayor número de conexiones reefer, las que utilizan energía eléctrica para su funcionamiento.



Fuente: TPS

*El julio o joule o gigajoule es la unidad derivada del sistema internacional utilizada para medir energía, trabajo y calor.

Es decir, toda la energía que se inyecta al Terminal desde la red es renovable, ya sea de fuente solar, eólica o hídrica; la que se consume principalmente en el funcionamiento de las grúas pórtico y la gran mayoría de las conexiones reefer, así como oficinas y dependencias.

La actividad portuaria es intensiva en el uso de energía eléctrica, ya que utilizamos maquinaria de gran envergadura, en especial grúas, las cuales funcionan las 24 horas del día para asegurar el abastecimiento de mercancías en el país.

INTENSIDAD ENERGÉTICA

Nuestra intensidad energética, es decir, el consumo eléctrico por TEUs transferidos de los años 2019 y 2020 fue el siguiente.



Fuente: TPS

La tabla siguiente presenta la intensidad energética de los últimos seis años:

INTENSIDAD ENERGÉTICA	
Año	kWh/TEUS
2015	18,96
2016	20,23
2017	18,70
2018	17,68
2019	16,14
2020	21,44





“

Nuestro compromiso está enfocado a buscar oportunidades de reducción de nuestra huella en el entorno en el que estamos insertos. En el periodo 2019 - 2020 no tuvimos proyectos de reducción de alto impacto, pero si buscamos una oportunidad a través del consumo de energía eléctrica 100% renovable; la cual se refleja en el sello que obtuvimos, lo que significó el no consumo de combustibles fósiles (no renovables) sino que de fuentes renovables (o inagotables) como la energía solar, vientos, entre otros. Esto va de la mano con nuestro compromiso con el desarrollo sostenible de nuestras operaciones.

”

Carlos Vásquez, jefe del área de HSE.

CONSUMO DE AGUA

Nuestro consumo de agua se divide en dos áreas: la que utilizan nuestros colaboradores en duchas, baños y comedores; y la que utilizamos en las operaciones, tanto la que se entrega a las naves que lo solicitan y la que utilizamos en el proceso de lavado de equipos.

El agua es suministrada por la empresa sanitaria de la Región de Valparaíso, ESVAL. Dependiendo del proceso, son retiradas por empresas autorizadas o a través del alcantarillado.

Gestionamos el consumo de agua dentro del Terminal comparando los medidores de ESVAL con los remarcadores del patio de contenedores. Esto nos permite identificar desviaciones y controlar las pérdidas, para disminuir nuestro consumo de agua y ser lo más eficientes posible.

AGUA UTILIZADA

Durante el año 2020 consumimos un total de 14.373 m3, cifra 13,20% inferior a la de 2019 que fue de 16.271 m3, debido a que las restricciones de la emergencia sanitaria significaron que un número importante de colaboradores comenzó a realizar sus funciones en modalidad remota, reduciendo el número de días de actividad presencial en el Terminal.

Cabe destacar que toda el agua utilizada en nuestras operaciones es potable y no se utiliza agua de ninguna otra fuente, menos aún natural. De la misma manera, no contaminamos ninguna fuente de agua natural porque desechamos a la red de alcantarillado y a través de empresas especializadas.



AGUA UTILIZADA				
Item	Dirección	Uso	Consumo M3 2019	Consumo M3 2020
1	Errázuriz S/N	Edificio Administrativo	10.278	8.219
2	A. Varas S/N	CFS	423	404
3	Av. Errázuriz N°382	TECO	1.505	738
4	Antonio Varas	Sitio 1-2-3	4.025	4.942
5	Av. Errázuriz	Canopy	40	70
TOTAL			16.271	14.373

Fuente: TPS



LA IMPORTANCIA DE LA BIODIVERSIDAD

El pilar estratégico de cuidado del planeta es uno de los principales lineamientos que seguimos para proteger las áreas de gran valor para la biodiversidad cercana a nuestras operaciones.

Aunque no existen áreas protegidas dentro ni cerca de nuestro ámbito de operación, estamos conscientes de la importancia de proteger la biodiversidad de la costa y contamos con procedimientos para el manejo de especies silvestres y de monitoreo del agua de la bahía.

En 2019 y 2020, nuestro departamento de infraestructura realizó la limpieza periódica de sedimentos acumulados en el fondo marino junto a la extensión de 120 metros realizada en el año 2016.

Esta acción la efectuamos sistemáticamente con el fin de mantener el calado de nuestros frentes de atraque, ya que junto con la formulación de ese proyecto, adquirimos el compromiso de desarrollar un Programa de Vigilancia Ambiental (PVA).

Este PVA fue establecido con el propósito de efectuar un seguimiento de las condiciones ambientales marinas del sector costero en donde se construyó la ampliación.

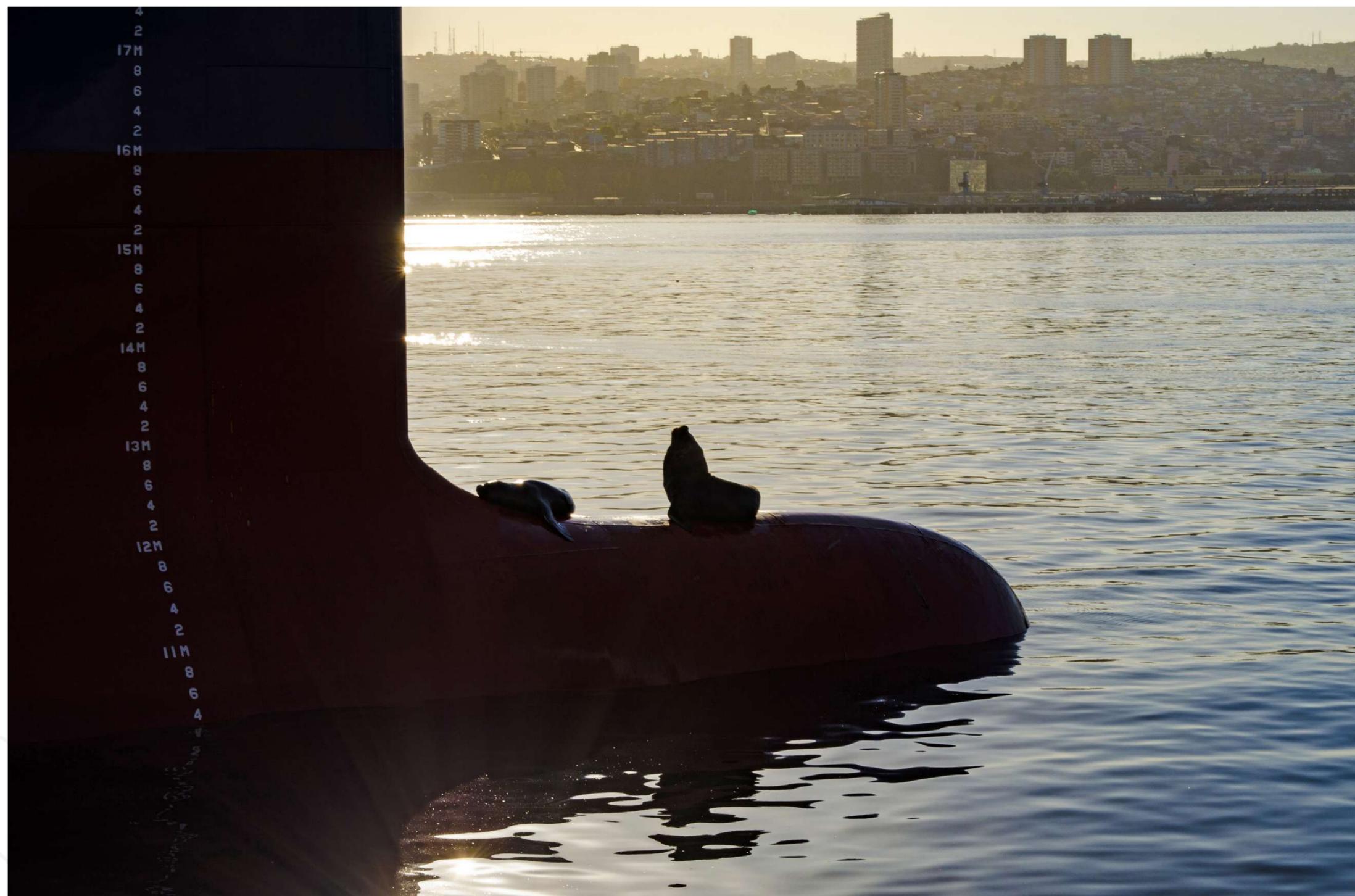
En general, las condiciones ambientales monitoreadas durante los años 2019 y 2020 fueron similares a las de los años anteriores, en función de la evaluación anual que realiza una empresa externa desde 2014 en nuestro Terminal. Los valores obtenidos en los diferentes parámetros se encontraron dentro de los registros históricos disponibles para el área y para la época del monitoreo.

CUIDAMOS A TODAS LAS ESPECIES

Con el fin de evitar que alguna de las especies pueda ser dañada en la operación, contamos con procedimientos para actuar en caso de:

- Rescate de aves heridas o muertas
- Rescate de aves contaminadas con petróleo
- Rescate de mamíferos o reptiles
- Varamiento o atrapamiento de mamíferos o reptil
- Manipulación de animal muerto
- Manipulación de animal vivo

En términos generales, estos procedimientos establecen que si un animal es dañado, los colaboradores deben dar aviso inmediato al área de HSE o al Supervisor de Seguridad, quien da aviso al Servicio Agrícola Ganadero de la Región de Valparaíso y a la Superintendencia de Medioambiente. A través de estos protocolos, la empresa también se compromete a prestar atención veterinaria si fuese necesario y a trasladar a los individuos al centro de rehabilitación más cercano.



TRATAMIENTO DE RESIDUOS

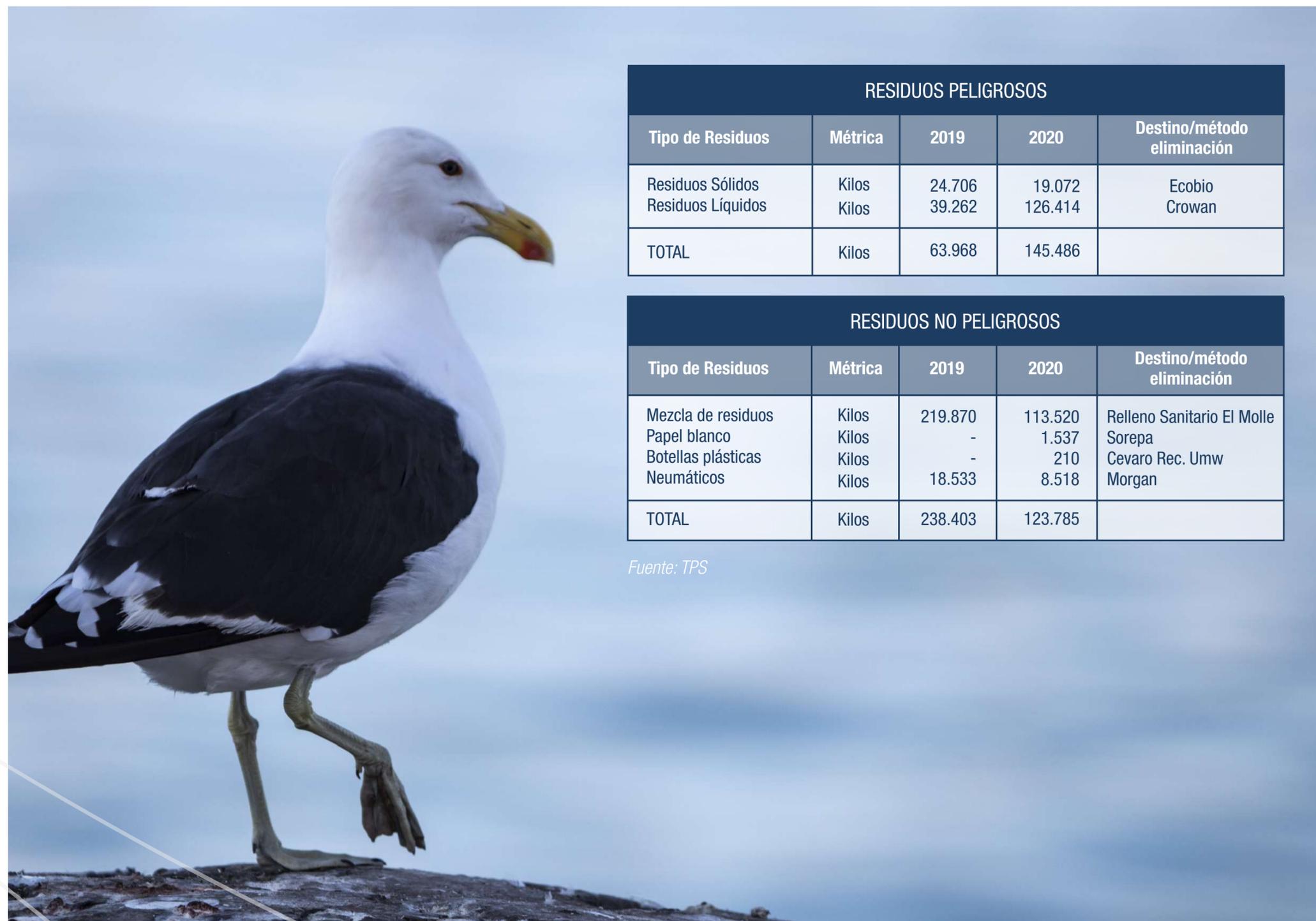
La normativa chilena establece, mediante el D.S. N° 148, los métodos para la eliminación de los residuos peligrosos que deben cumplir las empresas dedicadas especialmente a la disposición final de estos materiales.

El mismo reglamento establece que los residuos peligrosos quedan sujetos a un Sistema de Declaración y Seguimiento de tales residuos, y así permitir a la autoridad sanitaria disponer de información desde el momento en que salen del establecimiento que los genera hasta su recepción en una instalación de eliminación.

Cuando se realiza la recepción y eliminación por parte del establecimiento de disposición final se realiza un cierre al Documento de Declaración de Residuos Peligrosos.

La diferencia de residuos entre ambos años se debe a una baja en la eficiencia de la planta detectada a finales del 2019, lo que se traduce en una medida preventiva de corto plazo de despachar dichos residuos por medio de un proveedor y en una de mediano plazo de gatillar el proceso de mejora de la planta de tratamiento, que está en fase de desarrollo.

En cuanto a los residuos no peligrosos, su disposición final también está cargo de una empresa especializada que se rige por la normativa para desecharlos. A continuación el detalle de estos:



RESIDUOS PELIGROSOS				
Tipo de Residuos	Métrica	2019	2020	Destino/método eliminación
Residuos Sólidos	Kilos	24.706	19.072	Ecobio Crowan
Residuos Líquidos	Kilos	39.262	126.414	
TOTAL	Kilos	63.968	145.486	

RESIDUOS NO PELIGROSOS				
Tipo de Residuos	Métrica	2019	2020	Destino/método eliminación
Mezcla de residuos	Kilos	219.870	113.520	Relleno Sanitario El Molle Sorepa
Papel blanco	Kilos	-	1.537	
Botellas plásticas	Kilos	-	210	Cevaro Rec. Umw Morgan
Neumáticos	Kilos	18.533	8.518	
TOTAL	Kilos	238.403	123.785	

Fuente: TPS

PROTOCOLO DE MANEJO DE INCIDENTES AMBIENTALES

Este protocolo establece una metodología de comunicación e investigación de incidentes ambientales asociados a los componentes ruido, aire, suelo, agua, fauna, arqueología, paleontología y elementos regulatorios, a través de la definición de criterios de gravedad, potencialidad, acciones y responsabilidad. Al igual que otras herramientas, ésta ha sido elaborada y validada por Ultramar de manera de que sea utilizada en todas las empresas del grupo.

La finalidad es identificar por qué se producen los incidentes y cómo se pueden evitar o mitigar de forma rápida y eficiente a través de la generación de una cultura de mejora continua, con un fuerte desarrollo en el conocimiento y divulgación transparente a toda la organización. Este procedimiento se aplica a todas las actividades del Terminal, y tanto a personal propio como externo que incluye a las empresas colaboradoras, consultoras, proveedores, administradores de contratos, entre otros.

Constituye una importante herramienta de trabajo no sólo para los equipos de Health, Safety & Environment de TPS, sino para todos los integrantes de la organización.



DERRAMES

Durante 2019 y 2020 no registramos derrames significativos, solo incidentes menores asociados a la operación de equipos y que corresponden a aquellos que pueden ser controlados por los medios humanos y materiales propios del terminal, como por ejemplo ruptura de flexibles en equipos de patio.

De todas maneras, contamos con un Plan de Contingencia para el Control de Derrames de Hidrocarburos u Otras sustancias Susceptibles de Contaminar, autorizado por la Capitanía de Puerto de Valparaíso.

Este documento clasifica los derrames en incidente, emergencia menor y emergencia mayor; siendo este último considerado como derrame significativo ya que significa una emergencia que escapa de control con medios propios del terminal y por el potencial de generar daño a la seguridad, salud de las personas y al medio ambiente e instalaciones portuarias por lo que requiere de la activación del Plan Emeval.

Con el fin de probar la eficacia de los planes y sistemas de respuesta, en 2019 y 2020 efectuamos ejercicios de derrame de hidrocarburos en el mar, junto a Suatrans, empresa especializada en la atención de este tipo de emergencias, y en coordinación con la Autoridad Marítima y la Empresa Portuaria Valparaíso.

Esta actividad tuvo como objetivos la revisión de las instalaciones de TPS por parte de la empresa respondedora, el análisis del procedimiento de respuesta frente a derrames susceptibles de caer al mar y la capacitación en técnicas de control de derrame de hidrocarburos. Asimismo, se trata de una preparación de nuestros colaboradores frente a emergencias de este tipo y revisar con el equipo de turno la actuación adecuada, detectar brechas y oportunidades de mejora, y acercar a los distintos actores del puerto de Valparaíso.

CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

Durante el 2019 y 2020 no recibimos observaciones o multas asociadas a un incumplimiento ambiental.

REPORTE DE SOSTENIBILIDAD TERMINAL PACÍFICO SUR VALPARAÍSO 2019-2020

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Perfil de la Organización		
102-1	Nombre de la organización	2
102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	25
102-3	Ubicación de la sede	2
102-4	Ubicación de las operaciones	2
102-5	Propiedad y forma jurídica	25
102-6	Mercados servidos	71
102-7	Tamaño de la organización	73
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	49
102-9	Cadena de suministro	19
102-12	Iniciativas externas	23
102-13	Afiliación a asociaciones	24
Estrategia		
102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5
102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	5
Ética e integridad		
102-16	Valores, principios, Estándares y normas de conducta	28
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	28

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Gobernanza		
102-18	Estructura de gobernanza	25
102-19	Delegación de autoridad	25
102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	9 a 11
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	27
102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno	27
102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales	13
102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo	15
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	9 y 10
102-35	Políticas de remuneración	54
102-36	Proceso para determinar la remuneración	54
Participación de los grupos de interés		
102-40	Lista de grupos de interés	14
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	56
102-42	Identificación y selección de grupos de interés	14
102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	15
102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	15
Prácticas para la elaboración de informes		

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Prácticas para la elaboración de informes		
102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	9
102-47	Lista de los temas materiales	8
102-48	Re expresión de la información	10
102-50	Periodo objeto del informe	2
102-51	Fecha del último informe	2
102-52	Ciclo de elaboración de informes	2
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	2
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	2
102-55	Índice de contenidos GRI	90
Desempeño económico		
201-1	Valor económico directo generado y distribuido	40
201-2	Implicancias financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	43
Presencia en el mercado		
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	54
Prácticas de adquisición		
204-1	Proporción de gasto en proveedores locales	46

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Anticorrupción		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	29
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	30
Materiales		
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	78
Energía		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	81
302-3	Intensidad energética	82
302-4	Reducción del consumo energético	82
Agua		
303-3 - 2018	Extracción de agua por fuente	84
303-4 - 2018	Descarga de agua	84
303-5 - 2018	Consumo de agua	84
Biodiversidad		
304-1	Centro de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	85
304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	85
304-3	Hábitats protegidos y restaurados	86

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Emisiones		
305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	79
305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	79
305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	79
305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	80
305-5	Reducción de las emisiones de GEI	80
Efluentes y residuos		
306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	87
306-3	Derrames significativos	89
306-5	Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías	89
Cumplimiento Ambiental		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental	89
Empleabilidad		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	53
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	55
Seguridad y salud ocupacional		
403-1 - 2018	Sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	62
403-8 - 2018	Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional	63
403-9 - 2018	Lesiones relacionadas con el trabajo	65

Indicadores GRI (Nuevo Estándar)		Página
Formación y enseñanza		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	57
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	57
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	58
Diversidad e igualdad de oportunidades		
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y colaboradores	51
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	54
No Discriminación		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	31
Libertad de Asociación y Negociación Colectiva		
407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	33
Trabajo Infantil		
408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	32
Trabajo Forzado u Obligatorio		
409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzado u obligatorio	32
Comunidades Locales		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	35 a 38

TPS
— VALPARAÍSO —