



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025

Soluciones Sostenibles
de Almacenamiento en
Tanques



OTAMERICA



ÍNDICE

03 | DESTACADOS DE 2025

04 | MENSAJE DEL CEO

05 | PERFIL DE LA EMPRESA

14 | SOSTENIBILIDAD Y ESTRATEGIA DE ASG

- Estrategia de sostenibilidad y compromisos de ASG
- Marcos de sostenibilidad
- Materialidad y grupos de interés
- Nuestra contribución a los ODS enfocados

24 | GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL

- Seguridad de los procesos y prevención de derrames
- Ahorro de energía y protección del clima
- Gestión del agua y de las aguas residuales
- Gestión de residuos
- Biodiversidad

40 | SOCIAL

- Nuestro capital humano
- Salud y seguridad en el trabajo
- El cuidado de las comunidades

66 | GOBERNANZA

- Gobernanza corporativa
- Ética y cumplimiento
- Gestión de riesgos
- Valor económico

84 | SOBRE ESTE REPORTE

86 | ANEXOS

- Índice de contenido GRI
- Índice de contenido SASB
- Anexo cuantitativo
- Información adicional sobre
- Iniciativas de sostenibilidad por terminal
- Glosario

Destacados 2025

<p>12 TERMINALES CON OPERACIONES en 5 países*</p>	<p>1.5 Millones CBM de capacidad de almacenamiento*</p>	<p>+ 62 Millones de toneladas movidas</p>
<p>Cumplimiento de la operación n.º 1.000 en nuestra Terminal de Açú, Brasil</p>	<p>2.506 PROVEEDORES (96,35% locales)</p>	<p>+ 61 % de incremento en ingresos en los últimos años + 73 % EBITDA en los últimos años</p>

AMBIENTE

- SIN INCENDIOS** ni explosiones
- + 2,24** (MJ/t movida)
Índice de intensidad energética
- 0,12** (kCO₂e/t movida)
Índice de intensidad de emisiones
- 4** TERMINALES CERTIFICADAS bajo las normas ISO 9001, 14001 y 45001

SOCIAL

- 453** EMPLEADOS
20% mujeres 80% hombres
- 22%** de mujeres en posiciones ejecutivas
- 24,10** horas de capacitación promedio anual por empleado
- Sin enfermedades profesionales ni dolencias relacionadas con el trabajo

GOBERNANZA

- Publicación de la Política de HSSE y Sostenibilidad para OTAMERICA
- Políticas actualizadas: Antisoborno y Fraude, Gestión de Contratistas, Interacción con Funcionarios Públicos y Obsequios y Atenciones
- Análisis de Doble Materialidad (DMA) realizado por nuestra sociedad controlante
- Automatización del proceso de inspección de sanciones de buques mediante integración de API

*Incluye terminales que son operadas y gestionadas 100 % por OTAMERICA y terminales de la empresa conjunta (joint venture) con TDP (Callao, Supe, Salaverry, Chimbote y Eten) que son operadas por nuestro socio de empresa conjunta UNNA Energía.

Mensaje del CEO

GRI 2-22

Estimados accionistas, socios y empleados:

Es un honor para mí presentar el **Informe de Sostenibilidad 2025 de OTAMERICA**, desarrollado de manera autónoma e independiente de nuestro *holding*. Este documento refleja nuestro firme compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua. Este año muestra a una empresa en constante evolución, que fortalece su disciplina operativa, integra la sostenibilidad en su estrategia de largo plazo y se posiciona ante los desafíos energéticos del futuro.

La seguridad continuó siendo nuestra prioridad no negociable durante 2025. Un hito destacado fue el proyecto de expansión de Rosa Negra, donde se ejecutaron más de 6,8 millones de horas-hombre sin incidentes con baja. Este éxito a nivel de proyecto se vio reflejado también en nuestras operaciones continuas, incluyendo el hito extraordinario de 10 años (3.650 días) sin accidentes con baja en nuestra Terminal de Matarani, en Perú.

A través de nuestro Día Global de la Seguridad 2025, bajo el lema *“Disciplina Operativa: Hacer lo correcto, de la manera correcta, siempre”*, reforzamos la responsabilidad del liderazgo y fortalecimos nuestra cultura de seguridad. Asimismo, potenciamos nuestro programa de Aseguramiento de la Competencia Operativa y relanzamos nuestra Política de Gestión de Riesgos para respaldar operaciones impecables. Nuestro enfoque sigue siendo claro: garantizar que cada miembro del equipo regrese a casa sano y salvo, todos los días.

Nuestra estrategia medioambiental continuó brindando resultados tangibles, impulsada por iniciativas focalizadas de descarbonización y eficiencia de recursos. Redujimos nuestras emisiones de Alcance 1 y 2 en un 4 %, sustentado por acciones clave en energías renovables. Esto incluye el incremento de la energía solar al 45 % de la matriz energética en nuestra Terminal de Matarani, superando las metas iniciales, y la transición exitosa de nuestra Terminal de Vitória, en Brasil, a electricidad 100 % renovable. Estos logros reflejan una ejecución disciplinada, sistemas de monitoreo mejorados y un compromiso claro con la reducción de nuestra huella medioambiental.

En términos operativos, 2025 marcó hitos significativos. Completamos la operación de barco a barco número 1.000 en nuestra Terminal de Açú en Brasil y, en Argentina, el proyecto de expansión de Rosa Negra en Puerto Rosales entró en operación, liberando nueva capacidad de exportación y apuntalando el crecimiento de la cuenca de Vaca Muerta. Hoy, OTAMERICA registra más de 62 millones de toneladas movidas, respaldada por una cadena de suministro donde el 96 % de nuestros proveedores son locales, reforzando nuestra contribución al desarrollo económico regional.

Nuestra cultura también avanzó significativamente. Fortalecimos la diversidad, la inclusión y el desarrollo profesional mediante programas regionales de *coaching*, iniciativas de liderazgo y la expansión continua de nuestro Programa de Desarrollo de Jóvenes Profesionales. Como resultado, OTAMERICA fue certificada como Great Place to Work® por tercer año consecutivo en todos los países donde operamos.

En 2025, formalizamos nuestra Política de HSSE y Sostenibilidad, estableciendo un marco unificado que integra principios de salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad en todas nuestras operaciones.

Mirando hacia el futuro, nuestro propósito permanece inalterado: conectar la energía con responsabilidad e impacto. La excelencia operativa será el hilo conductor en todas nuestras funciones mientras continuamos construyendo una cultura de ejecución impecable. Fortaleceremos aún más las operaciones seguras, aceleraremos nuestra contribución a la transición energética y construiremos un futuro resiliente y sostenible para OTAMERICA y las comunidades en las que operamos.

Extiendo mi sincero agradecimiento a nuestros empleados, socios y grupos de interés por su confianza y compromiso. Ustedes son el motor que impulsa una OTAMERICA más fuerte, segura y sostenible.

Atentamente,



Holger Donath,
CEO, OTAMERICA



01 | PERFIL DE LA EMPRESA

GRI 2-1, 2-6

“Conectando energías”

Recibimos, cuidamos, facilitamos y tendemos puentes para hacer posible que la energía llegue de forma eficiente y segura a quienes la necesitan.

Esta idea refleja cómo operamos cada día. Recibimos, protegemos y facilitamos el flujo de energía para que llegue a su destino de manera segura y eficiente. Al trabajar en estrecha colaboración con nuestros clientes, combinamos nuestras capacidades operativas con sus necesidades, respaldando la protección del medio ambiente y el crecimiento sostenible a largo plazo.

Somos una empresa líder e independiente de almacenamiento en tanques en América Latina, que brinda soluciones para petróleo, productos químicos y gases a través de una diversa red regional. Nuestro trabajo se guía por un fuerte enfoque al cliente y el compromiso de ofrecer infraestructura y servicios que sean confiables, eficientes y diseñados con la seguridad y la sostenibilidad como prioridad.

Operamos 12 terminales ubicadas estratégicamente en toda la región y oficinas comerciales y de soporte en Buenos Aires, Río de Janeiro, Lima y Ciudad de México, con presencia en seis países. Movilizamos una amplia gama de productos (petróleo crudo, productos derivados del petróleo, biocombustibles, gases licuados y productos químicos), gestionando cada uno de ellos bajo estrictos estándares de seguridad y una alta excelencia operativa. En diversas ubicaciones, trabajamos en alianza con empresas locales de reconocida trayectoria. Estos acuerdos incluyen empresas conjuntas (*joint ventures*) público-privadas en las que OTAMERICA desempeña un rol operativo activo y aporta su experiencia técnica y capacidades de gestión.

Nuestra red regional de terminales nos permite brindar servicios de alta calidad, respaldados por el conocimiento del mercado, conocimiento técnico especializado (*know-how*) y un sólido compromiso con las personas y el medio ambiente. Continuamos creciendo a través de ampliaciones bien planificadas, adquisiciones y nuevos proyectos diseñados para crear valor a largo plazo para nuestros accionistas y clientes.

EXCELENCIA OPERATIVA



La excelencia operativa se sustenta en un sólido desempeño en la seguridad de los procesos.

Nuestro enfoque consiste en evolucionar desde la conciencia individual hacia una ejecución disciplinada y, en última instancia, hacia una cultura de seguridad integrada, donde la vigilancia, los procesos confiables y el liderazgo visible formen parte intrínseca de nuestra operación diaria. Al transformar la capacidad de alerta en hábitos consistentes y comportamientos disciplinados, fortalecemos la prevención de riesgos, la toma de decisiones y la resiliencia operativa a largo plazo, protegiendo así a nuestra gente y a nuestros activos.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE



Nuestro propósito es operar en armonía con el medio ambiente, integrando la responsabilidad medioambiental en cada aspecto de nuestras operaciones.

Al anticipar riesgos, prevenir la contaminación y reducir continuamente los impactos medioambientales directos de nuestras actividades, buscamos proteger los recursos naturales y dejar un legado positivo y duradero, garantizando operaciones seguras, confiables y responsables.

NOS ENFOCAMOS EN

LIDERAZGO EN SEGURIDAD



Buscamos liderar con el ejemplo en materia de seguridad personal, integrando el cuidado de las personas en cada decisión y acción.

Al fortalecer el liderazgo en seguridad en todos los niveles, fomentar la responsabilidad individual e identificar y controlar los riesgos de manera proactiva, nos esforzamos por prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades profesionales, garantizando que cada persona regrese a su hogar sana y salva cada día.

VALORAR NUESTROS TALENTOS



Valoramos a nuestra gente como nuestra mayor fortaleza.

Al atraer, desarrollar y fidelizar talentos diversos, fomentamos una cultura de aprendizaje, colaboración e inclusión. A través de la formación continua, el intercambio de conocimientos y el empoderamiento, permitimos que nuestros colaboradores crezcan, alcancen su máximo desempeño y contribuyan de manera significativa al éxito a largo plazo de nuestro negocio.

NUESTRA SOCIEDAD CONTROLANTE

OTAMERICA forma parte de Oiltanking GmbH, una empresa global de almacenamiento en tanques cuya trayectoria se remonta a 1972. En 2021, Oiltanking inició un proceso de transformación orientado a fortalecer la creación de valor para sus grupos de interés y avanzar en sus objetivos medioambientales, sociales y de gobernanza. Como resultado de este proceso, se creó OTAMERICA para respaldar una estrategia con un enfoque más regional y especializado.

A través de esta transformación, OTAMERICA se convirtió en la plataforma

central para las actividades en la región. Opera con la autonomía necesaria para crecer, establecer alianzas y responder con agilidad a las características específicas de cada mercado local.

Oiltanking es una filial de Marquard & Bahls AG, un *holding* independiente con sede central en Alemania. Fundada en 1947, Marquard & Bahls invierte de manera responsable en los sectores de energía y productos químicos, guiada por una visión de largo plazo centrada en el desarrollo sostenible y en generar un impacto positivo duradero.

NUESTRAS TERMINALES

EMPRESA **TERMINAL**

Controlada y operada por OTAMERICA

OTAMERICA Ebytem S.A.	Puerto Rosales
OTAMERICA Açu Serviços Ltda.	Puerto de Açu
OTAMERICA Terminais Ltda.	Vitória
Oiltanking Colombia S.A.	Cartagena
Colón Oil and Services S.A.	COASSA
Logística de Químicos del Sur S.A.C.	Matarani
Oiltanking Andina Services S.A.C.	Pisco

Operada por socio comercial (Empresa conjunta con UNNA Energía)

Terminales del Perú	Callao
Terminales del Perú	Eten
Terminales del Perú	Chimbote
Terminales del Perú	Supe
Terminales del Perú	Salaverry

Operamos y mantuvimos la terminal de Tuxpan, controlada por Oiltanking México, S. de R.L. de C.V., hasta el 31 de agosto, fecha en la que el contrato de O&M finalizó por mutuo acuerdo. En este informe, los datos de toneladas movidas, buques y camiones incluyen los volúmenes gestionados en la terminal hasta dicha fecha.

[ver más detalles en el anexo “Terminales de OTAMERICA”](#)



Desde el inicio de sus operaciones en Argentina en 1994, OTAMERICA se ha expandido de manera constante en América Latina. El año pasado celebramos 30 años de operación en el país, un aniversario fundamental que refleja nuestra sólida trayectoria en la región.

Inauguración del proyecto de expansión de la Terminal de Puerto Rosales

El 3 de junio de 2025, llevamos a cabo la ceremonia de inauguración del proyecto de expansión de nuestra Terminal de Puerto Rosales, conocido como Rosa Negra. El evento contó con la presencia de nuestros principales grupos de interés y fue inaugurado oficialmente con las palabras de Guillermo Blanco:

*...“Es un verdadero honor, como Vicepresidente y Gerente General de **OTAMERICA Argentina**, darles la bienvenida a este evento, que no solo inaugura un nuevo proyecto de infraestructura, sino que también marca otro hito clave en el desarrollo energético de nuestro país.*

*Quisiera expresar mi sincero agradecimiento por la presencia de todas las autoridades que nos acompañan hoy, ya mencionadas hace instantes, así como a nuestros clientes, socios, proveedores y a todos aquellos que nos han apoyado a lo largo de este proceso y se han unido a esta celebración. La puesta en marcha del **Proyecto Rosa Negra** no es simplemente un capítulo más en la extensa historia energética de Argentina. Desarrollado por OTAMERICA, este proyecto es parte de la respuesta que nuestro país necesita para transformar el potencial de **Vaca Muerta** en un desarrollo económico real. No se trata de una expansión aislada, sino de una infraestructura diseñada para brindar escala, agilidad y eficiencia a un sistema energético en crecimiento.*

*Argentina posee, en la **Cuenca Neuquina**, uno de los principales reservorios de hidrocarburos no convencionales del mundo. Sin embargo, sin la capacidad logística adecuada, este recurso permanece como capital inmovilizado. La riqueza energética se transforma en crecimiento solo cuando puede ser transportada, almacenada y exportada de manera segura, eficiente y sostenible en el tiempo.*

*Es por eso que construimos **Rosa Negra**”.*

Agradecemos a todos los equipos, socios y grupos de interés que han hecho posible este camino, ayudándonos a construir una empresa arraigada en la seguridad, la sostenibilidad y la excelencia. Asimismo, felicitamos a las demás terminales que mantienen su compromiso de ser el socio preferido en logística energética.



NUESTROS SERVICIOS

Somos un proveedor logístico que ofrece servicios de almacenamiento en tanques para diversos productos, tales como petróleo crudo, productos derivados del petróleo, biocombustibles, gases y productos químicos. Entre nuestros clientes se encuentran petroleras privadas y estatales, refinerías, empresas petroquímicas, empresas mineras y operadores de productos derivados del petróleo y químicos.

Buscamos la eficiencia y la mejora continua en nuestras operaciones, manteniendo un firme compromiso con la seguridad en todas nuestras actividades. En este sentido, estamos certificando progresivamente nuestras terminales bajo las normas ISO 9001, 14001 y 45001¹.

ÁREAS DE NEGOCIO

Almacenamiento de productos químicos	2 terminales	Colombia y Perú
Almacenamiento de gas	2 terminales	Perú
Almacenamiento de petróleo	2 terminales	Argentina y Brasil
Almacenamiento de otros líquidos	8 terminales	Brasil, Panamá, Perú

Asimismo, mantenemos el control operativo de un oleoducto de 42 km y 12 pulgadas de diámetro que conecta la Terminal de Puerto Rosales con la Refinería de Trafigura en Bahía Blanca.

Las toneladas movidas, la cantidad de buques, barcasas, camiones y vagones de ferrocarril operados son indicadores clave de las actividades operativas².

¹ Las terminales certificadas bajo las normas ISO 9001, 14001 y 45001 son: Açu y Vitória, Brasil y Pisco y Matarani, Perú.

² Los datos de toneladas movidas, buques y camiones incluyen los volúmenes operados en la terminal de Tuxpan (México) hasta el 31 de agosto, fecha en la que el contrato de O&M se dio por finalizado de mutuo acuerdo.



	1.5 Millones cbm capacidad de almacenamiento		+62 Millones de toneladas movidas		836 Buques		80.691 Camiones
--	--	--	---	--	----------------------	--	---------------------------

PRODUCTOS	CAPACIDAD (CBM)* 2025	CAPACIDAD (CBM)* 2024
Petróleo crudo	780.180	479.994
Otros productos derivados del petróleo, fuelóleo, jet fuel, diésel, biocombustibles	661.603	881.684
Productos químicos	21.126	21.039
Gases	8.938	8.938
TOTAL	1.471.847	1.391.655

* La capacidad de tanques se expresa como capacidad nominal, incluyendo los tanques de slop y de aditivos, y excluyendo los tanques de agua de incendio.

La variación en nuestra capacidad de almacenamiento total se debe principalmente al incremento en la capacidad de almacenamiento de petróleo crudo en Puerto Rosales, que aumentó de 480.000 a 780.000 m³. Esta expansión brinda soporte al crecimiento continuo de la producción en la Cuenca Neuquina y mejora la eficiencia logística general de las exportaciones.

DESEMPEÑO OPERATIVO (toneladas movidas por año) ³	2025	2024	2023
Hidrocarburos persistentes	58.011.576	47.435.395	51.391.704
Otros productos derivados del petróleo, fuelóleo, jet fuel, diésel, biocombustibles, nafta	3.703.693	4.733.300	4.935.347
Productos químicos	164.968	122.034	275.027
Gases	599.564	844.239	1.036.880
TOTAL	62.479.801	53.134.968	57.602.498

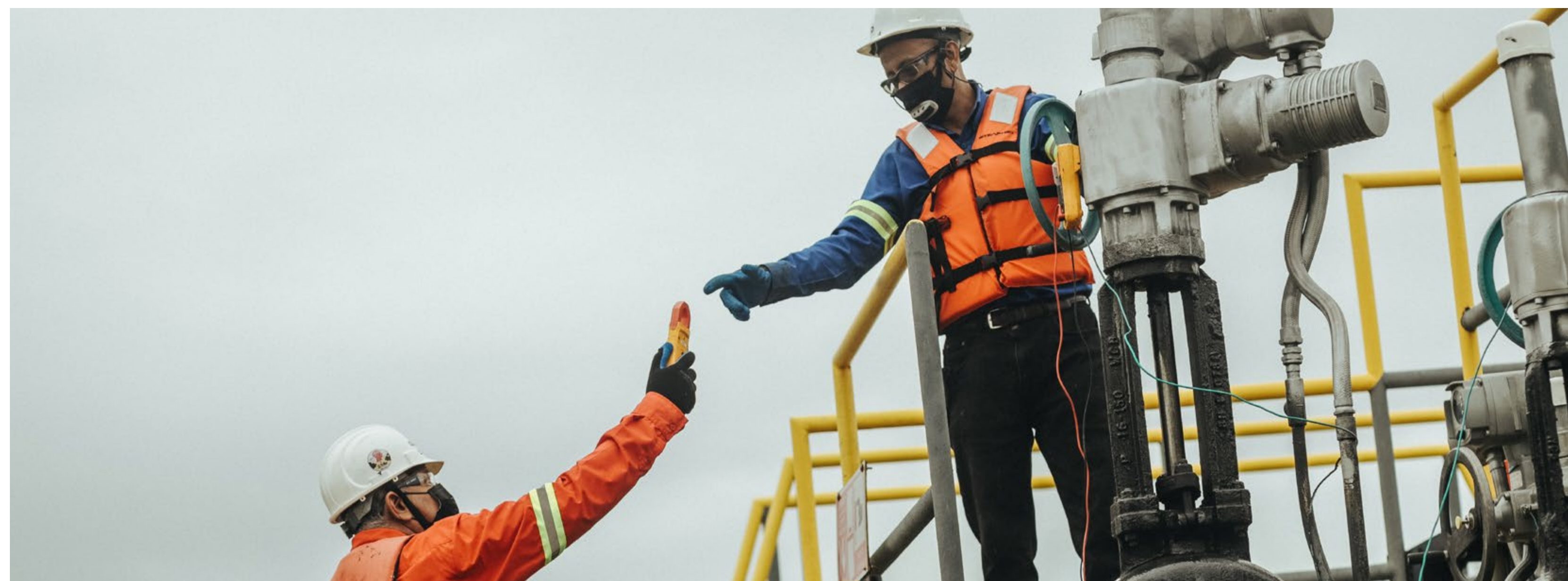
DESEMPEÑO OPERATIVO (transferencias por año)	2025	2024	2023
Buques	836	913	967
Barcazas	230	248	264
Camiones	80.691	117.852	121.526
Vagones	0	6	0
Lotes por oleoducto	1.331	835	798
Bombeos	204	309	222

³ Toneladas movidas calculadas en base a productos ingresados, incluyendo transferencias entre buques, así como otras transferencias directas realizadas a través de nuestros oleoductos. Incluye las operaciones de Tuxpan hasta el 31 de agosto.

Lo más destacado de nuestra operación

- Terminal de Açu – Brasil:** alcanzamos importantes hitos operativos, incluyendo la realización de nuestra **transferencia de barco a barco número 1.000** y el logro de un **récord mensual histórico**. Esto refleja la escala, madurez y eficiencia de nuestras operaciones, así como nuestro sólido compromiso con la seguridad y la excelencia operativa.
- Terminal de Mamonal – Colombia:** como parte de nuestro enfoque en la excelencia operativa, implementamos **mejoras en las operaciones terrestres**, potenciando la digitalización, la eficiencia y la sostenibilidad, mientras avanzamos hacia el desarrollo de una Instalación Portuaria Inteligente.
- Terminal de LQS, Matarani – Perú:** estamos avanzando en una expansión de gran envergadura, **incrementando la capacidad tres veces y media** y posicionando a OTAMERICA como el operador logístico líder de productos químicos, ácido sulfúrico e hidrosulfuro de sodio, en la región minera de cobre del sur de Perú.

Para obtener más información, consultar el Anexo: - Información Adicional sobre Iniciativas de Sostenibilidad por Terminal





OT Gás Nordeste (OTGN)

Participó en el evento de lanzamiento oficial de su proyecto de Terminal de Almacenamiento de Gas Licuado de Petróleo (GLP) en el Puerto de Suape, en el Estado de Pernambuco.

La terminal está diseñada para convertirse en la instalación de almacenamiento de GLP más grande de la región noreste de Brasil y tendrá una capacidad de 120.000 metros cúbicos de GLP refrigerado, con capacidades de despacho por oleoducto y carga para transporte por cabotaje. Se espera que el proyecto genere más de 1.000 empleos durante la fase de construcción.

La participación en la *Liquid Gas Week 2025* representa un hito significativo para OTGN y OTAMERICA, posicionándonos como contribuyentes clave para el futuro escenario energético de la región.

OTAMERICA en el VII Fórum Nacional de Energía – LIDE Argentina

OTAMERICA participó en el VII Fórum Nacional de Energía organizado por LIDE Argentina, una red empresarial líder que reúne a CEOs y altos ejecutivos de las principales empresas para debatir los desafíos estratégicos y las oportunidades del sector energético del país. El evento brindó una plataforma valiosa para intercambiar perspectivas sobre infraestructura, inversión y el papel de la energía en el desarrollo económico de Argentina.

Durante el encuentro, se discutieron proyectos clave como Rosa Negra, expansiones de oleoductos y nuevas rutas de exportación, considerados facilitadores críticos para mejorar el acceso a los mercados internacionales y fortalecer la capacidad exportadora de Argentina. OTAMERICA compartió su experiencia con el Proyecto Rosa Negra en Puerto Rosales, que posiciona a la terminal como la principal puerta de salida para las exportaciones de crudo de Vaca Muerta, operando bajo estándares internacionales de HSSE y en coordinación con múltiples grupos de interés.

La participación en este foro reforzó el papel de OTAMERICA como un operador clave del *midstream* y un contribuyente activo en las discusiones sobre el futuro de la logística energética en Argentina. La expansión y modernización de la infraestructura continúan siendo esenciales para escalar la producción, reducir los costos logísticos y generar valor económico a largo plazo para el país y la región.



DE INICIATIVAS DE CRECIMIENTO A PROGRESOS OPERATIVOS

Expansión Rosa Negra en la Terminal de Puerto Rosales – Argentina

Un hito para la energía y la comunidad

El Proyecto Rosa Negra representa un gran logro para OTAMERICA y el sector energético de Argentina. Este hito refleja el esfuerzo colectivo, el compromiso compartido con la seguridad y la sostenibilidad, y la visión a largo plazo de nuestros equipos, socios y la comunidad local, mientras continuamos construyendo infraestructura que respalda un crecimiento responsable.

Este proyecto, que representa una inversión de aproximadamente USD 650 millones, constituye una expansión estratégica de la Estación de Bombeo y Terminal Marítima de Puerto Rosales. Responde a una necesidad estructural: permitir la evacuación de los crecientes volúmenes de petróleo crudo desde Vaca Muerta hacia los mercados internacionales a través de una infraestructura de exportación ampliada y moderna.

Durante 2025, se completaron las siguientes obras clave:

- Construcción de un nuevo muelle, con capacidad para recibir buques de dimensiones Panamax, Aframax y Suezmax de hasta 160.000 toneladas, ubicado a 1.880 metros de la costa.
- Puesta en marcha de dos posiciones de atraque, que permiten realizar operaciones de carga de manera simultánea.
- Construcción de seis tanques de almacenamiento, cada uno con una capacidad de 50.000 m³.

- Construcción de una nueva estación de bombeo, junto con un sistema integral de oleoductos de recepción, succión y exportación.
- Implementación de sistemas eléctricos, de instrumentación y de seguridad bajo los más altos estándares internacionales.

Esta infraestructura nos permite cargar buques de diversos tamaños con destino a puertos de todo el mundo, posicionando a Puerto Rosales como el principal centro logístico marítimo del país para las exportaciones de petróleo crudo. Asimismo, fortalece nuestra capacidad para gestionar cerca del 70 % del petróleo crudo que se produce actualmente en todo el territorio nacional.

Una vez finalizadas las obras restantes en curso, se incorporará una tercera posición de atraque en el muelle, reemplazando por completo el sistema actual de monoboyas. Como resultado, la capacidad operativa de almacenamiento de la terminal aumentó de 480.000 a 780.000 m³, brindando soporte al crecimiento continuo de la producción en la Cuenca Neuquina y mejorando la eficiencia logística general de las exportaciones. Este proyecto se hizo realidad gracias a la confianza depositada en nosotros por las principales empresas energéticas que operan en el sector *upstream* de Argentina. Su ejecución demandó más de dos años de construcción y una estrecha coordinación entre múltiples grupos de interés: proveedores, contratistas y los equipos técnicos y operativos de OTAMERICA, cuyo desempeño técnico y estándares de seguridad respaldaron la entrega de esta infraestructura en los plazos previstos. En total, se trabajaron más de 6,8 millones de horas-hombre sin accidentes con baja, lo que refleja un enfoque consistente en la seguridad, la protección del medio ambiente, la calidad y la eficiencia operativa en todas las etapas del proyecto.

Además de su relevancia operativa, el Proyecto Rosa Negra generó un impacto económico local significativo durante su construcción, creando más de 1.000 puestos de trabajo e incrementando la demanda de bienes y servicios locales en Coronel Rosales y zonas aledañas. La contratación local y la participación de contratistas de la zona desempeñaron un papel vital a lo largo de toda la ejecución.



El Proyecto Rosa Negra es un claro reflejo de estos valores: planificación minuciosa, inversión significativa, tecnología de avanzada, gestión medioambiental, protección de la salud de las personas y un estrecho vínculo con la comunidad local. A lo largo de su ejecución, el proyecto ha generado empleo local, actividad económica, servicios y nuevas oportunidades para la región.

Hoy podemos afirmar que esta infraestructura se encuentra plenamente operativa y que nuestro personal ha sido capacitado para operar este sistema de acuerdo con los más altos estándares internacionales. Todo esto se lleva a cabo bajo nuestras políticas de salud, seguridad y medio ambiente, que rigen cada una de nuestras operaciones.

Con capacidad para transportar más de 550.000 barriles diarios desde la Cuenca Neuquina, el sistema respalda exportaciones nacionales de petróleo crudo que superan los 380.000 barriles por día, lo que representa un ingreso anual estimado de aproximadamente USD 8.000 millones para Argentina.

Rosa Negra es más que una terminal: es una plataforma para el futuro, una base sólida sobre la cual seguir creciendo.

Visita de Autoridades Provinciales a la Terminal de Puerto Rosales

OTAMERICA Argentina recibió a una delegación de autoridades provinciales y locales en su Terminal de Puerto Rosales en el marco de la expansión de Rosa Negra, una iniciativa clave para respaldar el crecimiento a largo plazo de la producción de petróleo crudo de Vaca Muerta.

Durante la visita, Guillermo Blanco, Vicepresidente de OTAMERICA Argentina, junto a otros directivos de la empresa, presentaron el alcance y los avances del proyecto. La delegación recorrió instalaciones clave, incluyendo la línea de recepción de petróleo crudo, el rack de oleoductos de proceso, las subestaciones eléctricas, la estación de bombeo del muelle, el área que alberga los seis nuevos tanques de almacenamiento y el nuevo muelle, donde se realizaban los preparativos para la puesta en marcha del primer brazo de carga de petróleo crudo.

Las autoridades expresaron un fuerte interés y confianza en el papel a largo plazo de OTAMERICA en la región. Una vez completada, la expansión posicionará a Puerto Rosales como el principal puerto de exportación de hidrocarburos de Argentina y fortalecerá a la Provincia de Buenos Aires como un nodo logístico estratégico.





02 | SOSTENIBILIDAD Y ESTRATEGIA DE ASG

Estrategia de sostenibilidad y compromisos de ASG

GRI 2-23, 2-24, 2-25, 401-2

En OTAMERICA, la sostenibilidad es una parte fundamental de nuestra forma de pensar, decidir y operar. La creación de valor a largo plazo exige decisiones que respeten el medio ambiente, protejan a las personas y consideren las necesidades de las generaciones futuras. La responsabilidad está integrada en nuestras actividades cotidianas y se refleja en nuestra visión y valores, los cuales enfatizan el comportamiento ético, la responsabilidad social y la gestión medioambiental como principios rectores para el desarrollo de la empresa.

Nuestro enfoque de sostenibilidad se centra en crear valor duradero para los empleados, accionistas y las comunidades donde operamos, salvaguardando al mismo tiempo los recursos naturales.

Esta perspectiva a largo plazo está profundamente arraigada en nuestro proceso de toma de decisiones. Gestionamos los riesgos en todas nuestras operaciones con cuidado y previsión, integrando consideraciones medioambientales, sociales y de gobernanza para respaldar un crecimiento estable y la resiliencia a largo plazo.

Consideramos la sostenibilidad como un compromiso compartido para proteger a las personas, fomentar un lugar de trabajo diverso y solidario, y operar de manera responsable con respecto al entorno. Para respaldar este enfoque, fomentamos una mentalidad emprendedora a través de un modelo de gestión descentralizado que empodera a los equipos para tomar decisiones informadas y responsables. Paralelamente, invertimos en el aprendizaje y desarrollo continuo, asegurando que nuestra gente cuente con las habilidades y conocimientos necesarios para adaptarse y crecer.

NUESTRAS ÁREAS DE ACCIÓN Y COMPROMISOS

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Realizar todas las actividades comerciales de manera segura y eficiente, y prevenir todos los accidentes, lesiones y enfermedades profesionales.

1. Lograr el objetivo cero: evitar todas las lesiones
2. Fortalecer la cultura de seguridad de nuestra fuerza laboral y contratistas mediante la puesta en práctica de los Principios de Seguridad y las Reglas que Salvan Vidas
3. Promover la salud de nuestros empleados
4. Promover el bienestar de nuestros empleados

NUESTROS EMPLEADOS

Convertirnos en un imán para empleados motivados y talentosos que valoren la equidad y la diversidad.

1. Empoderar a los empleados para que adopten e impulsen la estrategia de sostenibilidad en sus actividades diarias
2. Crear una cultura en la que los empleados incorporen los valores del grupo en las operaciones cotidianas
3. Garantizar una planificación activa de la sucesión para puestos clave y el desarrollo continuo de quienes los ocupan mediante un proceso de revisión de talento
4. Asegurar un alto compromiso de los empleados (nivel de compromiso > 70 %; tasa de rotación inferior al 10 %) y estructuras de compensación equitativas internamente y competitivas externamente
5. Promover la diversidad en nuestra fuerza laboral y la igualdad de oportunidades
6. Garantizar *coaching* y formación inclusivos, equitativos y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje para todos los empleados

PROTECCIÓN MEDIOAMBIENTAL

Convertirnos en pioneros en la logística de tanques siguiendo una estrategia clara que minimice nuestra huella medioambiental y proteja nuestro planeta.

CIUDADANÍA CORPORATIVA

Estar a la altura de nuestro lema “Conectando energías” y marcar una diferencia positiva para nuestras comunidades locales.

1. Aumentar el tiempo dedicado por nuestros empleados a causas benéficas y crear un entorno donde dicho compromiso sea fomentado y esté disponible
2. Ampliar nuestras actividades de ciudadanía corporativa mediante la implementación de un plan integral y estructurado
3. Fomentar el desarrollo humano en las comunidades donde operamos, promoviendo el empleo productivo y el trabajo decente
4. Mejorar la infraestructura de salud y educación en las comunidades donde operamos
5. Cumplir con una meta anual de donaciones en las comunidades donde operamos

GOBERNANZA CORPORATIVA RESPONSABLE

Hacer de la sostenibilidad una parte integral de nuestro negocio, respaldada por decisiones estratégicas que satisfagan las demandas de nuestros grupos de interés.

1. Integrar consideraciones de sostenibilidad en las estructuras de gobernanza de OTAMERICA y en todos los procesos relevantes
2. Incorporar las expectativas de los grupos de interés internos y externos sobre temas de sostenibilidad en la planificación estratégica de nuevos proyectos (*Joint Ventures*, fusiones y adquisiciones, proyectos *Greenfield* y *Brownfield*)
3. Proteger los derechos humanos de acuerdo con los requisitos y estándares nacionales e internacionales
4. Prevenir el fraude, el lavado de dinero y el riesgo de trabajo infantil y forzoso desde el inicio, y fomentar una cultura de denuncia

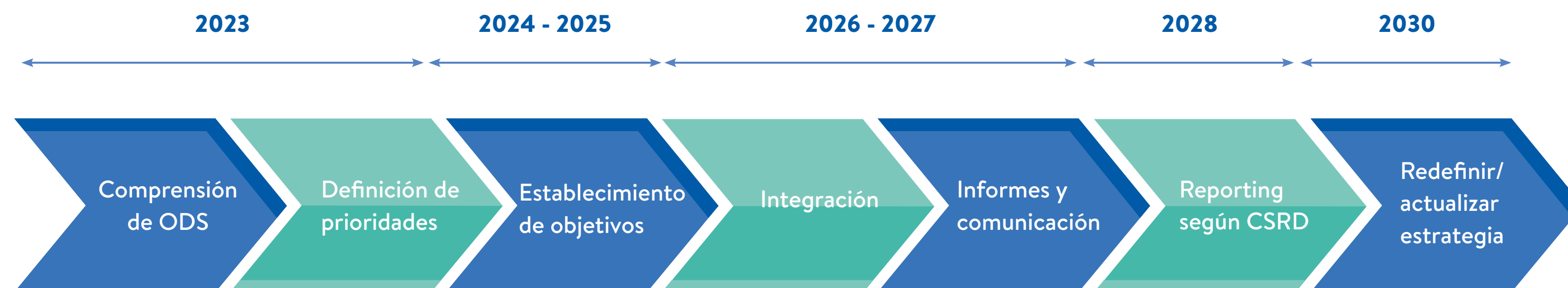
CRECIMIENTO SOSTENIBLE

Preparar a la empresa para el futuro con una mirada atenta a los mercados existentes y apertura a nuevas áreas de negocio.

1. Incorporar la sostenibilidad en nuestra estrategia y en los procesos de toma de decisiones
2. Considerar criterios de sostenibilidad/ASG tanto en las áreas de negocio existentes como en las nuevas
3. Evaluar los riesgos ecológicos y sociales como parte de nuestra gestión de riesgos y abordarlos en colaboración con las funciones pertinentes
4. Promover una contratación sostenible mediante la integración de aspectos de sostenibilidad en los procesos de abastecimiento

En 2022, formalizamos este enfoque mediante el lanzamiento de nuestra estrategia de sostenibilidad, la cual estableció las bases de la hoja de ruta ASG de OTAMERICA hacia 2030. Desde entonces, hemos fortalecido nuestra gobernanza mediante la implementación de un sistema centralizado para recopilar y monitorear datos de sostenibilidad. Este marco de trabajo respalda la transparencia y la rendición de cuentas, reforzadas a través de la publicación anual de nuestro Informe de Sostenibilidad.

Hoja de Ruta ASG de OTAMERICA



La Estrategia de Sostenibilidad de OTAMERICA se basa en un análisis detallado del contexto de sostenibilidad, un análisis de materialidad y estudios comparativos de mejores prácticas, a partir de los cuales se han definido el compromiso de sostenibilidad y las áreas de acción generales, cada una de las cuales abarca temas específicos de sostenibilidad. Estas áreas de acción guían y priorizan la gestión de la sostenibilidad en toda la organización.

Para avanzar de manera efectiva en la sostenibilidad, OTAMERICA establece roles y responsabilidades claros en todos los niveles organizativos. La gerencia de cada Unidad Operativa (UO) es responsable de asignar y comunicar las responsabilidades de sostenibilidad con el apoyo y la orientación de la oficina corporativa, definiendo la estructura local de gobernanza de

sostenibilidad y, cuando corresponda, designando a un Coordinador de Sostenibilidad para cada instalación o región. Este rol lidera las iniciativas locales de sostenibilidad, implementa los requisitos de HSSE y Sostenibilidad de OTAMERICA, monitorea e informa sobre el progreso y fomenta el diálogo con los grupos de interés clave, bajo la coordinación del Grupo de Sostenibilidad.

A su vez, las Unidades Operativas definen objetivos, medidas y programas específicos alineados con la Política de HSSE y Sostenibilidad y la Estrategia de Sostenibilidad del Grupo, con el objetivo de mejorar continuamente el desempeño en materia de sostenibilidad.

MARCO DE GOBERNANZA DE SOSTENIBILIDAD

Para identificar, gestionar y mitigar los riesgos y oportunidades de sostenibilidad, y para garantizar estándares consistentes en toda OTAMERICA, nos comprometemos a fortalecer nuestro marco de gobernanza de sostenibilidad. Cada integrante de OTAMERICA tiene la responsabilidad de integrar la sostenibilidad en las operaciones diarias. Los gerentes son especialmente responsables de promover la cultura de sostenibilidad, garantizar el cumplimiento de las políticas de sostenibilidad e identificar riesgos y oportunidades.

El **Comité de Sostenibilidad de OTAMERICA** es un organismo interdisciplinario responsable de supervisar la Estrategia de Sostenibilidad y los programas ASG. El Comité se reúne periódicamente, al menos dos veces al año. Los miembros permanentes incluyen al CEO, CFO, VP de HSSE, Director Legal y Gerente de RR. HH. El CEO se desempeña como presidente del Comité, mientras que el VP de HSSE garantiza que la composición, los principios y los procedimientos operativos del Comité estén debidamente documentados y se cumplan.

Autoridades del Comité de Sostenibilidad

- Acceso irrestricto a toda la información, documentación y personal necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades de supervisión de sostenibilidad.
- Iniciar revisiones o evaluaciones, auditorías e investigaciones según sea necesario y, cuando sea apropiado, de forma independiente de otras funciones de la empresa.
- Comunicación directa entre el presidente del Comité y el Consejo de Administración sobre asuntos de sostenibilidad.
- Derecho a solicitar asesoramiento de expertos externos para obtener conocimientos especializados técnicos, regulatorios o relacionados con ASG.

El Comité de Sostenibilidad designa a la Función de Sostenibilidad, bajo el Grupo de HSSE, como responsable de los programas e iniciativas de sostenibilidad en todas las unidades operativas. En este rol, la Función de Sostenibilidad integra los principios de sostenibilidad en todas las operaciones de OTAMERICA, diseña e implementa programas de sostenibilidad según las directrices del Comité y se desempeña como referente técnico del Grupo en temas de medio ambiente, desempeño social, clima, salud y seguridad, e informes ASG. Asimismo, apoya al Comité de Sostenibilidad en el cumplimiento de sus responsabilidades de supervisión y coordina una red de referentes de sostenibilidad dentro del Grupo de HSSE en las unidades operativas para garantizar una implementación efectiva y el compromiso local.

Marco de gobernanza de sostenibilidad.



POLÍTICA DE HSSE Y SOSTENIBILIDAD

En 2025, OTAMERICA formalizó su Política de HSSE y Sostenibilidad, estableciendo un marco claro que integra los principios de salud, seguridad, protección física, medio ambiente y sostenibilidad en la forma en que la empresa opera.

Esta Política define responsabilidades y un marco de requisitos mínimos para HSSE y Sostenibilidad basados en exigencias legales, la experiencia de la empresa y las mejores prácticas internacionales. El objetivo es salvaguardar y dar forma a todos los aspectos relacionados con la salud, la seguridad, la protección física y la protección medioambiental, así como integrar los principios del desarrollo sostenible en todas las unidades operativas.

La política define indicadores clave de desempeño que se monitorean a través de tableros de control tanto a nivel de terminal como corporativo, utilizando información proveniente de los sistemas que respaldan los procesos de gestión operativa y de personas de OTAMERICA. Este enfoque fortalece la visibilidad, la consistencia y la toma de decisiones en toda la organización. Además, define todos los KPI e indicadores de desempeño (ID) de sostenibilidad relevantes, de acuerdo con la versión más reciente de los Estándares GRI y/o los Estándares CSRD/ESRS.

En el marco de la recientemente formalizada Política de HSSE y Sostenibilidad, OTAMERICA continúa fortaleciendo y sistematizando las prácticas establecidas para el monitoreo del desempeño y el control operativo. Estas incluyen evaluaciones internas, auditorías externas y certificaciones reconocidas internacionalmente, como las Evaluaciones Integrales de Terminales (ITA) y las certificaciones ISO, como parte de una estrategia continua para alinear las operaciones con los estándares aplicables, reforzando la madurez, la comparabilidad y la seguridad.

Asimismo, el Sistema de Gestión Operativa (SGO) de OTAMERICA proporciona un marco común para garantizar la consistencia en la identificación de peligros, la gestión de riesgos, la integridad de los activos, la gestión de contratistas y los controles operativos. Estos procesos cuentan además con el respaldo de mecanismos para el aprendizaje a partir de incidentes, el análisis de causa raíz y revisiones periódicas de la gestión, como parte de los procesos de mejora continua de OTAMERICA.

ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN CLIMÁTICA

Contexto y alineación de la transición climática

En el contexto de la transición energética, la empresa monitorea continuamente las tendencias de la industria, los desarrollos regulatorios y los compromisos de sus pares relacionados con la mitigación del cambio climático. Diversas empresas internacionales de petróleo y gas que operan en Argentina y en la región han anunciado públicamente metas de cero emisiones netas de gases de efecto invernadero para 2050, definidas a nivel de grupo global y respaldadas por estrategias de transición que incluyen iniciativas de reducción de emisiones, medidas de eficiencia energética y la incorporación gradual de soluciones de menor carbono.

Estos desarrollos de la industria proporcionan un marco de referencia relevante para comprender las expectativas en constante evolución de los grupos de interés y la dirección del sector energético, particularmente con respecto a las trayectorias de descarbonización a largo plazo.

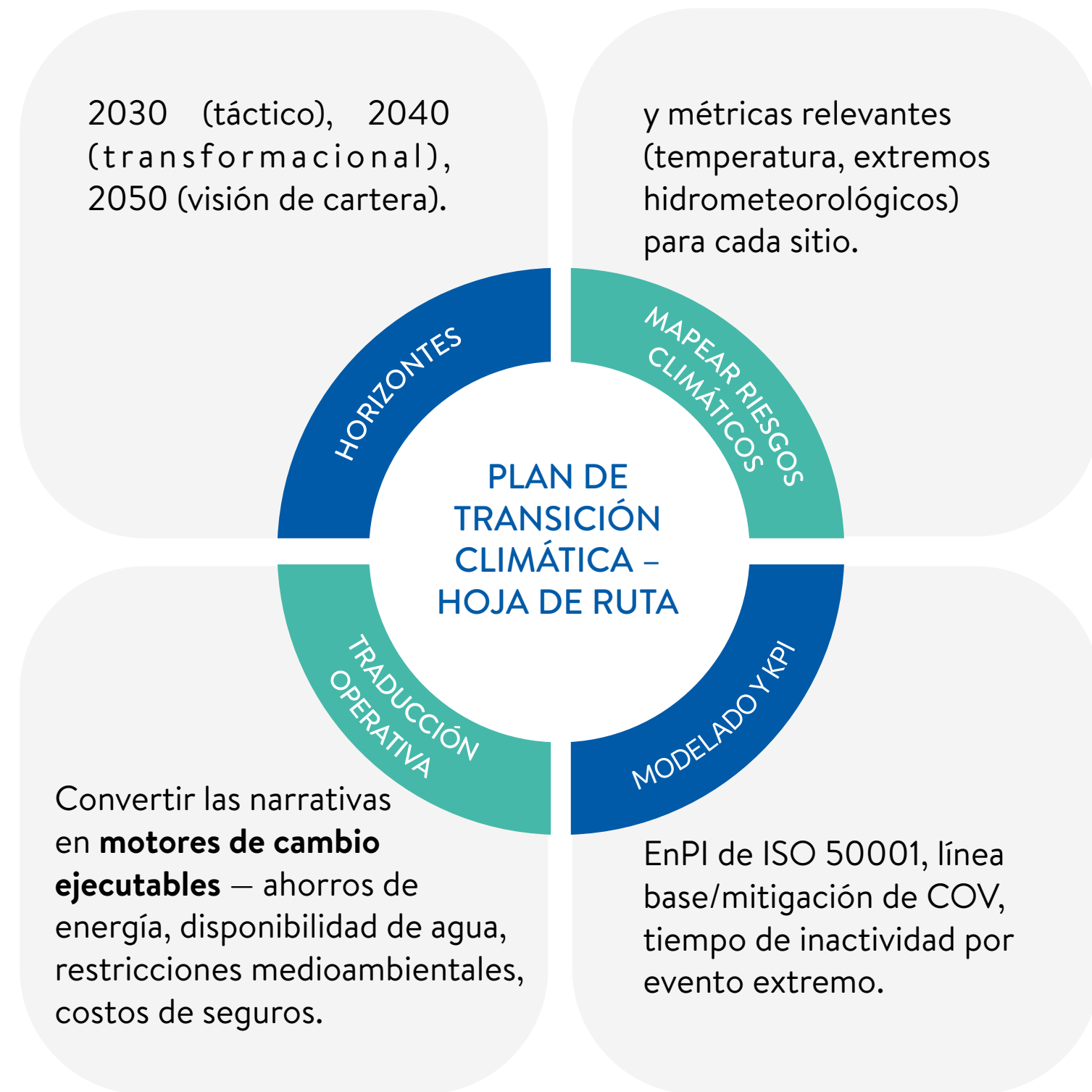
Enfoque de planificación de la transición

El enfoque de transición de la empresa se centra en la integración progresiva de las consideraciones climáticas en sus procesos de toma de decisiones operativas y estratégicas, considerando la naturaleza y escala de sus actividades, los requisitos regulatorios y el contexto de negocio. Los riesgos y oportunidades relacionados con el clima se abordan como parte de los procesos más amplios de gestión de riesgos y gobernanza de la empresa.

Si bien la empresa no ha establecido un objetivo formal de cero emisiones netas en esta etapa, continúa evaluando posibles mecanismos de transición que puedan contribuir a la gestión de emisiones a lo largo del tiempo, incluyendo mejoras en la eficiencia operativa, la integridad y confiabilidad de los activos, y la adopción de mejores prácticas alineadas con los estándares de la industria. El enfoque actual de la empresa se centra en mejorar la comprensión, medición y gestión de las emisiones dentro de sus límites operativos, mientras monitorea los avances relacionados con las emisiones de la cadena de valor y las metodologías emergentes.

Perspectiva a futuro

La empresa continuará evaluando los escenarios de transición, las expectativas regulatorias y los desarrollos del mercado, utilizando los parámetros de referencia del sector y la información pública de sus pares como puntos de referencia. Este enfoque respalda una integración informada y gradual de las consideraciones climáticas en la planificación futura, sin comprometer la seguridad operativa, la confiabilidad o el cumplimiento regulatorio.



Reducir los riesgos climáticos, de contaminación y de residuos, salvaguardando al mismo tiempo **la disponibilidad de los activos, los márgenes y la licencia para operar.**

Marcos de sostenibilidad

La Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD) exige que determinadas empresas amplíen la divulgación de información sobre sus riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad, así como sobre los impactos de sus actividades en las personas y el medio ambiente.

Los recientes desarrollos regulatorios europeos, incluyendo el paquete Ómnibus y la Directiva "Stop-the-Clock", tienen como objetivo reducir la carga de los informes de sostenibilidad, especialmente para las pequeñas y medianas empresas, y mejorar la eficiencia general de los informes. Estas medidas afectan el cronograma de implementación de la CSRD al posponer ciertas obligaciones de información, reducir el alcance de aplicación y permitir la simplificación a través de la revisión continua de los ESRS.

ÓMNIBUS

"STOP THE CLOCK"	Postergación de la aplicación inicial de la CSRD por dos años para las empresas de la segunda etapa
REDUCCIÓN DEL ALCANCE	<ul style="list-style-type: none"> Definición de nuevos umbrales para el alcance de la CSRD y la Taxonomía de la UE Eliminación del requisito de seguridad razonable, manteniéndose únicamente la seguridad limitada Eliminación de la obligatoriedad de los estándares específicos por sector

SIMPLIFICACIÓN DE INFORMES

REVISIÓN DE LOS ESRS	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de estándares ESRS simplificados Reducción de la cantidad de puntos de datos Mejora de la coherencia con otros instrumentos legislativos
REVISIÓN DE LA TAXONOMÍA DE LA UE	<ul style="list-style-type: none"> Introducción de umbrales de materialidad para las actividades comerciales Revisión de los criterios de "no causar un perjuicio significativo" (DNSH) Definiciones revisadas de los KPI para instituciones financieras

En este contexto, y como parte de su compromiso con la mejora continua, la empresa está analizando el alcance y los requisitos clave de la CSRD para identificar brechas entre la información existente y las expectativas regulatorias, y para alinear progresivamente sus prácticas con este marco. Para respaldar este esfuerzo, se ha establecido un grupo de trabajo dedicado que reúne a las tres empresas y es liderado por Marquard & Bahls, con el objetivo de alinear metodologías, procesos y cronogramas en toda la organización.

Este enfoque coordinado está diseñado para garantizar una implementación consistente y estructurada de los requisitos de la CSRD, respaldada por una hoja de ruta clara de tres años con hitos definidos y mecanismos de monitoreo. El objetivo es lograr una alineación total y un reporte integral para marzo de 2028⁴, contribuyendo a un esfuerzo de todo el grupo para fortalecer la gobernanza, la calidad de los datos y las prácticas de reporte de sostenibilidad a largo plazo.

La directiva exige la divulgación de un conjunto extenso de indicadores ASG que cubren áreas tales como las emisiones de gases de efecto invernadero, la gestión de residuos, la diversidad de la fuerza laboral, los derechos de los empleados y las prácticas de gobernanza, en línea con los Estándares Europeos de Información sobre Sostenibilidad (ESRS). Al revisar estos requisitos, OTAMERICA busca fortalecer sus procesos de informe, mejorar la calidad de los datos y garantizar una mayor transparencia a medida que las regulaciones de sostenibilidad continúan evolucionando.



Proyecto de CSRD

Análisis de materialidad y conjunto de KPI

- Análisis de Doble Materialidad (DMA)
- Identificación de los requisitos de divulgación y del conjunto de KPI basados en los ESRS

Concepto objetivo e implementación

- Diseño del proceso integral
- Implementación de las adaptaciones necesarias en procesos, sistemas e interfaces, así como definición de responsabilidades
- Diseño de los controles necesarios

Análisis de brechas

- Análisis de los datos existentes y comparación con los requisitos de los ESRS
- Identificación de brechas de contenido y de datos
- Desarrollo de un plan de acción (“hoja de ruta”) con actividades para cerrar las brechas de contenido y datos identificadas

Informes

- Preparación de los informes para cumplir con las divulgaciones cualitativas y cuantitativas requeridas
- Auditoría y revisión

Como parte de este proceso, nuestra sociedad controlante ha decidido llevar a cabo una Evaluación de Doble Materialidad (DMA) para sus empresas y unidades operativas. Se puede encontrar más información al respecto en la siguiente sección.

⁴ La CSRD será obligatoria para el período de informe de 2027.

Materialidad y grupos de interés

GRI 3-1, 3-2

EVALUACIÓN DE DOBLE MATERIALIDAD

Nuestra sociedad controlante, Marquard & Bahls AG, llevó a cabo una Evaluación de Doble Materialidad a nivel de todo el grupo para identificar los temas de sostenibilidad más relevantes en todas las actividades del Grupo, incluyendo a OTAMERICA, como parte de la implementación de la Directiva sobre información corporativa en materia de sostenibilidad (CSRD). Este proceso se basa en enfoques de materialidad existentes y refleja la creciente importancia de integrar sistemáticamente las consideraciones medioambientales, sociales y de gobernanza en la estrategia de negocio y en la información corporativa.

La Evaluación de Doble Materialidad considera los asuntos de sostenibilidad desde dos perspectivas complementarias. Evalúa los impactos reales y potenciales sobre las personas y el medio ambiente a lo largo de la cadena de valor del Grupo, así como los riesgos y oportunidades relacionados con la sostenibilidad que pueden influir en la posición financiera, el desempeño o el desarrollo futuro a corto, mediano y largo plazo. Un tema de sostenibilidad se considera material cuando es significativo desde la perspectiva del impacto, desde la perspectiva financiera, o desde ambas. La evaluación siguió una metodología estructurada de cuatro pasos y se llevó a cabo a nivel de Grupo como parte de un proyecto centralizado de la CSRD.

El primer paso se centró en **comprender el contexto de negocio del Grupo**, incluyendo sus modelos de negocio, actividades y cadenas de valor. Esto implicó el mapeo de las actividades *upstream*, las operaciones propias y las actividades *downstream* para establecer una base consistente que permitiera identificar dónde pueden surgir impactos, riesgos y oportunidades de sostenibilidad en las diferentes unidades operativas y geografías.

El segundo paso consistió en la **identificación de una lista extensa de posibles temas de sostenibilidad** e impactos, riesgos y oportunidades relacionados. Esto se llevó a cabo mediante una investigación documental, basada en los requisitos aplicables de los ESRS, evaluaciones internas existentes, estándares de la industria, evaluaciones comparativas con pares

(*benchmarking*), índices de riesgo y fuentes de acceso público. OTAMERICA fue incluida dentro de este alcance, y se identificaron impactos, riesgos y oportunidades potenciales relevantes para sus operaciones a lo largo de la cadena de valor.

El tercer paso incluyó una **evaluación de la materialidad de los temas** utilizando una metodología de calificación definida, desarrollada y aplicada a nivel de Grupo. La materialidad de impacto se evaluó en función de la escala, el alcance, el carácter irremediable y la probabilidad de los impactos sobre las personas y el medio ambiente, mientras que la materialidad financiera se evaluó considerando la magnitud potencial y la probabilidad de los efectos financieros. Esta evaluación contó con la participación de expertos en la materia y funciones internas relevantes en todo el Grupo, con las unidades operativas contribuyendo en la provisión de información y validación cuando correspondió.

El cuarto y último paso se centró en la **validación y el informe**. Los resultados de la evaluación fueron revisados mediante discusiones de alineación interna y revisiones a nivel de gerencia, y se aplicó un umbral de materialidad para determinar el conjunto final de temas materiales. Los resultados fueron aprobados a través de los procesos de gobernanza adecuados a nivel corporativo, garantizando la consistencia y la alineación en toda la organización.

El resultado de esta Evaluación de Doble Materialidad, bajo la dirección del Grupo, es un conjunto priorizado de temas materiales de sostenibilidad que reflejan los impactos, riesgos y oportunidades más significativos en todo el Grupo, incluidos aquellos relevantes para las operaciones de OTAMERICA. Estos temas definen el alcance y el contenido de las futuras divulgaciones de sostenibilidad alineadas con la CSRD, y proporcionan una base estructurada para el desarrollo continuo de políticas, objetivos e indicadores clave de desempeño. La evaluación se revisará y actualizará periódicamente para reflejar los cambios en los requisitos regulatorios, las actividades comerciales y las expectativas de los grupos de interés.

Lista de Temas Materiales 2025

MEDIO AMBIENTE

- Adaptación al cambio climático
- Mitigación del cambio climático - Emisiones de GEI
- Cambio climático - Energía
- Contaminación del aire
- Contaminación del agua o del suelo, derrames de petróleo
- Sustancias de preocupación
- Residuos

SOCIAL

- Salud y seguridad en el trabajo
- Trabajadores en la cadena de valor
- Condiciones de trabajo

GOBERNANZA

- Corrupción, soborno y fraude

GRUPOS DE INTERÉS Y ALIANZAS

GRI 2-28, 2-29

Como parte del proceso de doble materialidad de OTAMERICA, esta lista se comparó con los temas materiales incluidos en el Informe de Sostenibilidad 2024 para identificar los temas recientemente incorporados y aquellos que ya no se consideran materiales para el presente Informe. Además, se realizó un análisis de *benchmarking* frente a los temas materiales reportados por empresas pares dentro del sector.

Como paso final, se llevó a cabo una breve encuesta entre nuestros grupos de interés para comprender su percepción sobre la importancia relativa de los temas identificados, los cuales reflejan los principales impactos, riesgos y oportunidades asociados con nuestro enfoque de gestión desde su perspectiva.

Un total de 83 representantes de nuestros grupos de interés, abarcando empleados, proveedores y clientes, participaron en la encuesta, la cual se realizó en español y portugués.

Este proceso nos permite comprender mejor qué temas de sostenibilidad se consideran más relevantes, tanto en términos de nuestro impacto en la economía, la sociedad y el medio ambiente, como de los posibles riesgos y oportunidades para nuestro negocio.

A continuación, se presentan los temas materiales en orden de importancia, según la percepción de nuestros grupos de interés:

- Contaminación de agua o suelo y derrames de petróleo
- Salud y seguridad en el trabajo
- Contaminación del aire
- Trabajadores en la cadena de valor
- Residuos
- Sustancias de preocupación
- Cambio climático - Energía
- Corrupción, soborno y fraude
- Mitigación del cambio climático – Emisiones de GEI
- Adaptación al cambio climático

Mantenemos un diálogo fluido con los grupos de interés más relevantes para nuestra organización. Para ello, priorizamos las reuniones presenciales, complementadas por una amplia gama de herramientas de comunicación como reuniones, llamadas telefónicas, correos electrónicos, nuestro sitio web y redes sociales (perfil de LinkedIn) con:



AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

- PNA, Prefectura Naval Argentina
- Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca
- Consorcio de Gestión del Puerto de Coronel Rosales
- Subsecretaría de Puertos de la Provincia de Buenos Aires
- Gobernación de la Provincia de Buenos Aires
- Armada Argentina – Base Naval Puerto Belgrano
- Intendencia de Coronel Rosales
- Secretaría de Energía de la Nación
- Unión Industrial de Bahía Blanca
- ANPYN (Agencia Nacional de Puertos y Navegación)



CÁMARAS DEL SECTOR



INSTITUCIONES ACADÉMICAS



PROVEEDORES Y CLIENTES



EMPLEADOS



SINDICATOS



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Medios locales: BH Informa, Punta Alta Cable, La Nueva Provincia, La Brújula
- Medios nacionales: Clarín, Infobae, El Cronista, EconoJournal
- Agencia de PR: TRENCH Comunicaciones



COMUNIDADES LOCALES



BANCOS



ACCIONISTAS

Las siguientes son instituciones con las que mantenemos vínculos a través de contribuciones monetarias, alianzas estratégicas o colaboración activa mediante nuestro trabajo:

MÉXICO

- ASEA**, Agencia de Seguridad, Energía y Ambiente
- SEDEMA**, Secretaría del Medio Ambiente
- CONAGUA**, Comisión Nacional del Agua

PANAMÁ

- Cámara Marítima de Panamá**
- Autoridad Marítima de Panamá (AMP)**
- Secretaría Nacional de Energía de Panamá**

PERÚ

- Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía**
- AHK Perú**, Cámara de Comercio e Industria Peruano-Alemana

REGIONAL

- OCIMF**, Foro Marítimo Internacional de Compañías Petroleras
- SLOM**, Sociedad Latinoamericana de Operadores de Terminales Marítimo Petroleros y Monoboyas
- APLA**, Asociación Petroquímica y Química Latinoamericana
- OSRL**, Oil Spill Response Limited



COLOMBIA

- ANDI**, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Fundación Colectivo Traso: Colectivo de Transformación Social
- MINTIC**, Fondo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- DIMAR**, Dirección General Marítima
- EPA** Cartagena, Establecimiento Público Ambiental
- ANLA**, Autoridad Nacional de Licencias Ambientales

BRASIL

- ABTL**, Asociación Brasileña de Terminales de Líquidos
- Cámara de Comercio Brasil-Alemania**

ARGENTINA

- UCIAPA**, Unión del Comercio, la Industria y el Agro de Punta Alta
- IRAM**, Instituto Argentino de Normalización y Certificación
- FUNDECE**, Fundación para la Calidad y la Excelencia
- IAPG**, Instituto Argentino del Petróleo y del Gas
- ERFAM**, Estación de Rescate de Fauna Marina Guillermo “Indio” Fidalgo



Nuestra contribución a los ODS enfocados

Tras el lanzamiento de nuestra hoja de ruta ASG para 2024, identificamos ocho Objetivos de Desarrollo Sostenible en los que OTAMERICA puede tener un impacto significativo. A lo largo del año, evaluamos cómo se alinean nuestras operaciones con estos objetivos globales y empezamos a explorar formas de definir nuestros propios objetivos medibles para respaldarlos.



Estamos profundamente comprometidos con el apoyo a la salud y el bienestar en todas las etapas de la vida a través de nuestros esfuerzos de ciudadanía corporativa. En los países en los que operamos, trabajamos para mejorar las condiciones de vida y el acceso a la atención sanitaria respaldando programas comunitarios que abordan las carencias de la atención primaria. También apoyamos iniciativas sanitarias que fomentan una mejor higiene, promueven una nutrición equilibrada y ayudan a prevenir enfermedades.



A través de nuestros esfuerzos de ciudadanía corporativa, nos comprometemos a promover una educación inclusiva, de alta calidad y permanente para todos. Prestamos especial atención a la ayuda de niños y jóvenes de comunidades desfavorecidas para que tengan acceso a oportunidades educativas significativas. En todos los países en los que estamos presentes, colaboramos con programas e instituciones que comparten este objetivo.



Estamos contribuyendo activamente a la transición energética ampliando nuestro enfoque para incluir más actividades relacionadas con los productos químicos y los gases. Nuestro objetivo es desempeñar un papel significativo en este cambio global proporcionando un acceso confiable a la energía a través de nuestros servicios logísticos y de almacenamiento en tanques, al tiempo que operamos con un fuerte compromiso con la responsabilidad medioambiental.



Nos comprometemos a fomentar un crecimiento económico integrador y sostenible creando puestos de trabajo seguros y de calidad e invirtiendo en infraestructuras en toda la región. Garantizar la salud y la seguridad de nuestros trabajadores es una prioridad absoluta en todo lo que hacemos. Nos esforzamos por ser un empleador justo y de confianza, ofreciendo un entorno de trabajo diverso, solidario y saludable en el que las personas puedan prosperar.



Contribuimos a una infraestructura resiliente y al desarrollo industrial sostenible mediante la construcción y operación de activos confiables en seis países de la región. Buscamos continuamente tecnologías y procesos más sostenibles, al tiempo que fomentamos la innovación en cada área de nuestro negocio.



Trabajamos para fomentar el consumo y la producción sostenibles reduciendo nuestro impacto medioambiental e integrando la sostenibilidad en nuestras operaciones principales. También proporcionamos a nuestros clientes soluciones que contribuyen a alcanzar sus objetivos medioambientales.



Asumimos el compromiso de abordar el cambio climático mediante acciones significativas en todas nuestras operaciones. Nuestro objetivo es desarrollar nuestro negocio de forma responsable con el medio ambiente, trabajando permanentemente para reducir nuestro impacto en la mayor medida posible.



Estamos comprometidos con la protección de los océanos y los recursos marinos, trabajando de manera proactiva para prevenir la liberación de productos y reducir nuestra huella medioambiental en las operaciones costeras y mar adentro.

03 | GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL



GRI 3-3 | SASB EM-MD-160a.1

Hacemos nuestro mayor esfuerzo para proteger el planeta mientras desarrollamos nuestras actividades comerciales y nos comprometemos a minimizar nuestra huella medioambiental.

Nuestras metas son:

- Alcanzar el Objetivo Cero: lograr cero impacto medioambiental por derrames de producto.
- Reducir la intensidad del consumo de energía en nuestras actividades comerciales.
- Acelerar la transición hacia una economía baja en carbono, con el fin de reducir nuestra intensidad de emisiones de carbono y las emisiones de COV para mejorar la calidad del aire.
- Reducir la intensidad del consumo de agua potable.
- Avanzar hacia una economía circular para la gestión de residuos.

Las actividades que involucran materiales peligrosos conllevan potenciales consecuencias negativas. Estos riesgos incluyen la liberación de vapores de productos a la atmósfera, emisiones de gases de efecto invernadero derivadas de las operaciones y derrames accidentales que podrían contaminar el suelo, el agua subterránea y el agua superficial. Estos riesgos se gestionan mediante el cumplimiento de las regulaciones medioambientales y los estándares internacionales (tales como ISO 14001, ISO 31000, ISO 50001), con el respaldo de tecnologías de avanzada, medidas preventivas y procedimientos operativos de mejores prácticas. Las consideraciones medioambientales y de seguridad están plenamente integradas en los Sistemas de Gestión Operativa y de HSSE, complementadas con monitoreos continuos, auditorías y evaluaciones de riesgo, así como iniciativas para promover el uso eficiente de los recursos y la conciencia medioambiental entre los empleados.

En 2025, el enfoque pasó del mapeo a la gestión activa. Se desarrolló la Política de Sostenibilidad, alineada con las referencias de GRI, ESRS y CSRD. Un análisis de brechas de cumplimiento energético (ISO 50001) proporcionó un diagnóstico regional que fundamenta la hoja de ruta energética 2025–2030. En paralelo, se monitorean mensualmente los KPI medioambientales sobre energía, agua, emisiones y residuos, para priorizar mejoras en la eficiencia e iniciativas de remediación.

Estamos comprometidos a minimizar nuestro impacto medioambiental y a proteger nuestro planeta.



Seguridad de los procesos y prevención de derrames

GRI 3-3, 306-3 (2016), 308-1

Gestionamos nuestras operaciones con un sólido enfoque en la integridad de los activos y la prevención de derrames, reconociendo los riesgos asociados al manejo de materiales peligrosos. Estos riesgos se mitigan mediante instalaciones robustas, mantenimiento proactivo, procesos eficientes y la capacitación de nuestros empleados, contando además con medidas de respuesta inmediata para minimizar los impactos medioambientales. Nuestro objetivo es lograr un impacto medioambiental cero por derrames, protegiendo al mismo tiempo a las personas y las comunidades, con el respaldo de la integración de los KPI de derrames en los objetivos de desempeño de la gestión

Sistema de gestión de riesgos

Nuestra gestión de la seguridad de procesos y la prevención de derrames está detallada en una serie de documentos clave que rigen nuestras operaciones.

Durante 2025, OTAMERICA continuó fortaleciendo sus sistemas de gestión y controles operativos basados en cinco pilares clave.

La Política de HSSE continúa siendo la base de nuestro enfoque, promoviendo el uso eficiente de los recursos, la prevención de impactos sobre el medio ambiente y una sólida concientización de los empleados. La Política de Gestión de Riesgos y sus procedimientos guían todas las actividades operativas y de proyectos para identificar, evaluar y gestionar los impactos potenciales en las Personas, el Medio Ambiente, los Activos y la Reputación (PEAR), verificados a través del proceso de Auditoría Integrada de Terminales de A&O.

En línea con nuestra Política de HSSE, nuestra Política de Gestión de Riesgos establece los siguientes objetivos:

- Garantizar que todas las actividades se lleven a cabo en consonancia con los principios, el marco de referencia y los estándares de Gestión de Riesgos de OT.
- Garantizar que las actividades comerciales se realicen de manera que anticipen y mitiguen los riesgos potenciales para empleados, contratistas, clientes, el público, otros grupos de interés, nuestros activos y el medio ambiente.
- Asegurar una eficaz identificación, evaluación y control de riesgos en todas las fases de manipulación, almacenamiento, transporte, operaciones y ciclo de vida de las instalaciones, protegiendo así a las personas, los activos, la reputación y el medio ambiente.
- Promover la transparencia mediante la comunicación abierta sobre la naturaleza de los riesgos, fomentando el diálogo con los grupos de interés e informando sobre el desempeño de la gestión de riesgos y la mejora continua.

El Sistema de Gestión Operativa proporciona un marco de referencia estructurado para garantizar operaciones seguras y confiables, así como la mejora continua en todas las instalaciones. Además, el Plan de Respuesta ante Emergencias y la estructura de Gestión de Crisis definen roles y responsabilidades claros para asegurar una acción eficaz y coordinada en situaciones críticas.

Por último, los procesos de Reporte y Análisis de Incidentes se implementan utilizando la metodología BSCAT, lo que permite un análisis exhaustivo de la causa raíz, acciones correctivas eficaces y el intercambio sistemático de las lecciones aprendidas en toda la organización.

Nuestra estrategia de gestión de riesgos tiene como objetivo establecer un enfoque común y consistente (procesos y criterios) a nivel global.

Nuestro marco de referencia para la gestión de riesgos se basa en un conjunto de principios rectores que garantizan un enfoque consistente, estructurado y eficaz. La gestión de riesgos está integrada en todas las actividades de la organización, alineada con otros procesos internos y se aplica mediante una metodología estructurada e integral con criterios de decisión claros para obtener resultados comparables. El marco de referencia se personaliza y es proporcional al nivel de riesgo, garantiza la participación oportuna de los grupos de interés y se mantiene dinámico, adaptándose a los cambios en los contextos internos y externos.

El Proceso de Gestión de Riesgos sigue varios pasos clave. La comunicación y consulta garantizan un compromiso continuo con los grupos de interés para respaldar una toma de decisiones informada. El alcance, el contexto y los criterios se definen para que la gestión de riesgos se aplique de manera consistente en todas las operaciones, considerando las regulaciones locales y las condiciones específicas. La evaluación de riesgos incluye la identificación, el análisis y la valoración sistemática de los riesgos. El tratamiento de riesgos se centra en seleccionar las medidas de control adecuadas utilizando la jerarquía de controles. El monitoreo y la revisión de riesgos confirman que los controles sigan siendo eficaces y que se aborden los riesgos emergentes. Finalmente, el registro e informe aseguran la transparencia, la trazabilidad y la mejora continua.

El proceso de gestión de riesgos sigue un enfoque estructurado basado en la norma ISO 31000, aplicando procedimientos, directrices y estándares de manera sistemática en todas las actividades.

Para más información, consulte nuestra Política de Gestión de Riesgos, de acceso público en nuestro [website](#).

Principales acciones en curso

- HAZID (Identificación de Peligros): base de datos con informes en línea. Los datos se recopilan en una base de datos centralizada para realizar el seguimiento de las acciones relacionadas con escenarios de riesgos altos o medio-altos para garantizar una operación impecable.
- Revisiones de estudios HAZOP (Estudio de Peligros y Operatividad) en todas las terminales.
- Las auditorías integradas de terminales se completan en todas las terminales donde operamos.
- Foro de Seguridad de Contratistas realizado en todas las terminales.
- Se llevan a cabo ACR (Análisis de Causa Raíz) para todos los incidentes de gravedad alta real o potencial, así como para cuasi accidentes de alto potencial, los cuales nos brindan la oportunidad de aprender y mejorar nuestras operaciones.

Durante 2025, la Política de Gestión de Riesgos se relanzó en el Día Global de la Seguridad como una iniciativa clave para reforzar la cultura de gestión de riesgos en toda la organización. Como parte del enfoque estratégico, la política se fortaleció en todos los niveles organizacionales, y cada terminal se comprometió a realizar sesiones dedicadas y adaptadas a los diferentes grupos de empleados para mejorar la concientización y el reconocimiento de los riesgos operativos. Para los gerentes senior de las terminales, se reforzó el concepto de LOPA (Análisis de Capas de Protección) a través de una capacitación especializada impartida por DNV, que incluyó una evaluación final realizada durante la reunión anual de HSSE y de A&O.

LOPA es una metodología de análisis de riesgos semicuantitativa ampliamente utilizada en la seguridad de procesos dentro de las industrias del petróleo y el gas. Se aplica para evaluar escenarios de riesgo específicos, como derrames, eventos de sobrepresión o incendios; para determinar si las capas de protección existentes son suficientes; y para identificar la necesidad de controles adicionales, incluyendo medidas de ingeniería, procedimientos o sistemas instrumentados.

Como hito clave, todos los participantes aprobaron con éxito la evaluación, y los conocimientos adquiridos son directamente aplicables al trabajo diario de los ingenieros en las terminales.

En línea con los requisitos de Seguridad Operativa, Preparación y Respuesta ante Emergencias, OTAMERICA no registró incidentes de seguridad operativa relacionados con oleoductos o transporte ferroviario durante 2025. Tampoco se produjeron incidentes de seguridad personal asociados con la operación de tanques y cañerías internas dentro de nuestras plantas.

NUESTRO DESEMPEÑO

Para el seguimiento del desempeño de la seguridad de los procesos, aplicamos nuestro estándar interno de Incidentes de Seguridad de Procesos (PSI), en alineación con la definición de Eventos de Seguridad de Procesos (PSE) establecida en la Práctica Recomendada API 754 (agosto de 2021). Un evento de seguridad de procesos se define como cualquier incidente que ocurra dentro de una instalación de proceso y que resulte en una lesión registrable, ingreso hospitalario, incendio, explosión, una situación de confinamiento declarada oficialmente, daños materiales significativos o la liberación de sustancias químicas por encima de los umbrales establecidos.

INDICADORES DE RESULTADOS (NIVEL 1-2) REACTIVOS / BASADOS EN RESULTADOS

NIVEL 1 y 2

Son definiciones estandarizadas de la norma RP 754

Nivel 1 LOPC Eventos de LOPC de mayor consecuencia

Nivel 2 LOPC LOPC: Eventos de LOPC de menor consecuencia

NIVEL 3 y 4

Son indicadores de desempeño definidos por la empresa

Nivel 3 Desafíos a los sistemas de seguridad

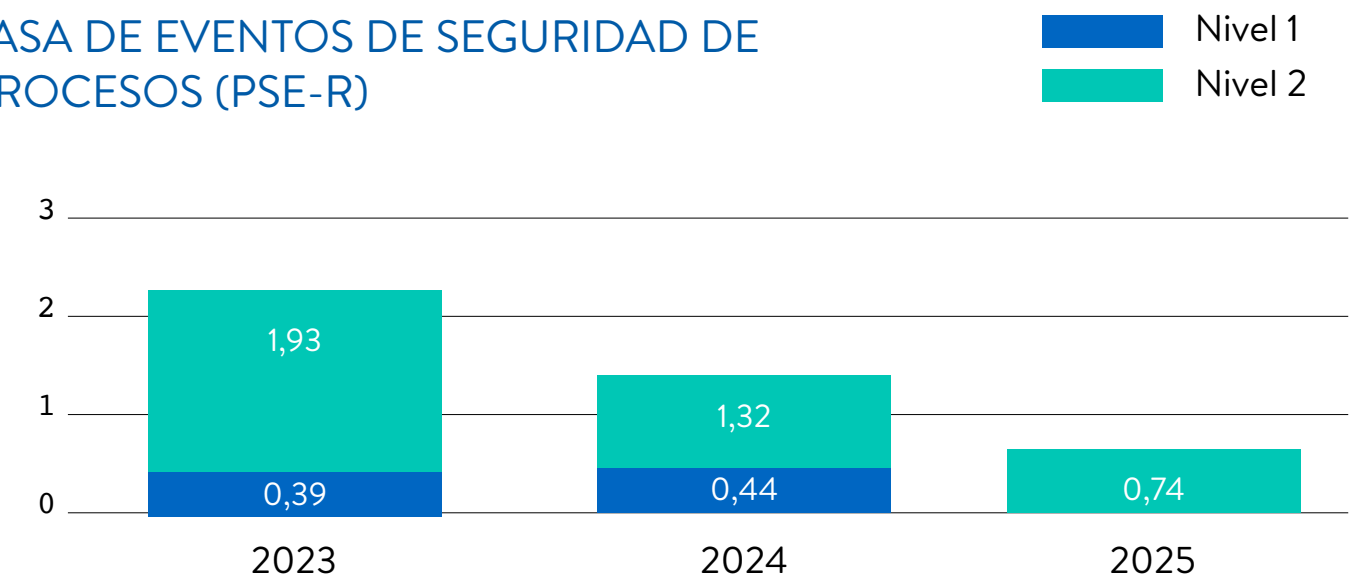
Nivel 4 Indicadores de desempeño de la disciplina operativa y del sistema de gestión

INDICADORES DE ACTIVIDAD (NIVEL 3-4) PREVENTIVOS / PREDICTIVOS

Dentro de la industria del petróleo y el gas, los derrames y las fugas se denominan comúnmente pérdidas de contención primaria (LOPC). De acuerdo con nuestras directrices internas, los derrames que superan los 0,1 metros cúbicos se clasifican como indicadores clave de desempeño (KPI). Además, todas las fugas de producto, independientemente de su volumen, se informan, registran e investigan sistemáticamente para respaldar la mejora continua en la gestión de la seguridad de los procesos. Durante 2025, hubo cero incidentes reportables en oleoductos y no se produjeron derrames en los sistemas de oleoductos.

Los procesos de informe y clasificación de incidentes son críticos para nuestro sistema de gestión de incidentes.

TASA DE EVENTOS DE SEGURIDAD DE PROCESOS (PSE-R)



Número de PSE de Nivel 1 y 2 por cada 1.000.000 de horas trabajadas. Total de horas trabajadas incluyendo a todos los empleados, contratistas y subcontratistas.

EVENTOS DE SEGURIDAD DE PROCESOS (API 754)

	2025	2024	2023
Nivel 1	0	1	1
Nivel 2	4	3	5

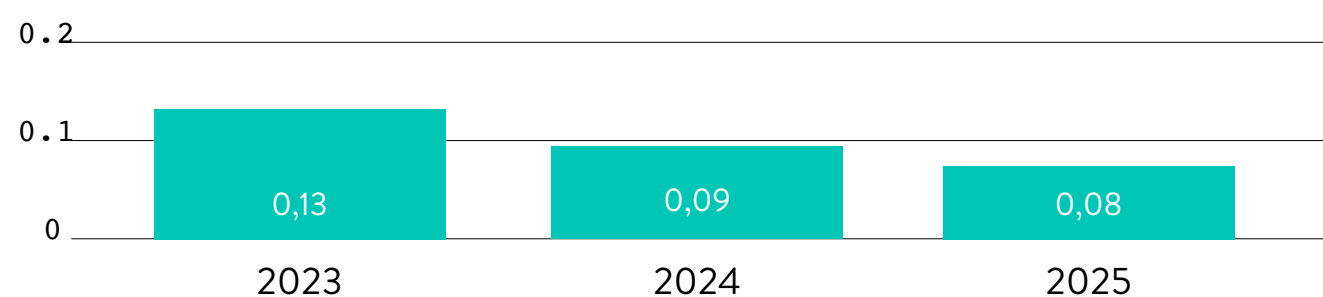
En 2025, se registraron cuatro eventos de pérdida de contención primaria (LOPC) categorizados como eventos de seguridad de procesos de acuerdo con la norma API RP 754, todos los cuales fueron clasificados como PSE de Nivel 2. Los cuatro eventos fueron contenidos en su totalidad dentro de los sistemas de contención secundaria y no resultaron en impactos medioambientales ni lesiones asociadas.

Se llevaron a cabo investigaciones exhaustivas de los incidentes en todos los casos para identificar y comprender las fallas en las barreras preventivas. Estas investigaciones fueron revisadas en colaboración con los vicepresidentes regionales. Las lecciones aprendidas de estos incidentes se compartieron sistemáticamente con las terminales de toda la región, reforzando una cultura de mejora continua en la seguridad de los procesos y la gestión medioambiental.

En caso de un derrame de producto, nuestra máxima prioridad es minimizar el daño medioambiental e iniciar rápidamente un proceso de remediación eficaz.

En 2025, tuvimos cero incendios o explosiones.

TASA DE PÉRDIDA DE CONTENCIÓN PRIMARIA (LOPC)



Tasa de pérdida de contención primaria (LOPC) Liberación de producto $\geq 0,1 \text{ m}^3$, excl. daños a oleoductos por terceros por cada millón de toneladas movidas

En comparación con 2024, 2025 muestra una ligera disminución en la tasa, lo que refleja una modesta mejora en el desempeño año tras año y sugiere un progreso hacia la estabilización y una gestión más eficiente en comparación con el período anterior.

EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES

La evaluación ambiental de proveedores se realiza, entre otros motivos, para abordar los impactos medioambientales indirectos que pueden surgir a lo largo de la cadena de suministro, particularmente en actividades relacionadas con operaciones, mantenimiento, construcción y logística.

Estos impactos pueden incluir la gestión inadecuada de residuos, emisiones, efluentes o derrames, así como el incumplimiento normativo que podría generar riesgos operativos, legales y reputacionales para la empresa. Para abordar estos riesgos, se han incorporado criterios medioambientales en los procesos de selección, contratación y monitoreo de proveedores, con un enfoque en aquellos considerados críticos desde una perspectiva medioambiental y operativa.

Las evaluaciones incluyen el cumplimiento de las regulaciones medioambientales aplicables, la disponibilidad de los permisos y autorizaciones requeridos, y las capacidades de gestión medioambiental del proveedor.

De cara al futuro, la empresa busca fortalecer progresivamente las evaluaciones ambientales de proveedores mediante la ampliación del alcance de los proveedores evaluados, la consolidación de criterios regionales consistentes y el aumento de la proporción de proveedores críticos evaluados, mejorando así la prevención y mitigación de los impactos medioambientales indirectos.

REMEDIACIÓN MEDIOAMBIENTAL

En caso de un derrame de materiales peligrosos, se implementan rápidamente acciones eficaces de recuperación y remediación. Dependiendo de las condiciones específicas del sitio, la remoción del suelo contaminado suele ser la solución preferida. Todo el suelo contaminado excavado califica como residuo peligroso, por lo que se somete a procedimientos adecuados de manejo y disposición final en cumplimiento de las regulaciones legales. Cuando es necesario, se recurre a expertos especializados, tanto internos como externos, para evaluar los impactos, gestionar las acciones de remediación y garantizar el cierre adecuado del proceso.

La respuesta rápida, el manejo de residuos conforme a la normativa y la remediación dirigida por expertos son fundamentales para minimizar los impactos medioambientales de los derrames.

Oil Spill Response Limited

MB Energy es accionista de Oil Spill Response Limited (OSRL), la organización de respuesta ante derrames de petróleo más grande del mundo. Esta entidad sin fines de lucro pertenece en su totalidad a 41 empresas petroleras internacionales y brinda una gama integral de servicios: desde soporte de asesoría y supervisión hasta intervenciones de respuesta a gran escala (24x7x365). Esto incluye equipos de respuesta dedicados, equipamiento preposicionado y acceso garantizado a aeronaves Hércules.

Como empresa hermana dentro del grupo MB Energy, OTAMERICA se beneficia del contrato suscrito por dicha entidad y tiene acceso a la gama completa de servicios de OSRL. Esto le permite designar a OSRL como su proveedor oficial de respuesta Nivel 3, contando con acceso garantizado a todas sus prestaciones.

Las capacidades de OSRL incluyen una amplia variedad de equipos, tales como barreras de contención, *skimmers* y bombas, así como embarcaciones, camiones, vehículos y sistemas de dispersantes.



Buenas prácticas - Monitoreo medioambiental y recuperación del estuario de Bahía Blanca

Durante 2025, y en continuidad con las actividades de control planificadas para la recuperación de áreas remediadas, se llevó a cabo un programa integral de monitoreo medioambiental para evaluar el proceso de recuperación del estuario de Bahía Blanca. El programa se centró particularmente en los canales Tres Brazas, Principal, Laborde y Embudo.

Las actividades de monitoreo abarcaron todas las áreas que habían sido afectadas por eventos de derrame previos, incorporando además sectores de control para establecer las condiciones medioambientales de base del estuario.

Todas las acciones fueron coordinadas y consensuadas con las autoridades de control medioambiental de la Provincia de Buenos Aires.

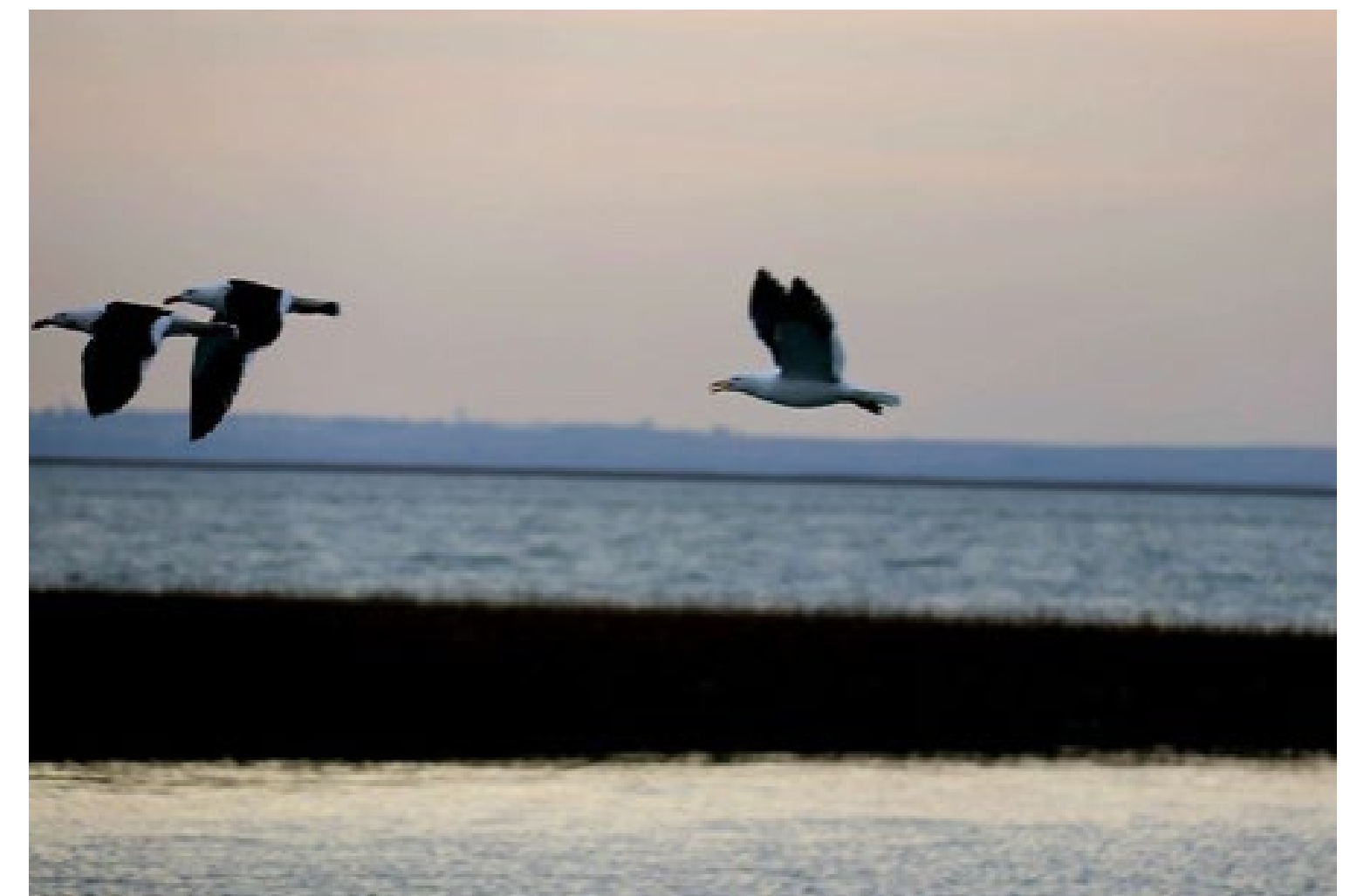
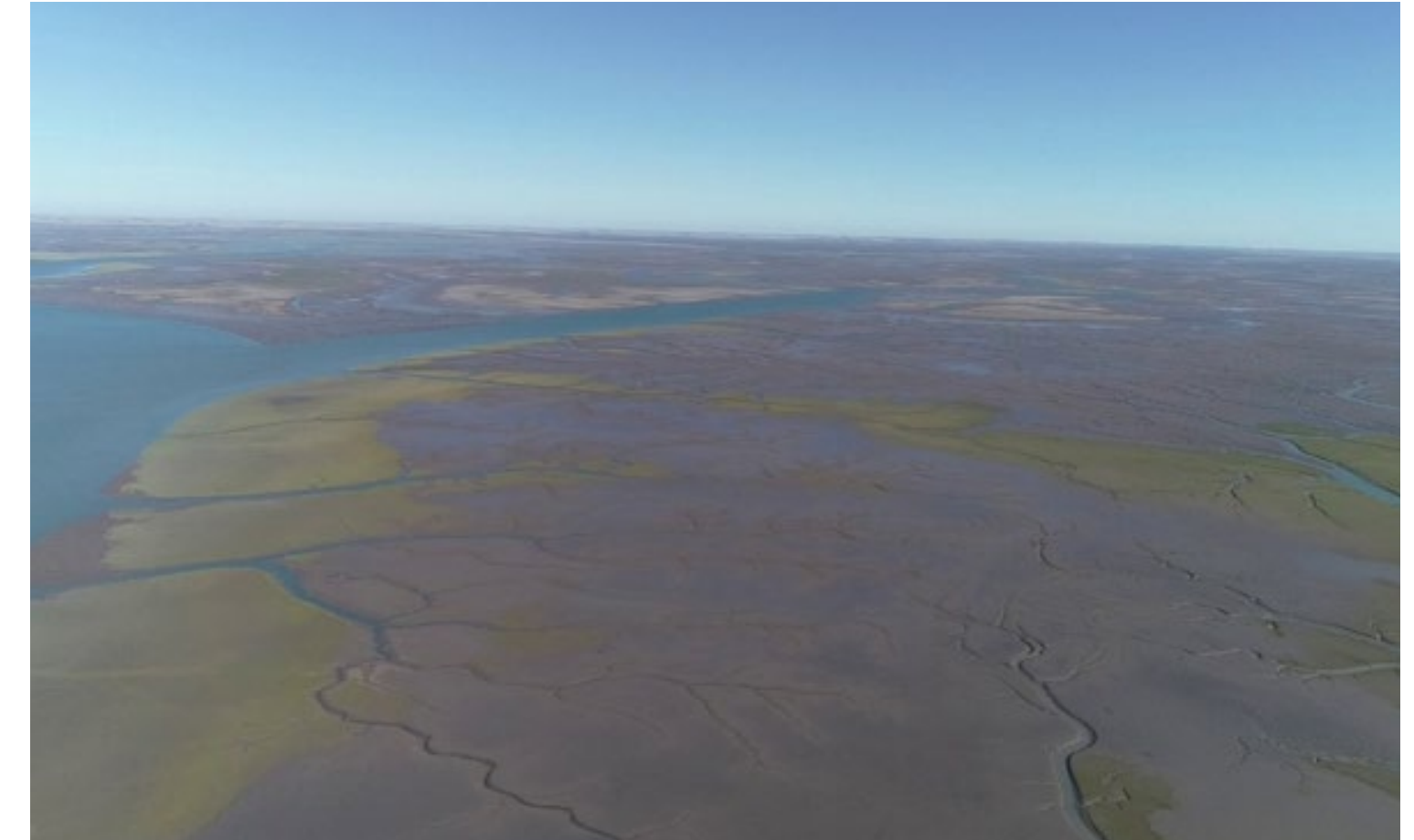
Las actividades realizadas permitieron consolidar una base técnica sólida para el monitoreo de la calidad medioambiental, la evolución de la vegetación y la protección de los componentes ecológicos sensibles dentro del estuario.

El programa incluyó el muestreo sistemático de aguas superficiales y subsuperficiales, análisis de sedimentos, evaluaciones de vegetación y ensayos ecotoxicológicos estandarizados. Estas tareas se complementaron con estudios en celdas de control y relevamientos realizados mediante tecnología VANT (vehículos aéreos no tripulados) con sensores multispectrales y equipos GNSS de alta precisión.

En conjunto, los resultados obtenidos confirman:

- la efectividad de las acciones de remediación implementadas,
- el establecimiento de una línea de base sólida para la futura gestión medioambiental,
- el cumplimiento con la continuidad de los compromisos de monitoreo, y
- el fortalecimiento de las relaciones con las autoridades y la comunidad.

El conjunto de actividades realizadas durante 2025 demuestra un enfoque integral y sistemático del monitoreo medioambiental en el estuario de Bahía Blanca. La información generada representa una herramienta clave para la toma de decisiones, el seguimiento de la recuperación del medio ambiente y la planificación de acciones futuras, en consonancia con las mejores prácticas de gestión medioambiental y los requerimientos de las autoridades competentes.



PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

En OTAMERICA, la prevención de incendios es una prioridad central, sustentada por medidas de protección técnicas, procesos organizativos definidos y protocolos estrictos alineados con estándares reconocidos internacionalmente. Se realizan simulacros periódicos para fortalecer la conciencia sobre el riesgo y garantizar una respuesta ante emergencias eficaz y oportuna.

Se implementan programas de capacitación obligatorios en todas las terminales, respaldados por un plan estructurado de ejercicios y simulacros de emergencia diseñados para mantener la preparación y reforzar la disciplina operativa.

La gestión del riesgo de incendio se rige por un Estándar de Protección contra Incendios integral, basado en las mejores prácticas internacionales. Este estándar establece requisitos mínimos para toda la empresa que, con frecuencia, superan las obligaciones regulatorias; abarca elementos tales como el diseño de las terminales, sistemas de lucha contra incendios fijos y móviles, sistemas de detección y alarma, y la capacitación y calificación continua del personal.

Un enfoque estandarizado y proactivo hacia la prevención de incendios y la preparación ante emergencias garantiza una protección consistente de las personas, los activos y el medio ambiente en todas las terminales.



Ahorro de energía y protección del clima

GRI 2-4, 3-3, 302-2, 302-1, 302-3, 302-4, 305-1, 305-2, 305-4, 305-5, 305-7 | SASB EM-MD-110a.12, EM-MD-110a.1, EM-MD-120a.1

OTAMERICA ha adoptado internamente las directrices de la norma ISO 50001 como marco de referencia, realizando un análisis de brechas para identificar oportunidades de mejora y definir metas energéticas.

Esta evaluación proporciona un método estructurado para evaluar y medir el consumo y el desempeño energético en cada terminal, revelando áreas prioritarias para la optimización y sentando las bases de nuestro plan de acción 2025-2030 para reducir el uso de energía fósil y acelerar los proyectos de eficiencia energética.

La mitigación del cambio climático representa un área de enfoque clave para OTAMERICA.

Integrado en nuestra Política de Sostenibilidad, nuestro enfoque combina la gestión responsable de la infraestructura existente, la mejora continua de la eficiencia operativa y una transición energética gradual y realista, alineada con las condiciones regionales y la madurez tecnológica.

Un objetivo central durante 2025 fue avanzar en la transición hacia fuentes de energía más limpias en las terminales propiedad de la empresa. Como parte de este esfuerzo, iniciamos la adquisición de energía renovable. Esta iniciativa representa un paso significativo en la transformación de la matriz energética de la organización y en la reducción del impacto medioambiental de nuestras operaciones.

Comprometidos con el crecimiento sostenible, priorizamos la eficiencia energética y la integración de energías renovables; nuestros equipos identifican e implementan proyectos que reducen el consumo y disminuyen la dependencia de los combustibles fósiles.

Estos esfuerzos son especialmente relevantes dada la naturaleza de nuestro uso de energía en todas las operaciones. Dependemos de fuentes de energía tanto directas como indirectas en nuestras oficinas e instalaciones operativas, incluyendo sitios de obra y vehículos. El consumo de energía directa abarca gas natural, diésel, gasolina y combustible. La energía indirecta, principalmente electricidad, se utiliza para diversos fines, como el bombeo de productos, la iluminación de nuestras terminales de tanques y la alimentación del equipamiento informático en nuestras oficinas. Entre estas, las actividades de bombeo en las terminales de tanques se destacan como las de mayor intensidad energética.

Durante este año, la empresa adquirió electricidad verde equivalente a 6.182 MWh, contribuyendo a la reducción de su impacto medioambiental y promoviendo el uso de fuentes de energía renovables.

A través de la implementación de medidas de eficiencia energética, logramos reducir el consumo de electricidad de fuentes no renovables de 29.770 MWh en 2024 a 27.874 MWh en 2025. Asimismo, en 2025 consumimos 630 MWh de fuentes renovables y 6.182 MWh de electricidad "verde".

INTENSIDAD ENERGÉTICA*	2025	2024	2023
Consumo total de combustibles fósiles (MJ)	15.338.024	12.406.848	12.607.304
Consumo total de electricidad (MJ)	124.871.933	107.407.016	121.920.476
Consumo total de energía (MJ)	140.209.957	119.813.859	133.614.305
Toneladas movidas (t)	62.479.800	53.134.969	57.602.498
Ratio de intensidad energética (MJ/t)	2,24	2,25	2,34

* El cálculo considera el Diésel (9.064 kcal/l), la Gasolina (7.280 kcal/l) y el Gas (9.300 kcal/m³) según la información proporcionada por el "Documento Metodológico del Balance Energético Nacional (2015). Argentina". También considera la densidad del fuelóleo=945 kg/m³.

CONSUMO DE ENERGÍA	2025	2024	2023
Gas (m³)	218.125	82.452	150.447
Diésel - vehículos operativos (l)	39.343	36.925	32.618
Diésel - equipamiento operativo (l)	132.297	137.976	122.612
Gasolina (l)	20.263	93.679	36.838
Electricidad (kWh)	34.686.648	29.835.282	33.868.521
No renovable	27.874.510	29.770.646	33.866.799
Renovable	630.103	64.636	1.722
Electricidad "verde" adquirida	6.182.035	-	-



CONSUMO DE ENERGÍA FUERA DE LA ORGANIZACIÓN
2025

Gasolina Vehículos operativos de contratistas (MJ)	1.228.828
Diésel Vehículos operativos de contratistas (MJ)	4.447.625
Diésel Marino Contratistas (MJ)	90.068.078
Gasolina Transporte OT (Gasolina – Empleados de OTAMERICA) (MJ)	4.666.673
Diésel Transporte OT (Diésel – Servicios de transporte para OTAMERICA) (MJ)	4.729.929
Gasolina TP Transporte de terceros (Gasolina – Servicios de transporte de terceros) (MJ)	94.333
Diésel TP Transporte de terceros (Diésel – Servicios de transporte de terceros) (MJ)	508.482
Consumo total de energía (MJ)	105.743.947

EMISIONES DE GEI (ALCANCE 3)*
2025

Consumo de combustible de contratistas	8.037
Consumo de combustible por traslados del personal	673
Consumo de combustible de transporte de terceros	43
Emisiones totales (tCO₂e)	8.753

* Las emisiones de Alcance 3 derivadas del consumo de combustible fuera de la organización se calcularon utilizando la misma metodología y factores de emisión aplicados para la combustión móvil de Alcance 1, basados en los volúmenes de combustible. Los valores calóricos netos se obtuvieron del “Documento Metodológico del Balance Energético Nacional (2015). Argentina”, y se aplicó un factor de 2,70 kg CO₂/l para el diésel marino.

Las emisiones de Alcance 1 y 2 se situaron en 7.313 tCO₂e, lo que representa una disminución del 4 % en nuestra huella de CO₂e.

EMISIONES DE GEI (Alcances 1 y 2)*
2025
2024
2023

Emisiones directas - Alcance 1 (tCO ₂ e)	930	837	791
Emisiones indirectas - Alcance 2 (tCO ₂ e)	6.383	6.817	9.256
Total Emissions (Scope 1 and Scope 2) (tCO₂e)	7.313	7.654	10.046
Throughput (t)	62.479.800	53.134.969	57.602.498
Emissions intensity ratio (kCO ₂ e/t)	0,12	0,14	0,17

Nuestros resultados anuales consolidados, según se detalla en nuestros Informes de Sostenibilidad desde 2022, demuestran un progreso continuo, incluyendo una reducción del 4,4 % en nuestro índice de intensidad energética en 2025 en comparación con 2024.

- Las emisiones de **Alcance 1** en nuestras operaciones se asocian principalmente con el consumo de combustible de equipos móviles y actividades operativas de rutina, dado que nuestros activos no incluyen calderas, sistemas de quema en antorcha, unidades de procesamiento de gas o compresores de gasoductos. En este contexto, nuestra gestión se centra en mejorar la eficiencia operativa, optimizar el uso de combustible y fortalecer los sistemas de monitoreo y la calidad de los datos. Para 2030, nuestro objetivo es mejorar la precisión y consistencia en la medición de las emisiones de Alcance 1 y lograr reducciones impulsadas por la eficiencia a través de la excelencia operativa. Mirando más allá de este horizonte, aspiramos a reducir progresivamente nuestra huella de emisiones directas y alinearnos con las aspiraciones de cero emisiones netas hacia 2040 y 2050, sujeto a la disponibilidad tecnológica y la evolución de los marcos regulatorios.

- Las emisiones de **Alcance 2** representan una oportunidad clave para generar un impacto a corto plazo. Hemos logrado avances significativos

al aumentar la participación de la electricidad renovable en nuestra matriz energética, mejorando la proporción de energía renovable frente a la no renovable del 0,2 % en 2024 a más del 24 % en 2025. Esta transición ha contribuido a una reducción medible de las emisiones indirectas, al tiempo que refuerza la eficiencia energética en todas nuestras instalaciones. Nuestro enfoque hacia 2030 es consolidar este cambio mediante la adquisición sostenida de energía renovable y la reducción continua de la intensidad eléctrica, manteniendo la confiabilidad operativa y la calidad del servicio.

- Las emisiones de **Alcance 3**, particularmente aquellas relacionadas con el transporte de terceros, servicios contratados y la cadena de valor en general, se abordan principalmente a través del compromiso, la concientización y la colaboración, más que mediante el control operativo directo. Para 2030, nuestro objetivo es fortalecer los procesos de recolección de datos, mejorar la transparencia y promover prácticas de eficiencia entre contratistas y socios. A largo plazo, aspiramos a apoyar iniciativas de descarbonización de la cadena de valor que contribuyan al progreso colectivo hacia trayectorias de cero emisiones netas para 2040 y 2050.

Estamos comprometidos a mantener nuestra tendencia decreciente a través de metas de eficiencia definidas, el monitoreo sistemático del desempeño y la integración de consideraciones climáticas en la toma de decisiones operativas y de inversión.

Si bien nuestras operaciones normalmente no generan emisiones significativas de óxidos de azufre ni de sustancias que agotan la capa de ozono, en nuestras terminales de tanques se producen compuestos orgánicos volátiles (COV), particularmente durante los procesos de respiración de los tanques y las operaciones de carga y descarga. Por lo tanto, el control y la reducción de las emisiones atmosféricas se han convertido en un enfoque crucial en todos nuestros sitios operativos.

Reconociendo sus efectos adversos, priorizamos los esfuerzos para minimizar las emisiones de COV. En las terminales de tanques existentes, empleamos tecnología de tratamiento de vapores de última generación, evaluando cada caso en particular para mitigar las emisiones derivadas de la respiración de los tanques. Además, el 35 % de nuestra capacidad instalada de tanques ya cuenta con un sistema de techo flotante para minimizar la generación de vapores.

OTRAS EMISIONES

	2025	2024
Compuestos orgánicos volátiles (COV)	4658	4527
Óxidos de nitrógeno (NOx)	71	39
Óxidos de azufre (SOx)	2	1
Material particulado (MP)	0	0

En 2025, las emisiones de VOC aumentaron un 3 % interanual, a pesar de un incremento superior al 100 % en la actividad de la Terminal de Puerto Rosales. Este aumento relativamente limitado se explica principalmente por la presencia de tanques de almacenamiento de techo flotante en la terminal, los cuales están diseñados para minimizar las pérdidas por evaporación y son eficientes en el control de las emisiones de COV asociadas a las operaciones de almacenamiento y manipulación.

Avanzando en la agenda de descarbonización, la Terminal de Açú instaló sistemas solares certificados que generaron aproximadamente 50.000 kWh ($\approx 8,3$ % de su demanda), implementó un inventario bajo el estándar GHG Protocol y brindó soporte a operaciones de remolcadores propulsados por HVO. Esto incluyó la primera maniobra en Brasil realizada íntegramente con HVO, mientras que la campaña “*Rode com Etanol*” continuó promoviendo una movilidad más limpia.

La Terminal de Vitória completó su transición al 100 % de electricidad renovable en abril de 2025 mediante la actualización de su contrato de suministro, lo que redujo de inmediato los costos eléctricos en un 36 % y disminuyó las emisiones de gases de efecto invernadero, al tiempo que fortaleció la sostenibilidad operativa a largo plazo.

En Cartagena, la Terminal de Mamonal implementó medidas de ahorro de energía, como iluminación solar, y consolidó un fortalecido Programa de Gestión de Residuos. Este incluyó el manejo adecuado de baterías y tóners post-consumo y la recuperación de materiales reciclables, con el apoyo del compromiso de los empleados y campañas de recolección.

En la Terminal de Tuxpan, se promovió la eficiencia energética y la conciencia medioambiental a través de señalética específica y campañas de comportamiento, la mejora del monitoreo de recursos (agua, combustible, electricidad, gas) y un programa de mantenimiento preventivo optimizado para las torres de recuperación y tratamiento de vapores, lo que aumentó la eficiencia de los equipos y redujo las emisiones de COV.

En la Terminal de Puerto Rosales, las iniciativas de concientización (señalética de iluminación y aire acondicionado, artículos promocionales con carga solar) se complementaron con un estudio externo para mejorar la cuantificación y el análisis del consumo eléctrico y explorar alternativas de mercado, respaldando la toma de decisiones informadas para mejoras continuas en eficiencia energética.

[Para obtener más información, consultar el Anexo - Información Adicional sobre Iniciativas de Sostenibilidad por Terminal](#)

IMPULSANDO LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

Continuamos avanzando en las iniciativas de ahorro energético y en la transición hacia energías limpias.

En la Terminal de Matarani, la generación solar se incrementó hasta cubrir el 45 % de su matriz energética en 2025, evitando la emisión de 55 toneladas de CO₂e. Asimismo, la terminal mejoró la resiliencia y estética de su predio mediante la parquización con 50 ejemplares de *Ficus benjamina*, sustentados por un eficiente sistema de riego por goteo.

En la Terminal de Pisco, el sistema de baterías auxiliares para remolcadores atracados continuó generando ahorros de combustible (más de 15.000 galones) y evitó más de 150 toneladas de CO₂e. Esto contribuyó a una reducción del 13,85 % en la intensidad de GEI respecto a la línea de base de 2024, reforzando los criterios de bajas emisiones en las decisiones operativas.



Gestión del agua y de las aguas residuales

GRI 2-4,3-3, 303-1, 303-2, 303-3, 303-4

Dentro de nuestra estrategia de sostenibilidad, estamos avanzando en acciones para optimizar el uso del agua, reforzar los mecanismos de control y promover la gestión eficiente y responsable de este recurso vital en todas nuestras operaciones.

Durante este año, el consumo de agua y la gestión de efluentes se han fortalecido significativamente a nivel corporativo mediante la adopción estandarizada de definiciones y criterios en todas las terminales y países donde operamos. Esta armonización ha mejorado sustancialmente la calidad, consistencia y comparabilidad de la información reportada.

Como resultado, ahora contamos con datos más precisos y verificables sobre la extracción, el consumo y el vertido de agua, lo que permite identificar el uso neto real de agua y analizar las tendencias de desempeño. Los datos muestran una clara tendencia decreciente en el consumo de agua, incluso en un contexto de crecimiento operativo.

El agua se utiliza principalmente para fines sanitarios, limpieza de edificios, pruebas de operatividad, pruebas de estanqueidad, pruebas de activación del sistema de protección contra incendios, mantenimiento de la presión en la red de dicho sistema, riego de jardines, limpieza de tuberías, mantenimiento de equipos y otras necesidades. Muchas de estas tareas están estandarizadas y siguen rigurosos protocolos establecidos, como la limpieza de tanques que forma parte del proceso de revisión integral para cumplir con la norma internacional API 653 de Inspección de Tanques de Almacenamiento.

Las fuentes de suministro de agua en nuestras terminales varían y pueden incluir agua de la red pública, agua de mar, agua comprada a terceros y agua embotellada para consumo humano.

Consumo de agua ⁵

EXTRACCIÓN DE AGUA	2025	2024	2023
Agua superficial (m ³)	8.115	3.099	9.012
Agua de mar (m ³)	26.553	23.701	49.359
Agua producida (m ³) *	2.037	2.139	606
Agua de terceros (m ³)	36.075	14.326	23.784
Agua embotellada (m ³)	178	152	149
Extracción total (m³)	72.058	43.785	82.911

VERTIDO DE AGUA	2025	2024	2023
Agua superficial (m ³)	26.208	4.571(**)	6.261
Agua de mar (m ³)	29.246	27.683	53.662
Terceros (m ³)	5.019	1.045	4.238
Vertido total (m³)	60.473	33.299	64.161

CONSUMO DE AGUA	2025	2024	2023
Extracción total (m ³)	72.058	43.785	82.911
Vertido total (m ³)	60.473	28.840	64.161
Agua consumida (m³)	11.585	14.945	18.750

El aumento en la extracción y el vertido de agua en 2025 se debe a un incremento general en todas las terminales, pero particularmente en Puerto Rosales. Esto se relaciona principalmente con la mayor actividad en la terminal, incluyendo obras de construcción y pruebas en la red de agua contra incendios, así como la implementación de un sistema de medición más eficiente.

Durante el periodo de reporte, y a pesar de un incremento aproximado del 14 % en las toneladas movidas a nivel regional en comparación con el año anterior, la intensidad del consumo neto de agua ha disminuido, lo que refleja una clara mejora en la eficiencia hídrica de nuestras operaciones. Este progreso es el resultado de un enfoque sistemático en la gestión de “Agua y Efluentes”, orientado a minimizar los impactos asociados al uso del agua en todos los países donde operamos, con el respaldo de una gestión diligente y coordinada a nivel local, regional y corporativo.

Estamos comprometidos a seguir avanzando en la eficiencia hídrica hacia 2030, mediante la consolidación de sistemas de medición confiables, la optimización del consumo de agua tanto en operaciones propias como de terceros, y el establecimiento progresivo de metas cuantitativas que permitan el monitoreo continuo y la mejora del desempeño hídrico.

⁵ En 2023, revisamos nuestros métodos de registro y clasificación del consumo para alinearlos con los estándares GRI. En consecuencia, este cambio en la clasificación hace inviable la comparación con los registros históricos. No obstante, los resultados de 2022 y 2021 figuran en nuestro Informe de Sostenibilidad de 2022.

(*)El agua producida se obtiene de la planta de ósmosis inversa. El personal de limpieza la utiliza para el suministro de agua de las duchas de emergencia y para la limpieza de las estructuras de la Terminal de Pisco.

(**)El valor de agua superficial (m³) para 2024 fue ajustado. El valor anterior era de 113 m³ y ha sido corregido a 4.571 m³.

Somos conscientes de que el vertido de aguas residuales es un tema crítico, ya que puede impactar significativamente en los cuerpos de agua superficiales. Las aguas residuales industriales, también conocidas como aguas de proceso, incluyen cualquier agua que entre en contacto con materias primas, productos, subproductos o residuos durante los procesos productivos o industriales, como las operaciones de drenaje o limpieza de tanques.

Este enfoque garantiza una gestión responsable de los efluentes, minimizando los impactos potenciales sobre los cuerpos de agua y el entorno circundante, al tiempo que asegura el cumplimiento normativo en todos los países donde operamos. Es importante destacar que una parte significativa del agua vertida corresponde a agua de lluvia recolectada dentro de los recintos de contención de los tanques. Esta agua se dirige al sistema de tratamiento de efluentes de la terminal y se libera únicamente tras verificar que cumple con los estándares de calidad y no representa un impacto medioambiental. En los casos en que los recintos de contención no son impermeables, el agua de lluvia es absorbida naturalmente por el suelo.

Cada terminal implementa sistemas y procedimientos específicos para el tratamiento y vertido de efluentes, adaptados a las características de sus operaciones y a los requisitos regulatorios locales. Estos sistemas incluyen separadores de agua e hidrocarburos y cámaras de toma de muestras que permiten verificar la calidad del agua antes de cualquier vertido.

Los procesos de tratamiento y los métodos de disposición final pueden variar según la ubicación e incluir la descarga a la red de alcantarillado público, la transferencia a plantas de tratamiento de terceros autorizadas, el vertido al océano o a aguas superficiales, siempre en total cumplimiento con las regulaciones locales aplicables.

El cumplimiento de los parámetros de vertido se garantiza mediante análisis de laboratorio periódicos, cuando así se requiera, de acuerdo con la normativa vigente y las condiciones establecidas en las Evaluaciones de Impacto Ambiental aprobadas para cada operación.

Apoyo a las mejores prácticas

En 2025, continuamos promoviendo las mejores prácticas para seguir reduciendo el consumo de agua en nuestras operaciones.

En la Terminal de Matarani, la gestión del agua se fortaleció en 2025 al completar una conexión directa a la red pública de agua potable, eliminando la dependencia de las entregas mediante camiones cisterna. Este cambio garantizó un acceso confiable al agua potable, permitió un monitoreo y control precisos del consumo y redujo los impactos medioambientales indirectos al evitar las emisiones asociadas al transporte de agua.

En la Terminal de Pisco, la eficiencia de los recursos mejoró con la recuperación de 50 toneladas de hidrocarburos a partir de aguas residuales oleosas, evitando una emisión estimada de 4.500 kg de CO₂e proveniente del tratamiento externo. La terminal también redujo el uso de agua potable en unos 50 m³ mediante la operación intermitente de un sistema de ósmosis inversa para limpieza industrial.

En Vitória, las prácticas de gestión del agua se reforzaron a través de un programa de monitoreo y gestión continua enfocado en el consumo de agua de terceros. La mejora en la calidad y trazabilidad de los datos optimizó el control sobre las fuentes de agua, los usos y la gestión de efluentes, proporcionando una base sólida para futuras medidas de eficiencia e iniciativas de reducción de consumo.

En Cartagena, la Terminal de Mamonal implementó un Programa de Ahorro de Consumo de Agua que priorizó la reducción de pérdidas, la mejora del monitoreo y la reutilización del agua. El mapeo de la red, la detección de fugas y la medición sectorizada permitieron la identificación temprana y reparación de filtraciones significativas, fortaleciendo la gestión responsable del agua en todas las operaciones.

En la Terminal de Tuxpan, los esfuerzos en 2025 incluyeron la instalación de un medidor en el sistema de tratamiento de aguas oleosas para mejorar el monitoreo de los efluentes líquidos una vez que el dispositivo esté plenamente operativo. Asimismo, un programa de concientización sobre la conservación del agua en Puerto Rosales incrementó el compromiso de los empleados en la detección de fugas, resultando en un aumento del 30 % en

los incidentes de pérdida de agua identificados y reforzando las prácticas responsables.

En la Terminal de Puerto Rosales, las actividades de planificación realizadas a finales de 2025 se centraron en mejorar la precisión y confiabilidad de los datos de consumo de agua mediante la incorporación de instrumentos de medición. En este contexto, a partir de junio de 2025 se instalaron pozos de monitoreo de agua subterránea (piezómetros) para respaldar el control del acuífero y prevenir potenciales contaminaciones; esta iniciativa continúa en ejecución.

[Para obtener más información, consultar el Anexo: Información Adicional sobre Iniciativas de Sostenibilidad por Terminal](#)



Gestión de residuos

GRI 2-4, 3-3, 306-1,306-2, 306-3, 306-4, 306-5

Durante 2025, en OTAMERICA, se definieron objetivos corporativos regionales para mejorar el desempeño en la gestión de residuos.

En este contexto, se ha establecido la meta de alcanzar una reducción anual del 5 % en la generación total de residuos recurrentes (excluyendo grandes proyectos y obras de construcción), así como un incremento del 5 % en las tasas de reutilización y reciclaje en comparación con la disposición final.

Este enfoque permite el desacople del crecimiento operativo y la ejecución de proyectos de los impactos asociados a la generación de residuos, promoviendo prácticas más eficientes alineadas con los principios de la economía circular.

La segregación de residuos constituye una parte integral del proceso de gestión, asegurando la correcta clasificación y tratamiento de cada corriente de residuos de acuerdo con su composición y características.

Todas las terminales operan en países con marcos regulatorios sólidos para la gestión de residuos, que abarcan tanto las corrientes de residuos peligrosos como los no peligrosos. Las actividades de gestión de residuos se llevan a cabo a través de empresas debidamente autorizadas, ya sea para su reciclaje o disposición final, garantizando el pleno cumplimiento de las normativas vigentes en cada jurisdicción.

Los registros relacionados con la gestión y el transporte de residuos se mantienen en las terminales o se gestionan a través de plataformas electrónicas proporcionadas por las autoridades regulatorias pertinentes, lo que garantiza la trazabilidad, el control adecuado y la transparencia durante todo el proceso.

Dentro de nuestras operaciones, almacenamos principalmente petróleo crudo, productos derivados del petróleo, sustancias químicas y otros productos; por lo tanto, muchas de nuestras corrientes de residuos contienen restos de hidrocarburos o productos químicos. En consecuencia, estos se clasifican como residuos peligrosos, lo que requiere un manejo y tratamiento certificados.

Clasificamos los residuos peligrosos según sus propiedades físicas, tales como inflamabilidad, toxicidad o corrosividad, las cuales exigen un manejo y disposición especial. Por otro lado, los residuos industriales se refieren a aquellos residuos no peligrosos que habitualmente no se encuentran en los hogares, como metales descartados, escombros y materiales de embalaje.

Nuestros residuos peligrosos provienen principalmente de:

- Barros de tanques de almacenamiento de hidrocarburos
- Trapos y guantes impregnados con hidrocarburos
- Residuos biopatogénicos (papel higiénico, mascarillas, EPP)
- Latas de pintura
- Residuos contaminados con aceite usado
- Contenedores afectados por sustancias peligrosas
- Residuos de baños químicos

Se observó una disminución general en la generación de residuos peligrosos en comparación con 2024. Los residuos peligrosos no destinados a eliminación aumentaron, mientras que aquellos destinados a eliminación mostraron una reducción.

Por otro lado, se registró un incremento en los residuos no peligrosos, debido principalmente a los desechos enviados a eliminación por proyectos de infraestructura y mejora en la Terminal de Mamonal, los cuales generaron volúmenes significativos de escombros de construcción y material de excavación. Asimismo, la Terminal de Pisco llevó a cabo la reconstrucción de una piña de atraque, lo que resultó en la generación de residuos de hormigón no reciclables.

En todas nuestras terminales, continuamos concientizando a nuestros empleados y contratistas a través de campañas que promueven la gestión sostenible de residuos y eventos de limpieza.

* Preparación para la reutilización y otras operaciones de valorización (todas externas).
 ** Relleno sanitario, incineración y otras operaciones de disposición final (todas externas).
 *** El valor de residuos peligrosos (t) para 2024 fue ajustado. El valor anterior de residuos peligrosos – no destinados eliminación era de 145 t y ha sido corregido a 604 t. Asimismo, el valor anterior de residuos peligrosos - destinados a eliminación era de 896 t y ha sido corregido a 437 t.

GENERACIÓN DE RESIDUOS	2025	2024***	2023
Residuos peligrosos (t)	998	1041	393
No destinados a eliminación *	830 83%	604 58%	7 2%
Destinados a eliminación**	168 17%	437 42%	396 98%
Residuos no peligrosos (t)	741	421	400
No destinados a eliminación	64 9%	177 42%	226 56%
Destinados a eliminación	677 91%	244 58%	174 44%

Prácticas de gestión de residuos

En la Terminal de Matarani, un programa permanente de compras sostenibles eliminó el uso de poliestireno, redujo significativamente los plásticos de un solo uso, reemplazó aerosoles peligrosos y eliminó las sustancias que agotan la capa de ozono de las actividades de mantenimiento, fortaleciendo las compras responsables y reduciendo la huella medioambiental de la terminal.

En la Terminal de Pisco, el compromiso medioambiental y social se reforzó mediante cuatro eventos de limpieza de playas en el área de Pisco-Paracas, que contaron con la participación de empleados, contratistas e instituciones locales. Alrededor de 90 participantes recolectaron aproximadamente 600 kg de residuos, contribuyendo a la protección del ecosistema costero y las relaciones con la comunidad.

En línea con el avance en las prácticas de gestión de residuos, la Terminal de Açú mejoró los controles internos, la concientización de los empleados, los procedimientos de pesaje y clasificación, y la segregación en origen. Esto dio como resultado un incremento sustancial en la recuperación de reciclables y una reducción aproximada del 60 % en los residuos destinados a disposición final no reciclable.

La Terminal de Vitória implementó un programa integrado de monitoreo y gestión de residuos para mejorar el control, la trazabilidad y la clasificación de las corrientes peligrosas y no peligrosas. La mejora en la calidad de los datos ha permitido generar reportes más sólidos y establecer una base de referencia firme para futuros objetivos de reducción y recuperación.

En Cartagena, la Terminal de Mamonal amplió sus esfuerzos de reciclaje y limpieza costera, recolectando más de 150 kg de residuos de playa y 130 kg de plásticos para reciclaje, y consolidó su Programa de Gestión de Residuos para asegurar el manejo adecuado de baterías post-consumo, tóners y reciclables, mejorando la trazabilidad, el cumplimiento y el compromiso del personal.

En la Terminal de Tuxpan, las iniciativas específicas de reducción de residuos incrementaron el reciclaje de papel y cartón; el programa “Reciclando con Propósito” promovió la reutilización mediante la colaboración con artesanos locales y permitió la recuperación de aproximadamente 3 toneladas de cartón, reforzando las prácticas de economía circular.

En la Terminal de Puerto Rosales, los esfuerzos de sostenibilidad se centraron en mejorar la segregación de residuos, el uso de artículos promocionales respetuosos con el medio ambiente fabricados con materiales reutilizados y la incorporación de tecnología de Veolia para extender la vida útil de los equipos y prevenir la generación de residuos. Paralelamente, se lanzó una iniciativa de reducción de residuos plásticos domésticos para identificar las fuentes de mayor generación y promover opciones de reutilización y tratamiento alternativo.

[Para obtener más información, consultar el Anexo: Información Adicional sobre Iniciativas de Sostenibilidad por Terminal](#)

Biodiversidad

Estamos comprometidos con la preservación del medio ambiente y nos esforzamos continuamente por minimizar los impactos operativos de nuestras operaciones. Algunas de nuestras terminales se encuentran en áreas de relevancia para la biodiversidad.

Matarani - Perú

La Instalación Portuaria Especial, operada bajo concesión por la empresa TISUR, se encuentra en el puerto de Matarani, provincia de Ilay, a aproximadamente 116 km de la ciudad de Arequipa. El área ocupada de 26.440,3 m² se enfoca en la recepción, almacenamiento y despacho de hidrosulfuro de sodio (NaHS). Dentro del área de influencia de la terminal, no existen áreas protegidas designadas.

La legislación nacional destaca la contaminación, específicamente la introducción de sustancias no presentes de forma natural en el hábitat provenientes de fuentes puntuales y no puntuales, y su impacto en la biodiversidad. Por lo tanto, LQS cuenta con un sistema integrado de recuperación de vapores que evita emisiones peligrosas al medio ambiente.

El área se caracteriza por una cobertura vegetal escasa. Las especies de aves presentes que figuran en las categorías de conservación de la UICN incluyen el pingüino de Humboldt y el zarcillo, ambos clasificados como vulnerables, así como el guanay, que se considera casi amenazado.

Pisco - Perú

La terminal *offshore*, operada por OTAS, tiene una superficie de 1.000 m² y está ubicada en la zona de Playa Lobería (Bahía de Paracas, Pisco). Esta terminal brinda servicios de transferencia de propano y butano refrigerado, Diésel, MDBS, ULSD, Biodiésel (B100), Diésel B20, y nafta de planta a barco o viceversa.

La terminal se encuentra junto a la Reserva Nacional de Paracas, un área protegida conocida por su geografía y patrón único de corrientes oceánicas.

SASB EM-MD-160a.2, EM-MD-160a.3

El mar dentro de la Reserva de Paracas cuenta con una de las vidas marinas más abundantes del mundo, con especies endémicas y que atrae aves migratorias y diversos mamíferos marinos.

En la Terminal de OTAS operamos en pleno cumplimiento con las regulaciones de protección medioambiental más estrictas del país, implementando todas las salvaguardas disponibles para prevenir incluso el más mínimo incidente que pudiera alterar el ecosistema de la bahía. OTAS ha operado esta terminal por más de 20 años sin ningún incidente que pudiera haber afectado al medio ambiente.

Además, Pluspetrol (nuestro cliente y propietario de la terminal *offshore*) se ha asociado con el Grupo Aiuká para desarrollar un Mapeo Medioambiental de Respuesta ante Emergencias en la Bahía de Paracas. OTAS brinda todo el apoyo logístico para asegurar el éxito de dicho proyecto de mapeo.

Açú - Brasil

La Terminal de Açú, una terminal de petróleo crudo de barco a barco operada por OTAMERICA a través de su filial OT Açú Serviços (OTAÇU), está ubicada en la Terminal 1 (T-1) del Complejo Portuario de Açú, en el Municipio de São João da Barra, Estado de Río de Janeiro. Esta terminal está situada cerca del Área de Protección Ambiental (APA) de Lagoa do Veiga. Aunque el Puerto de Açú está dentro de esta APA, el área ocupada específicamente por T-Oil (T-1) está cerca pero no dentro de ella.

OTAÇU presta sus servicios a Vast (nuestro cliente y propietario de la terminal) facilitando la transferencia de petróleo entre barcos amarrados uno junto al otro en el mismo puesto de atraque, utilizando únicamente las bombas disponibles en los barcos.

OTAÇU colabora con todas las partes implicadas para asegurar que las operaciones se ajusten siempre a los más altos estándares, minimizando cualquier impacto en el área circundante y manteniendo una sólida preparación ante cualquier evento no deseado.

Además, en OTAMERICA apoyamos el proyecto de nuestro cliente, *Aves do Açú*, cuyo objetivo es preservar las aves marinas y costeras, especialmente el gaviotín patinegro americano (*Thalasseus acutiflavidus*) y el gaviotín sudamericano (*Sterna hirundinacea*), que migran anualmente a nuestra terminal para alimentarse y reproducirse. Nuestro cliente también colabora con el Programa de Monitoreo de Tortugas Marinas (PMTM), una iniciativa apoyada por otras empresas del Puerto de Açú y que sigue las directrices técnicas del Instituto Chico Mendes para la Conservación de la Biodiversidad (ICMBio) - Centro Tamar y del Instituto Estatal de Medio Ambiente (Inea).

Vitória - Brasil

La terminal se encuentra en Vila Velha, Espírito Santo, Brasil, y tiene una superficie de 31.065,8 m². Se utiliza para el almacenamiento de materiales líquidos e inflamables a granel. Las aguas subterráneas que se encuentran debajo de las instalaciones se monitorean periódicamente en cumplimiento con los requisitos de OTAMERICA y la normativa local. La terminal no está situada en una zona protegida y sus muelles tienen acceso al mar.

Aunque la terminal se encuentra en una zona urbana y no hay especies amenazadas incluidas en la Lista Roja de la UICN en sus inmediaciones, la terminal tiene un acuerdo con la empresa IPRAN para llevar a cabo rescates de fauna marina en situaciones de emergencia, lo que refuerza su compromiso con la protección del medio ambiente y la respuesta rápida.

Colón - Panamá

La Terminal de Colón se encuentra en la Bahía de Manzanillo, presta servicios de recepción, almacenamiento y despacho de hidrocarburos (VLSFO y MDO) y tiene una superficie total de 5 hectáreas (terreno alquilado), con acceso al mar. El área de influencia se caracteriza por una topografía irregular, con zonas muy llanas y otras de pendientes suaves. Desde el punto de vista hidrográfico, se encuentra cerca del río Caño Sucio y del río Coco Solo. En esta zona habitan peces, corales formadores de arrecifes, aves, cocodrilos y anfibios.

La Terminal de Colón está ubicada aproximadamente a 5 km de las áreas

protegidas de manglar marítimo al norte de la terminal. Por lo tanto, la terminal no se encuentra dentro de esta zona, que se denomina Punta Galeta. Dentro de esta zona, existe un instituto Smithsonian dedicado a la preservación de la flora y fauna marina y terrestre.

La terminal no está sujeta a ningún protocolo por encontrarse en una zona portuaria industrial. Cumple con la normativa medioambiental y las directrices de la autoridad marítima, y no realiza vertidos directos al mar.

Particularmente, el área donde se ubica la Terminal de Colón alberga dos especies de reptiles, conocidos como Iguana Negra y lagartijas. Se observan iguanas dentro del área de la terminal, particularmente alrededor del edificio administrativo y el área del muelle. Desde el inicio de las operaciones, se ha respetado su presencia en estas zonas. Se trabaja con todo el personal, tanto propio como contratado, para mantenerlas fuera de peligro. Del mismo modo, se ha trabajado con las lagartijas de la zona, aunque se observan con poca frecuencia.

Mamonal, Cartagena - Colombia

La Terminal de Mamonal, ubicada en la ciudad de Cartagena, tiene una superficie total de 110.000 m², con 40.700 m² de infraestructura construida. Presta servicios de recepción, almacenamiento y distribución de productos químicos e hidrocarburos.

Aunque la terminal no se encuentra en un área protegida, su zona de influencia incluye un parche de manglar que, si bien no integra el Sistema Nacional de Áreas Protegidas (SINAP), constituye un ecosistema de importancia estratégica.

Las actividades de operación y mantenimiento de la terminal no generan impactos significativos sobre el ecosistema de manglar. Como medida de control, se realiza un monitoreo anual de la hidrobiota en la desembocadura de los canales pluviales; a la fecha, no se han registrado variaciones en la calidad ni en el estado de los organismos hidrobiológicos en el sedimento del manglar.

De acuerdo con la caracterización medioambiental en el área de la terminal, no existen especies incluidas en la Lista Roja de la UICN o en listas nacionales de conservación.

La licencia medioambiental establecía zonas de exclusión para proteger la zona de manglares y designaba espacios verdes para la plantación de especies arbóreas. Se identificó específicamente una sección triangular de 10 m² de la propiedad como zona de exclusión y protección.

Tuxpan - México

La Terminal de Tuxpan se encuentra dentro de un área de influencia que incluye una zona protegida de manglares y humedales de Tuxpan. Más específicamente, se ubica dentro de la región hidrológica norte de Veracruz, en la zona del río Tuxpan-Pantepec, colindante al norte con el río Pantepec y el sitio Ramsar Manglares y Humedales de Tuxpan (sitio Ramsar N°. 1602), y con zonas bajo resguardo del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH).

La terminal abarca 0,403 km² y se dedica al almacenamiento y distribución de hidrocarburos. Los ecosistemas dentro de su área de influencia incluyen manglares, cañaverales, pastizales, bosques secundarios y cuerpos de agua dulce. Esta zona es de gran importancia debido a su vasta y bien conservada área de manglares, una de las más grandes del Golfo de México, lo que sustenta una vasta biodiversidad de aves y una de las mayores riquezas ícticas de la costa atlántica mexicana.

Durante la etapa de construcción, se encontraron restos de culturas prehispánicas dentro de la terminal, entre ellos una pieza arquitectónica como lo que comúnmente se denomina pirámide, correspondiente a la cultura Tabuco. Como resultado, el INAH decidió establecer parte del área bajo protección, lo que llevó a la designación de dos áreas naturales protegidas dentro de la terminal, que representan 161,389m², 40 % del área total del terreno de la terminal.

En la autorización para el desarrollo del proyecto por parte de la entidad reguladora, se estipuló como obligación implementar el Programa de Vigilancia Ambiental (PVA). Para garantizar el seguimiento, monitoreo y evaluación, se deberá presentar un informe anual durante los primeros cinco años de operación. Este programa debe esbozar las medidas y acciones para verificar el cumplimiento de los criterios de evaluación de los impactos medioambientales.

Puerto Rosales - Argentina

La Terminal de Puerto Rosales tiene una superficie de 0,86 km² y se dedica a la recepción, almacenamiento y despacho de hidrocarburos. Esta terminal está ubicada cerca de un puerto público y a 5 km de la ciudad de Punta Alta, en el sudoeste de la provincia de Buenos Aires, Argentina.

En las inmediaciones de la terminal existen áreas protegidas, tales como las Reservas Naturales de Bahía Blanca, Bahía Falsa y Bahía Verde, junto con zonas intangibles que incluyen las desembocaduras de canales secundarios como Embudo, Golfada Chica, Tres Brazas y Laborde como parte del estuario de Bahía Blanca.

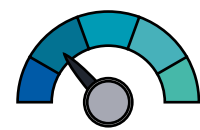
Se encuentra vigente un servicio de respuesta para la fauna silvestre bajo el Acuerdo de Nivel de Servicio (SLA) con OSRL. La empresa vinculada, Lanchas del Sur, opera la Estación de Rescate de Fauna Marina Guillermo “Indio” Fidalgo, la cual brinda servicios de rescate, atención, rehabilitación y liberación de especies afectadas.

Niveles de riesgo de las especies en las terminales evaluadas

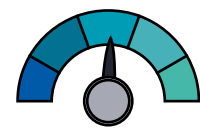
A partir de información pública, se han relevado las especies que habitan en las terminales mencionadas, categorizándolas según su nivel de riesgo de acuerdo con la Lista Roja de la UICN.



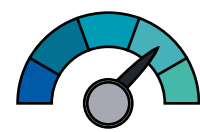
9 En peligro crítico



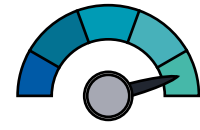
19 En peligro



26 Vulnerables



9 Casi amenazadas



126 de preocupación menor





04 | SOCIAL



Nuestro capital humano

Un sólido trabajo en equipo impulsa nuestro éxito continuo. Al atraer y retener talento, creamos las condiciones para innovar y crecer constantemente como organización.

En OTAMERICA, buscamos actuar como un empleador responsable, guiados por sólidos principios éticos y un enfoque centrado en las personas. Nuestro crecimiento se sustenta en la atracción y retención de profesionales talentosos y en el fomento de un entorno laboral donde la diversidad, el bienestar y el respeto mutuo se promueven activamente. Creemos que la igualdad de oportunidades y las prácticas inclusivas fortalecen a nuestros equipos, permitiéndoles adaptarse al cambio y contribuir al desempeño de la empresa a largo plazo.

Fomentamos la colaboración en todas nuestras operaciones internacionales, creando las condiciones para la innovación y el trabajo en equipo eficiente. El desarrollo profesional se apoya a través de oportunidades de capacitación y aprendizaje, junto con una cultura que promueve el sentido de pertenencia y la responsabilidad. Si bien cada operación mantiene un grado de autonomía, todos los equipos están alineados a través de una visión compartida y un marco estratégico que conecta la gestión de las personas con los objetivos generales del negocio. Nuestro enfoque de recursos humanos se centra en reclutar los perfiles adecuados, apoyar el desarrollo continuo y salvaguardar el bienestar de nuestra plantilla, ayudando a fomentar el compromiso, la satisfacción y la retención a largo plazo.

Nuestro compromiso con el empleo responsable se fundamenta en nuestro Código de Conducta, el cual se alinea con las normas laborales establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, operamos en consonancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los principios de las Naciones Unidas, reforzando nuestra responsabilidad de respetar y proteger los derechos humanos en todas nuestras operaciones y áreas de influencia.

Tenemos previsto centrar nuestros esfuerzos en las siguientes dimensiones⁶:

- Identificar y desarrollar activamente el talento. Garantizar una formación inclusiva, equitativa y de calidad.
- Promover la diversidad en nuestra plantilla y la igualdad de oportunidades.
- Fomentar, desarrollar y promover una cultura empresarial convincente que impulse el compromiso de los empleados.

Brasil recibe el Premio Ser Humano

En OTAMERICA, creemos que las buenas prácticas de gestión de personas merecen ser compartidas y reconocidas. Uno de nuestros proyectos de Recursos Humanos en Brasil recibió el **Premio Ser Humano** de la prestigiosa organización **ABRH-ES (Asociación Brasileña de Recursos Humanos)**, que reconoce iniciativas destacadas en la gestión de personas.

El proyecto galardonado aborda la implementación del **Comité de Calibración en OTAMERICA Brasil**, una iniciativa clave para fortalecer la gestión del desempeño, la identificación de talento y la toma de decisiones estratégicas en términos de desarrollo, sucesión y equidad.

A través de una metodología colaborativa entre los líderes y Recursos Humanos, el comité permitió alinear criterios, reducir sesgos, mejorar la calidad del *feedback* y consolidar una visión más justa y estratégica del talento. Los resultados muestran mejoras concretas en la participación, el compromiso, el clima organizacional y la retención.

⁶De acuerdo con nuestra ESTRATEGIA DE SOSTENIBILIDAD 2030.

Celebramos este paso, que refuerza nuestro compromiso con el desarrollo, la equidad y la mejora continua.

Más allá de los resultados, esta nominación representa una gran oportunidad para continuar posicionando a OTAMERICA como una organización que invierte en las personas, promueve prácticas de gestión modernas y comparte aprendizajes con el mercado. Asimismo, busca inspirar a otras áreas a destacar iniciativas que tengan un impacto positivo en nuestra cultura y en la experiencia de los OTAMERS.



PRÁCTICAS LABORALES

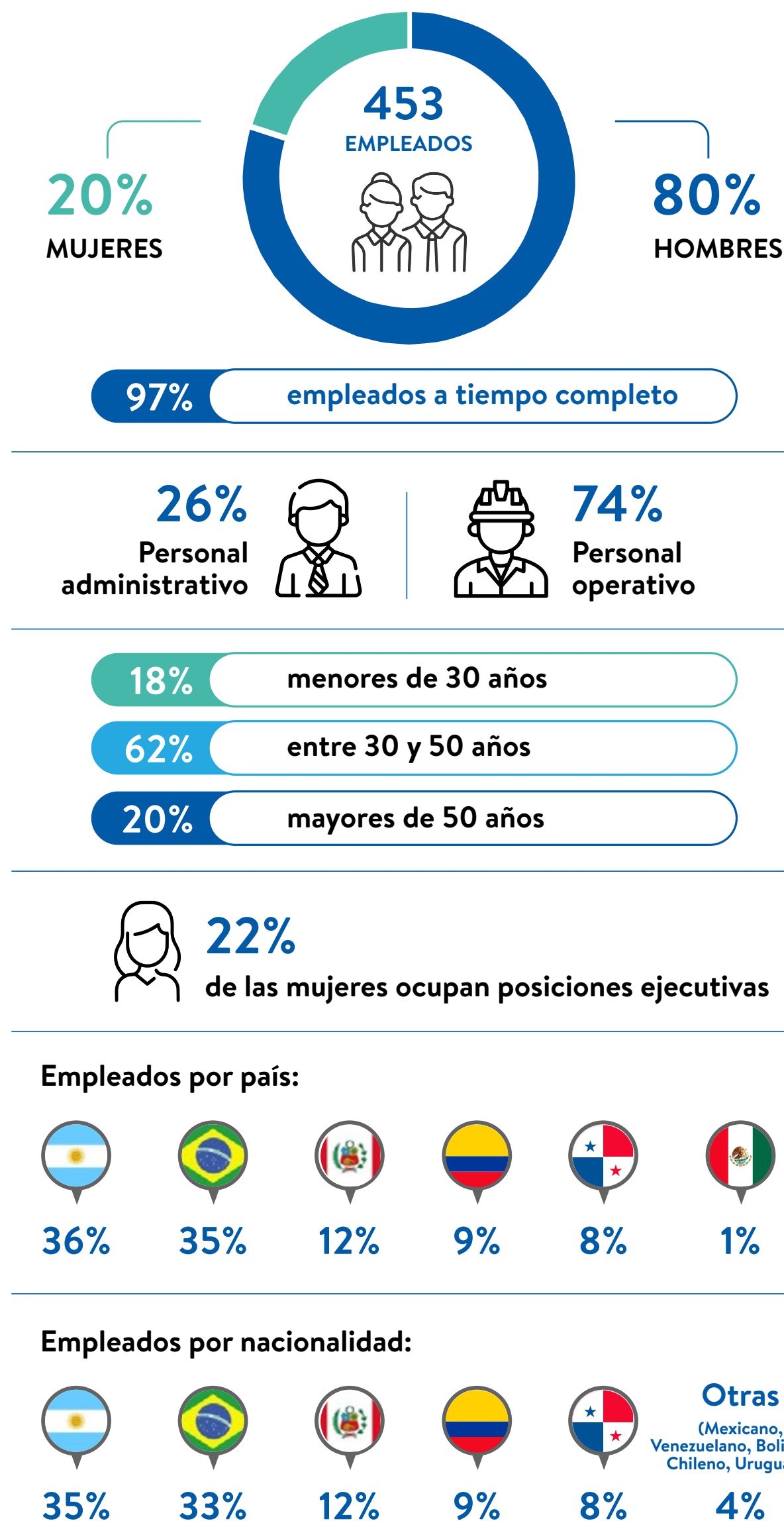
Integrar la diversidad es fundamental para nuestros logros. Por ello, ya sea potenciando a nuestro personal actual o incorporando nuevo talento, priorizamos el fomento de la diversidad y la inclusión. Nuestros equipos cuentan con una gran variedad de trayectorias, donde cada integrante aporta sus puntos de vista, habilidades y experiencia particulares. OTAMERICA emplea a 453 personas, la mayoría de las cuales trabaja en turnos operativos bajo un modelo de operación y servicio al cliente las 24 horas, los 7 días de la semana.

El enfoque de gestión de personas de OTAMERICA se sustenta en políticas y procedimientos formales de recursos humanos en toda la región, orientados a atraer, desarrollar y retener una plantilla calificada y competente, manteniéndose en línea con los marcos regulatorios locales.

En Brasil, esto incluye una Política de Gestión de Cargos y Salarios y un Procedimiento de Reclutamiento y Selección, complementados por procesos anuales de calibración que revisan el desempeño, el desarrollo y la sucesión, así como presupuestos definidos para el desarrollo de los empleados y capacitaciones obligatorias. En Perú, una Política de Compensación, Salarios y Capacitación brinda orientación sobre las prácticas de remuneración y desarrollo. En Colombia y Panamá, los procedimientos establecen lineamientos comunes para la capacitación, la gestión del conocimiento y la concientización de empleados y contratistas. En Argentina, contamos con Programas para la formación y retención de una fuerza laboral talentosa y competente; asimismo, brindamos información sobre nuestra política de remuneración justa y capacitaciones.

Los objetivos y los indicadores cuantitativos se utilizan en varios países para monitorear el progreso. En Brasil, los objetivos y las metas de Recursos Humanos se revisan anualmente bajo un marco de gestión alineado con las normas ISO, abarcando áreas como la rotación, el ausentismo y la cobertura de capacitación. En Colombia y Panamá, se utilizan planes de acción de Great Place to Work y tableros de control de capacitación para realizar el seguimiento del cumplimiento y la cobertura, respaldando la mejora continua en el desarrollo y el compromiso de la plantilla.

Más información sobre los empleados y datos comparativos del periodo anterior pueden consultarse en el Anexo – NUESTRO CAPITAL HUMANO

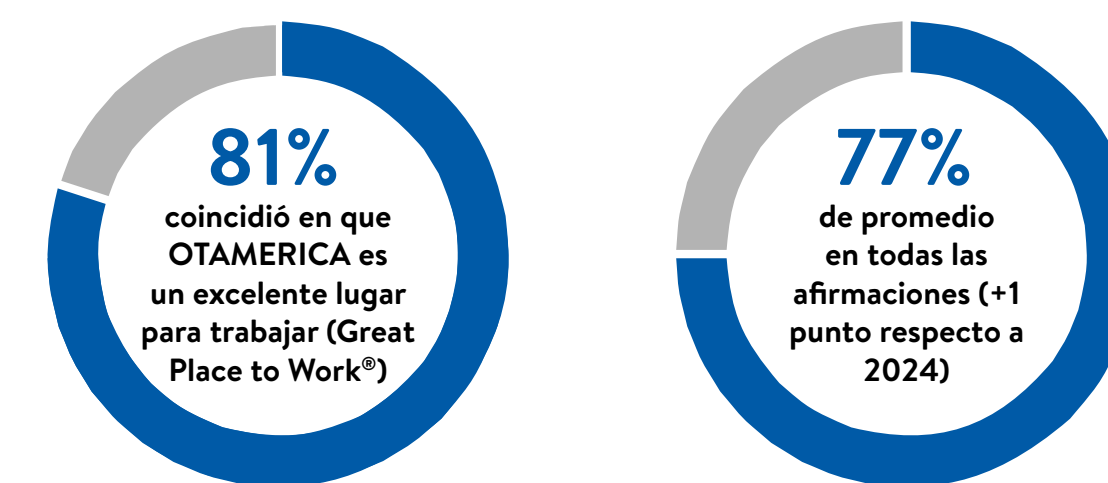


GRI 2-4, 2-7, 2-8, 2-20, 2-30, 3-3, 401-1, 401-2, 401-3, 405-1

Encuesta Pulse de Great Place To Work®

En 2025, OTAMERICA realizó una Encuesta Pulse en alianza con Great Place to Work®. Este relevamiento permitió que los colaboradores expresaran sus puntos de vista sobre el ambiente y las condiciones de trabajo. Con esta encuesta no participamos en la certificación, ya que optamos por realizar una versión más breve y ágil, con menos preguntas. Nuestro objetivo fue escuchar la voz de nuestros equipos de una manera más sencilla. Las devoluciones obtenidas nos ayudaron a desarrollar un plan de acción colaborativo junto con los líderes de cada país y el equipo. Este plan busca potenciar los aspectos valorados por los empleados, mantener su motivación y abordar las áreas que requieren mejoras. El propósito es garantizar una experiencia laboral positiva y fomentar un alto desempeño.

Los resultados reflejan nuestro compromiso con una cultura de confianza, colaboración y mejora continua:



5 afirmaciones mostraron una mejora significativa

A nivel nacional, los resultados resaltaron fortalezas específicas. Argentina alcanzó puntajes sólidos en comunidad y trabajo en equipo, mientras que Brasil se destacó por sus altos niveles de camaradería. Colombia registró resultados muy positivos en instalaciones y recursos, así como un elevado sentido de orgullo entre sus empleados. Panamá mostró un progreso significativo, con una mejora de doble dígito en el promedio general en comparación con el año anterior. Por su parte, Perú mantuvo un desempeño sólido en instalaciones, recursos y condiciones de trabajo personales.

Además de los resultados cuantitativos, las conclusiones de la encuesta reflejan aspectos de nuestro entorno laboral diario que respaldan directamente el compromiso y el desempeño. Fortalecer estos indicadores es una responsabilidad compartida entre los equipos y el liderazgo, con un enfoque continuo en la comunicación, la colaboración, el reconocimiento y el bienestar. En conjunto, estos esfuerzos contribuyen a consolidar un espacio de trabajo donde las personas se sientan apoyadas y empoderadas para dar lo mejor de sí.

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

Además del salario base competitivo, ofrecemos de manera voluntaria una amplia gama de beneficios suplementarios. Como organización regional con presencia en varios países de América, nuestro paquete de beneficios varía según las normativas locales. Más allá de las prestaciones exigidas por ley en cada país, nos esforzamos por brindar beneficios adicionales que incluyen:

- Plan de salud privado para los empleados y sus familias
- Algún nivel de prestación médica/asistencial en todas las sedes
- Seguros de vida, invalidez y discapacidad
- Otros beneficios, tales como lugares de trabajo flexibles, almuerzo y traslado a terminales, reintegro de gastos de gimnasio, reintegro de clases de idiomas, bonos anuales y por antigüedad (10 y 25 años) y descuentos en diversos comercios a través de VIVE OTAMERICA (nuestra plataforma de reconocimiento y beneficios)

Equilibrio entre vida personal y laboral

Priorizamos el bienestar de nuestro equipo promoviendo un entorno que equilibre la vida personal y profesional. Si bien buscamos ofrecer opciones de trabajo híbrido y flexible, la mayor parte de nuestro personal opera en turnos rotativos 24/7, lo que hace que los contratos de tiempo parcial o el trabajo remoto sean impracticables en esos roles. No obstante, garantizamos

que todos los empleados cuenten con el tiempo de descanso adecuado para desconectarse y compartir tiempo de calidad con sus seres queridos.

El trabajo en equipo y la colaboración son fundamentales para la forma en que OTAMERICA opera y alcanza sus objetivos. Nuestros resultados se construyen sobre la contribución diaria de las personas en todos los equipos, funciones y ubicaciones. Para reforzar esta cultura, lanzamos VIVE OTAMERICA, una plataforma regional diseñada para destacar comportamientos positivos, fortalecer las conexiones y promover el reconocimiento en el trabajo cotidiano.

VIVE OTAMERICA permite a los empleados reconocer contribuciones alineadas con nuestros valores corporativos y prioridades de HSSE, reforzando conductas relacionadas con la integridad, el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo, el liderazgo, el enfoque al cliente y las operaciones seguras. A través de un proceso estructurado y transparente, los reconocimientos son revisados por los supervisores y compartidos en la plataforma, fomentando la visibilidad y consolidando un entorno de trabajo positivo y colaborativo en toda la organización.

Área de Reconocimiento

Valores Corporativos de OTAMERICA

- Rendición de cuentas
- Integridad
- Respeto
- Responsabilidad

VIVE RR. HH.

- Compañerismo y trabajo en equipo
- Liderazgo
- Servicio al cliente

Programa de Reconocimiento de HSSE

- Buenas ideas y/o Mejores prácticas
- Cuasi accidentes de alto potencial
- Comportamiento ejemplar en seguridad

Más allá de destacar las contribuciones, VIVE OTAMERICA continúa expandiéndose como un espacio integral de compromiso. En 2025, la plataforma incorporó una nueva sección que ofrece beneficios para los empleados y descuentos exclusivos en categorías como educación, tecnología, bienestar, gastronomía y estilo de vida. Esta iniciativa refleja el compromiso de OTAMERICA de apoyar a sus integrantes no solo en sus roles profesionales, sino también en su bienestar cotidiano.

VIVE OTAMERICA ofreció una serie de seminarios web centrados en la salud física, el bienestar emocional, la resiliencia y el uso responsable de la tecnología para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas actividades complementan nuestra estrategia de capital humano al promover la prevención, el autocuidado y el aprendizaje continuo.



Nuestra plataforma de reconocimiento, VIVE OTAMERICA, un espacio creado para valorar el trabajo de nuestros equipos, fortalecer los vínculos y promover una cultura de gratitud en nuestro día a día, continúa creciendo. En 2025, lanzamos una nueva sección que ofrece beneficios exclusivos y descuentos.

Objetivos clave 2025 - Programa de reconocimiento VIVE

461 USUARIOS TOTALES

360 USUARIOS REGISTRADOS (78 % DEL TOTAL DE USUARIOS)

492 RECONOCIMIENTOS (VALORES CORPORATIVOS)

103 RECONOCIMIENTOS (RR. HH.)

Permiso parental

Nuestros empleados tienen derecho a un permiso parental ⁷.

CONDICIÓN / GÉNERO	2025		2024*		2023*	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Número total de empleados con derecho a permiso parental	3	13	2	12	2	8
Número total de empleados que hicieron uso del permiso parental	3	13	2	12	2	8
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo en el periodo de referencia tras finalizar el permiso parental	3	13	1	12	2	8
Número total de empleados que se reincorporaron al trabajo tras finalizar el permiso parental y que seguían trabajando 12 meses después de su reincorporación	1	11	2	8	2	2
Tasas de reincorporación al trabajo de los empleados que hicieron uso del permiso parental	100%	100%	50%	100%	100%	100%
Tasas de retención de los empleados que hicieron uso del permiso parental	100%	92%	100%	100%	100%	50%

EMPLEADOS / PAÍS	Argentina	Brasil	Colombia	México	Panamá	Perú	Total 2025		Total 2024		Total 2023	
							C	%	C	%	C	%
Empleados dentro de convenio	69	141	31	0	0	0	241	53	285	56	265	56
Empleados fuera de convenio	92	16	9	3	38	54	212	47	222	44	206	44
Total 2025	161	157	40	3	38	54	453	100				
Total 2024	160	143	37	77	37	53			507	100		
Total 2023	134	134	42	73	34	54					471	100

Libertad de asociación y negociación colectiva

Nuestros empleados tienen derecho a asociarse libremente y a afiliarse a sindicatos de acuerdo con las leyes locales vigentes. Como organización regional, OTAMERICA cumple con todas las normativas relacionadas con la libertad de asociación y la negociación colectiva en los países donde opera. En los casos que corresponda, colaboramos con los comités de trabajadores y apoyamos la capacitación necesaria para que sus miembros desempeñen sus responsabilidades de manera efectiva.

Si bien una parte de la plantilla de OTAMERICA está amparada por convenios colectivos de trabajo, ciertos grupos de empleados operan fuera de dichos marcos. Para estos empleados, los términos de empleo y las condiciones de trabajo se definen de acuerdo con la legislación aplicable y están, por lo general, alineados con las condiciones establecidas en los convenios colectivos o con las prácticas relevantes de la industria.

En todos los países donde opera OTAMERICA, se aplican prácticas de análisis comparativo de mercado para respaldar la transparencia, la consistencia interna y la compensación justa, ayudando a garantizar un trato equitativo independientemente de la cobertura de la negociación colectiva. En Argentina, los empleados fuera de convenio cuentan con condiciones comparables a las de aquellos amparados por convenios colectivos. En Brasil y Colombia, la totalidad de los empleados está bajo el marco de acuerdos de negociación colectiva. Por su parte, en Panamá y Perú, donde no se aplican convenios colectivos, las condiciones de trabajo se definen en base a referencias del mercado laboral y buenas prácticas reconocidas dentro del sector.

⁷ Los pasantes y practicantes de algunos países podrían no estar alcanzados por el beneficio de la licencia parental.

* Actualización de información debido a un error de cálculo.

CONTRATACIÓN Y ROTACIÓN

Estamos comprometidos con la promoción de la igualdad de oportunidades y con el fortalecimiento progresivo del equilibrio de género en nuestra plantilla, particularmente en las nuevas contrataciones, dentro de una industria donde los roles operativos han sido tradicionalmente masculinizados. Nuestros procesos de selección buscan activamente atraer candidatas a través de diversos canales e iniciativas.

Todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluyendo la selección, promoción, evaluación del desempeño, remuneración y gestión de contratos, se basan en criterios objetivos como habilidades, experiencia, desempeño y capacidades demostradas. Nuestra estrategia de reclutamiento también promueve la diversidad de género, etnia y origen social, con un enfoque particular en atraer y retener a profesionales experimentados de diversos perfiles para roles de liderazgo y posiciones clave en la toma de decisiones.

En 2025, la tasa de contratación fue del 15 %, mientras que la tasa de rotación se situó en el 31 %, lo que resultó en una disminución neta de la plantilla total.

La reducción en los niveles de contratación en los últimos años refleja la finalización gradual de grandes proyectos de expansión, particularmente en Argentina, donde la mayoría de los puestos asociados a iniciativas de crecimiento se cubrieron en períodos anteriores. Por otro lado, el incremento en la rotación observado en 2025 se atribuye principalmente a ajustes organizacionales relacionados con el cese de las actividades de operación y mantenimiento en la Terminal de Tuxpan (la mayoría de estos empleados fueron transferidos a la empresa que asumió la operación). Sin considerar estas desvinculaciones, la tasa de rotación es del 13 % y refleja la dinámica natural de la plantilla en toda la región.

OTAMERICA continúa monitoreando estas tendencias de cerca, alineando la planificación de la plantilla con las necesidades operativas, al tiempo que mantiene el foco en la estabilidad, la retención del talento y la sostenibilidad a largo plazo.

Se puede encontrar información adicional sobre contrataciones y rotación, así como datos comparativos del período anterior, en el Anexo.

Encuesta de inducción

En mayo, OTAMERICA implementó dos encuestas regionales de *feedback* para fortalecer y mejorar continuamente la experiencia de contratación e inducción. Ambas encuestas se gestionan a través de la plataforma BambooHR y se envían un mes después de la fecha de ingreso del empleado. La iniciativa también se aplicó de forma retroactiva a quienes se incorporaron a la empresa desde enero de 2025 en adelante.

La primera encuesta está dirigida a los nuevos empleados y se centra en su experiencia de inducción. Recopila comentarios sobre aspectos clave como la documentación, la claridad de la información, el apoyo y la bienvenida, la capacitación y el acceso a herramientas, además de aportes abiertos sobre elementos positivos y oportunidades de mejora. La segunda encuesta está dirigida a los responsables de contratación y captura su perspectiva sobre el proceso de reclutamiento e inducción, incluyendo el apoyo de RR. HH., el proceso de selección, la adecuación del perfil del nuevo integrante y su integración al equipo. En conjunto, estas encuestas proporcionan información valiosa para respaldar la mejora continua y garantizar una experiencia de inicio consistente en toda la región.

Vinculación con el talento joven en la región

Durante 2025, OTAMERICA continuó fortaleciendo su vínculo con el talento joven en toda la región, reforzando su compromiso con el desarrollo profesional y la sostenibilidad de la dotación a largo plazo. A través de una participación activa con instituciones académicas líderes, buscamos tender puentes entre el ámbito académico y el mundo del trabajo, compartiendo nuestra cultura, valores y oportunidades de carrera con los futuros profesionales.

En Argentina, OTAMERICA participó en dos eventos de empleo y carrera organizados por la Universidad Nacional del Sur (UNS) en Bahía Blanca, realizados en septiembre y octubre. Estas iniciativas brindaron la oportunidad a nuestro equipo local de Recursos Humanos de presentar las operaciones de la empresa, el rol estratégico de la Terminal Puerto Rosales y las diferentes áreas donde estudiantes y jóvenes profesionales pueden desarrollarse como futuros OTAMERS. Los eventos permitieron un diálogo directo con los

participantes, fomentando intercambios significativos sobre expectativas profesionales, proyectos en curso y la presencia de OTAMERICA en la región, al tiempo que fortalecieron nuestra relación con la comunidad académica y facilitaron la identificación de talento emergente.

En Perú, OTAMERICA participó en un evento de *networking* organizado por la Universidad de Ingeniería y Tecnología (UTEC), una de las instituciones de ingeniería líderes del país. La iniciativa reunió a estudiantes de alto desempeño, seleccionados por la universidad por su participación en proyectos de tecnología avanzada. OTAMERS de las áreas de Recursos Humanos, Administración y Finanzas, y Operaciones interactuaron directamente con los participantes para explorar potenciales oportunidades y dialogar sobre cómo sus habilidades podrían contribuir a proyectos actuales y futuros. Esta actividad respaldó el enfoque estratégico de OTAMERICA Perú en la mejora de procesos, la innovación y la transformación digital.

A través de estas iniciativas, OTAMERICA continúa fortaleciendo sus vínculos con instituciones académicas, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias, y posicionándose como un empleador de preferencia para el talento joven en toda la región, contribuyendo al desarrollo de los futuros profesionales y a la sostenibilidad a largo plazo de nuestras operaciones.



IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIVERSIDAD

GRI 2-7, 3-3, 405-1, 406-1

Consideramos que la diversidad es un factor clave que impulsa la innovación, potencia la colaboración y refuerza nuestra competitividad. Nuestro compromiso con la inclusión, la equidad y la igualdad de trato está arraigado en nuestra cultura y se refleja claramente en nuestro Código de Conducta. En todas nuestras operaciones, empleados de 10 nacionalidades distintas trabajan en conjunto en los seis países donde estamos presentes, aportando diversas perspectivas y experiencias a nuestros equipos.

La etnia, religión, color de piel, nacionalidad, edad, género, preferencia política u orientación sexual no influyen en nuestras decisiones de contratación, promoción, remuneración o desvinculación.

Nuestra plantilla integra a profesionales experimentados con talentos emergentes, logrando un equipo equilibrado en todos los niveles. En promedio, nuestros empleados cuentan con una antigüedad de 8,3 años en la empresa. Valoramos la diversidad de perspectivas, estilos de vida y experiencias personales que cada integrante aporta. Fomentar el diálogo abierto y el respeto mutuo nos permite mantener un entorno inclusivo y colaborativo.

En el Anexo se detallan los indicadores de diversidad del personal y el análisis comparativo con ejercicios anteriores.

Promoción del liderazgo femenino y la equidad de género

Durante el Mes de la Mujer, OTAMERICA implementó una serie de iniciativas destinadas a promover el liderazgo femenino y fomentar la reflexión sobre la equidad de género en toda la organización. En marzo, se llevó a cabo un taller de liderazgo regional para los OTAMERS, diseñado para fortalecer habilidades vinculadas con la resiliencia, la autenticidad y el propósito. A través de tres sesiones, la iniciativa abordó temas clave como la evolución del

liderazgo de las mujeres, modelos de liderazgo inclusivos y complementarios, y el desarrollo de competencias para liderar con confianza e impacto.

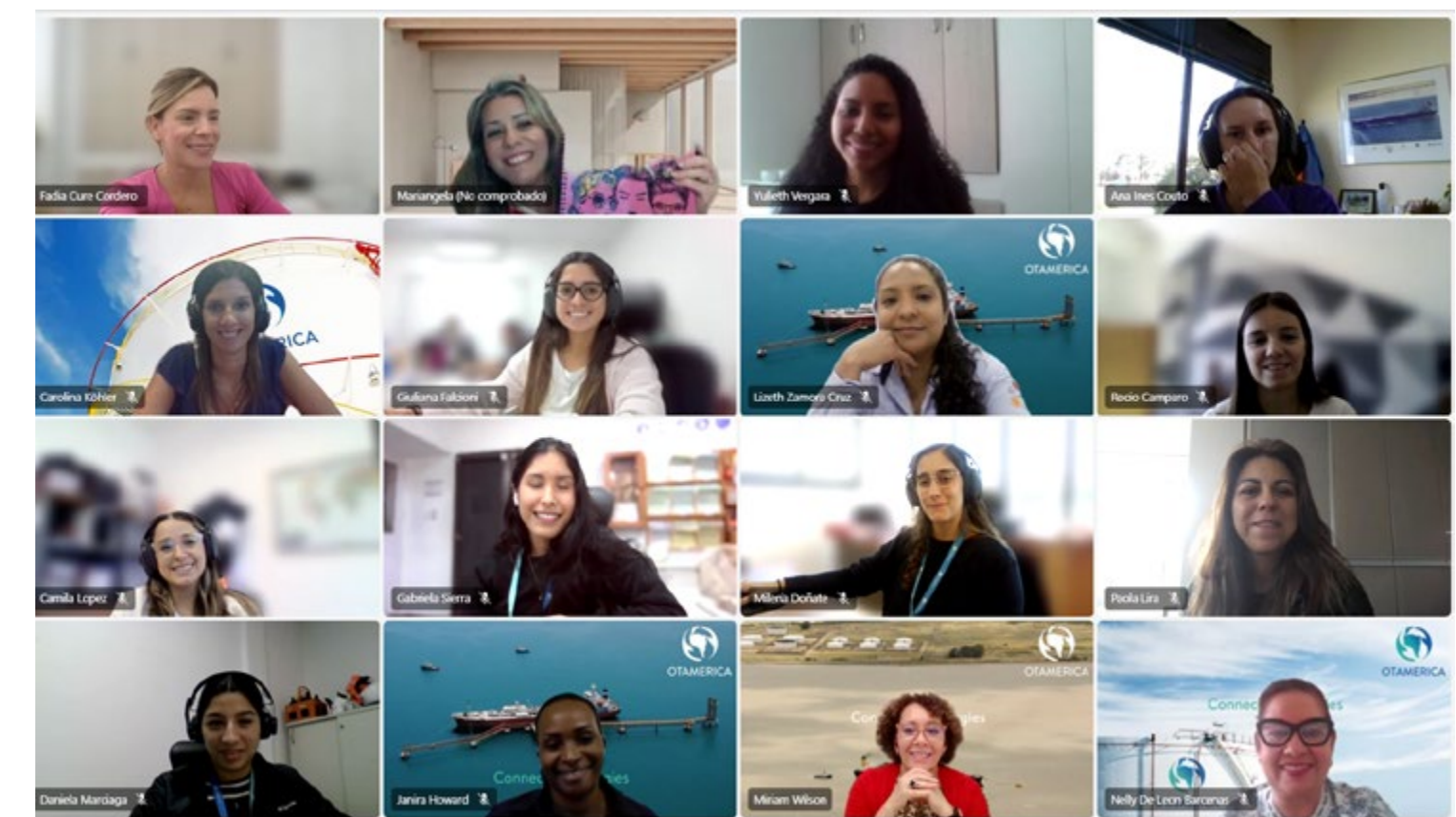
Estas actividades proporcionaron herramientas prácticas para apoyar el crecimiento profesional de las participantes, al tiempo que reforzaron el compromiso de OTAMERICA con la igualdad de oportunidades, la diversidad y el desarrollo de todo el talento. La iniciativa contribuyó a fortalecer la conciencia sobre el liderazgo inclusivo y el valor de las perspectivas diversas dentro de los equipos.

En Brasil, el Día de la Mujer también se conmemoró mediante una iniciativa centrada en el bienestar de las empleadas, alentando a las participantes a dedicar tiempo al autocuidado y al equilibrio personal.



En toda OTAMERICA, las mujeres continúan desempeñando roles que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, particularmente en funciones operativas, técnicas y de HSSE. La empresa mantiene su compromiso de proporcionar un entorno de trabajo inclusivo donde cada persona pueda crecer y contribuir independientemente de su género, promoviendo así equipos más sólidos y una toma de decisiones más eficaz en toda la organización.

“Soy la primera mujer en ocupar un cargo de tal relevancia, no solo para la empresa, sino también para el impulso de la economía brasileña en operaciones de barco a barco (transferencia de petróleo crudo). Soy consciente de que, incluso en un entorno históricamente masculino, el mercado está siendo ocupado cada vez más por mujeres. Agradezco la oportunidad de trabajar en un campo que amo, en una empresa sólida como OTAMERICA.” Aline Mattos, Capitana de Maniobras (Mooring Master) – Operaciones BRA



Fortalecimiento del liderazgo mediante la comunicación efectiva

En 2025, OTAMERICA continuó fortaleciendo las capacidades de liderazgo a través de iniciativas de desarrollo dirigidas por el equipo de Recursos Humanos. Como parte de este esfuerzo continuo, Carolina Köhler, Gerente Senior de RR. HH. LATAM, y Mariana Chodera, Coordinadora de Comunicaciones LATAM, dictaron el primer Taller de Comunicación para Líderes, que reunió a colaboradores de Argentina, Brasil, Colombia, Panamá y Perú.

El taller fue diseñado para potenciar habilidades de comunicación estratégica que sustenten la excelencia operativa y la formación de equipos de alto impacto. Partiendo de los resultados de la segunda certificación consecutiva de OTAMERICA como Great Place to Work® en los cinco países, el contenido fue desarrollado en colaboración con la consultora CLAP y se estructuró en torno a tres pilares fundamentales: el cambio y la gestión del cambio, el *feedback* y el reconocimiento, y la seguridad psicológica.

A través de dinámicas interactivas, videos motivacionales y ejemplos prácticos, los participantes exploraron herramientas y enfoques destinados a fortalecer la eficacia del liderazgo y reforzar un entorno de trabajo positivo e inclusivo. Al finalizar las sesiones, los asistentes completaron una encuesta de satisfacción anónima, en la cual la mayoría calificó el taller como “Excelente” en aspectos clave, incluyendo la calidad del contenido, relevancia, ritmo, interacción, claridad de los materiales y experiencia general. Los comentarios recibidos servirán de base para la mejora continua de futuras iniciativas. En paralelo a las jornadas de capacitación, las visitas a las terminales incluyeron caminatas de seguridad y reuniones con los equipos locales, reforzando el diálogo, la visibilidad y el compromiso en los sitios operativos.

La iniciativa alcanzó a cinco países, e incluyó seis sesiones de capacitación, 24 entrevistas y seis caminatas de seguridad, involucrando a un total de 80 OTAMERS y alcanzando un puntaje de satisfacción promedio de 9,35 sobre 10.

En OTAMERICA, creemos que el trabajo en equipo eficaz se construye sobre una comunicación clara, respetuosa y activa. Invertir en el desarrollo del liderazgo es fundamental para fortalecer nuestra cultura y nuestro desempeño a largo plazo.



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Fomentamos el crecimiento y desarrollo de nuestros equipos mediante inversiones en su progreso profesional. Este enfoque potencia la motivación individual y la satisfacción laboral, lo que conduce a un mejor desempeño y respalda la planificación de la sucesión futura.

Nos preocupamos por nuestros equipos y los ayudamos a desarrollar las habilidades y capacidades adecuadas, brindando formación continua para alcanzar los mejores resultados posibles.

Nuestro compromiso con el desarrollo del talento se refleja en nuestro marco integral de formación y desarrollo, que abarca diversos niveles y áreas de enfoque:

- Cursos regionales sobre ética, cumplimiento y seguridad operativa, Conflicto de Intereses y Prevención del Acoso Sexual, Protección de Datos, BOT (Capacitación Básica para Operadores), Reglas que Salvan Vidas, Aseguramiento de la Competencia Operativa y formación en HSSE.
- Otros cursos, módulos y programas regionales para enseñar y perfeccionar las habilidades funcionales o de liderazgo de los empleados.

Durante 2025, la gerencia regional de A&O, en colaboración con HSSE y RR. HH., continuó con la ejecución del programa denominado “Aseguramiento de la Competencia Operativa” para inducir a los operadores de terminal basándose en un programa de validación de competencias que incluye formación tanto teórica como práctica. Algunos de los temas centrales incluyen, entre otros, Ciencias Aplicadas, Prevención de Sobrellenado, Equipo de Protección Personal y Cuidado Operativo.

En 2025, dimos seguimiento a diversos programas destinados a desarrollar nuevos líderes, tales como LIFT (Liderar con Intención, Enfoque y Trabajo en Equipo) y EVOLUTION para los graduados de LIFT 2024. Asimismo, se contrataron proveedores externos para dictar programas presenciales que cubren procesos operativos, prevención de la discriminación y el acoso sexual, e implementaciones de sistemas. También se implementan programas de formación local según lo requerido por los convenios colectivos de trabajo.

Programa de desarrollo de Jóvenes Profesionales: Impulsando el talento regional

En marzo de 2025, OTAMERICA lanzó la segunda fase de su Programa de Desarrollo de Jóvenes Profesionales (JDP), una iniciativa dirigida a estudiantes universitarios recientemente graduados que buscan desarrollar sus carreras dentro del sector de energía y logística. Tras nueve meses de formación en sus países de origen, los participantes del programa comenzaron sus asignaciones regionales en diferentes operaciones de OTAMERICA, donde continúan fortaleciendo sus habilidades, adquiriendo experiencia práctica y contribuyendo a los equipos locales.

Esta segunda fase incluyó 9 meses de rotaciones entre países en Argentina, Brasil, Colombia y Panamá, lo que refleja el alcance regional del programa y su enfoque en fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre las operaciones. Con el apoyo de los equipos locales, los participantes estuvieron expuestos a nuevos contextos operativos, culturas y desafíos profesionales, enriqueciendo su desarrollo y ampliando sus perspectivas.

Tras completar esta etapa regional, los participantes regresaron a sus países de origen para concluir el programa y, desde entonces, se han incorporado a puestos permanentes en sus áreas respectivas, al igual que la primera promoción del JDP. A través de esta iniciativa, OTAMERICA continúa invirtiendo en el desarrollo de jóvenes profesionales, impulsando el crecimiento de talento a largo plazo y fortaleciendo las capacidades futuras de la organización.

Desarrollar el liderazgo para respaldar la transformación

En 2025, el equipo de Liderazgo Senior de OTAMERICA lanzó el programa ALTITUD, una iniciativa diseñada para respaldar la transformación estratégica de la empresa mediante el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y la alineación al más alto nivel. A medida que OTAMERICA continúa evolucionando, este proceso va más allá de los cambios estructurales u operativos e implica una transformación en la forma en que los líderes guían a los equipos, colaboran y se conectan en toda la organización.

En este contexto, el equipo de Liderazgo Senior desempeña un papel central

GRI 404-1, 404-2, 404-3

al anticipar, impulsar y sostener el cambio. El programa ALTITUD se desarrolló en colaboración con la consultora CLAP para respaldar esta responsabilidad a través de un enfoque estructurado que combina la reflexión individual con el desarrollo colectivo. El programa se centra en la creación de capacidades de gestión del cambio, el fomento del autoconocimiento entre los líderes, el diseño de un modelo de liderazgo alineado con el futuro de OTAMERICA y el fortalecimiento de la cohesión dentro del equipo de Liderazgo Senior.

Lanzado en julio con un evento de inicio formal, ALTITUD incluye talleres virtuales, sesiones presenciales con actividades de integración de equipos, evaluaciones de liderazgo 360°, *coaching* individual y sesiones de mentoría en grupos pequeños. El programa concluirá en septiembre de 2026 con la definición de compromisos futuros y la presentación de resultados. A través de esta iniciativa, OTAMERICA refuerza el papel del liderazgo como un impulsor clave de la transformación y la responsabilidad compartida en toda la organización.

**Programa:
ALTITUD**

**Escalar juntos la
transformación**

FORMACIÓN Y EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Llevamos un registro de la formación brindada a todos nuestros empleados. Esto incluye nuestra plataforma de aprendizaje que respalda la formación para los cinco países. En 2025, implementamos una nueva plataforma llamada Soft Expert, la cual nos permitió ampliar la complejidad de los registros en la herramienta y mantener mejores KPI. Este año nos encontramos en la fase de aprendizaje del nuevo sistema. Esperamos mejores resultados en el futuro, dado que ya contamos con experiencia en su gestión.

Horas de formación anuales por empleado

POR GÉNERO	2025		2024		2023	
	Horas	Tasa	Horas	Tasa	Horas	Tasa
Hombres	9.255,00	25,50	2.183,65	5,34	546,25	1,43
Mujeres	1.661,50	18,46	549	5,6	190,9	2,14

POR CATEGORÍA	2025		2024		2023	
	Horas	Tasa	Horas	Tasa	Horas	Tasa
Administrativos	1.064,30	9,18	1.189,40	8,2	317,8	2,48
Operativos	9.85,00	29,23	1.543,25	4,26	419,35	1,22
Total	10.916,30	24,10	2.732,65	5,39	737,15	1,57

Se observa una variación significativa en las horas de formación del personal operativo entre 2024 (1.543 horas) y 2025 (9.852 horas). Este incremento se debe principalmente a la incorporación al sistema de sesiones de formación presenciales dictadas localmente que antes no se registraban, con el objetivo de asegurar un indicador más exhaustivo y preciso. Además, durante el período se puso mayor énfasis en el cumplimiento del programa de formación Aseguramiento de la Competencia Operativa, lo que también contribuyó al aumento de las horas reportadas.

Además de la formación centrada en habilidades específicas del puesto, proporcionamos planes de evaluación y desarrollo personalizados. Un total del 82% de los empleados participó en las evaluaciones anuales de desempeño gestionadas a través de nuestro sistema de gestión de recursos humanos, BambooHR. Para fomentar el crecimiento profesional, alentamos a los empleados a desarrollar sus propios planes de desarrollo individualizados.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares de desempeño y de desarrollo profesional

EMPLEADOS / EVALUACIONES	2025		2024		2023	
	C	%	C	%	C	%
POR GÉNERO						
Hombres	287	79%	321	78%	317	83%
Mujeres	85	94%	91	93%	83	93%
POR CATEGORÍA						
Administrativos	104	90%	131	90%	116	91%
Operativos	268	80%	281	78%	284	83%
Total	372	82%	412	81%	400	85%

INICIATIVAS DE FORMACIÓN LOCAL

A lo largo del año, OTAMERICA promueve iniciativas orientadas a fortalecer las capacidades internas, la eficacia del liderazgo y la colaboración entre los equipos. Estas actividades respaldan el aprendizaje continuo, refuerzan una sólida cultura de seguridad y cuidado, y mejoran la preparación en áreas clave como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo, contribuyendo a operaciones más resilientes y conectadas en toda la región.

Panamá lanza “La Hora del Aprendizaje”

Como parte del plan de acción de Great Place to Work®, OTAMERICA Panamá lanzó “La Hora del Aprendizaje”, una iniciativa interna diseñada para promover el intercambio colaborativo de conocimientos en toda la organización. El programa incentiva a los OTAMERS con conocimientos específicos a compartir perspectivas prácticas relacionadas con las operaciones y los procesos. La primera sesión fue liderada por un Ingeniero de Proyectos y se centró en la comprensión e interpretación del diagrama de flujo de procesos de la empresa, lo que permite una visión más clara de cómo se diseñan y ejecutan las operaciones diarias. Esta iniciativa contribuye a fortalecer las capacidades internas, fomentar el aprendizaje continuo y construir equipos más informados y conectados. El programa contempla una charla por mes. Otros temas tratados incluyeron procesos operativos, asuntos comerciales, TI y administración.



Perú realiza un Taller de *Media Training*

Como parte de sus esfuerzos continuos de preparación, OTAMERICA Perú llevó a cabo un Taller de *Media Training* destinado a fortalecer las habilidades de los voceros designados ante una eventual exposición mediática o situaciones de crisis. Realizado como parte de un ciclo de formación bianual, el taller se centró en las relaciones con los medios, la gestión de redes sociales y la comunicación efectiva durante escenarios críticos. Los participantes, incluyendo líderes senior y gerentes operativos, trabajaron en la claridad del mensaje, el lenguaje corporal y la presencia vocal, y formaron parte de entrevistas simuladas tanto en contextos proactivos como de crisis reputacional. La iniciativa fortaleció la capacidad de la empresa para comunicarse con coherencia, confianza y empatía bajo condiciones de alta presión.



Colombia fortalece la cohesión de los equipos

En la Terminal de Mamonal, el equipo de Recursos Humanos organizó un Taller de Cohesión de Equipo que involucró a OTAMERS de las áreas de Operaciones, Finanzas, Mantenimiento, Logística, Proyectos, RR. HH. e HSSE. Facilitado por una firma externa, el taller utilizó dinámicas interactivas para reforzar la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la toma de decisiones compartida. A través de ejercicios prácticos y creativos, los participantes experimentaron la importancia de la planificación, la colaboración y la confianza para alcanzar objetivos comunes. La iniciativa brindó un espacio para el aprendizaje compartido y reforzó el valor de cada integrante del equipo en el fortalecimiento del desempeño colectivo.



Brasil fortalece su liderazgo

En noviembre, la Terminal de Açú fue sede del taller “Liderazgo Seguro – El Poder del Cuidado”, que reunió a 29 integrantes de Operaciones, Mantenimiento y HSSE, incluyendo a cuatro participantes de la Terminal de Vitória. La jornada se centró en el papel del liderazgo en el fomento de un entorno de trabajo seguro, colaborativo y centrado en las personas. A través de reflexiones y debates guiados, los participantes exploraron dimensiones clave del liderazgo relacionadas con la responsabilidad, la conciencia, la influencia, el compromiso y la seguridad psicológica. La iniciativa reforzó el compromiso de los líderes con la promoción de comportamientos seguros, la prevención de riesgos y el fortalecimiento de una cultura basada en el cuidado de las personas y la responsabilidad colectiva.



Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10 | SASB EM-MD-540a.4

ENFOQUE DE GESTIÓN

La gestión de la seguridad en toda la región se lleva a cabo a través de un sistema de gestión integrado de HSSE diseñado para garantizar un control de riesgos consistente, disciplina operativa y mejora continua. Este marco comprende la Política de HSSE, los Principios de Seguridad y las Reglas que Salvan Vidas, el Manual de HSSE, el Sistema de Gestión Operativa (SGO) y los estándares de HSSE estructurados en torno a 19 Elementos del Sistema de Gestión. Su eficacia se refuerza mediante programas de auditoría integrados y la alineación con la norma ISO 45001 donde corresponda, proporcionando una base sólida de gobernanza para el desempeño de HSSE.

En 2025, OTAMERICA pasó del diseño a la implementación, centrándose en la calidad de la ejecución, la gobernanza y las mejoras medibles del desempeño.

Sobre esta base estructurada, se cumplió plenamente con el Plan Regional de HSSE 2025, lo que generó progresos medibles en la cultura de seguridad, la gestión de riesgos y la gobernanza de datos medioambientales.

La Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS) está firmemente integrada en las operaciones diarias. Las observaciones de seguridad, el reporte de Actos y Condiciones Inseguros (UAC) y los diálogos de seguridad se integran sistemáticamente en los procesos de planificación, las revisiones de riesgos y las rutinas de liderazgo a nivel de terminal. El Día Global de la Seguridad 2025, celebrado bajo el lema “Disciplina Operativa: Hacer lo correcto, de la manera correcta, siempre”, marcó el relanzamiento de la Política de Gestión de Riesgos. Este relanzamiento contó con el respaldo de una Guía de Política dedicada a fortalecer la rendición de cuentas del liderazgo y reforzar la inducción y la formación.

La capacidad de gestión de riesgos y el aprendizaje organizacional se fortalecieron aún más a lo largo del año. La formación regional en LOPA (Análisis de Capas de Protección) se amplió e integró en las revisiones

HAZOP y en las discusiones del Sistema de Gestión Operativa. En paralelo, las Auditorías Integradas de Terminal identificaron brechas críticas y clarificaron la responsabilidad sobre las acciones de mejora. Estas iniciativas se tradujeron en una capacidad de respuesta operativa significativamente mejorada: el tiempo de ejecución de las investigaciones se redujo de 79 a 36 días, mientras que el tiempo de cierre de acciones correctivas disminuyó de 79 a 26 días. Al cierre del año, solo el 4% de las acciones permanecían vencidas, lo que demuestra ciclos de aprendizaje más rápidos y una gobernanza más sólida.

La seguridad de los contratistas y de la plantilla se potenció mediante un programa enfocado de Paradas de Seguridad. Se fortalecieron los criterios de selección y capacitación de contratistas, se aumentó la supervisión durante tareas críticas, se reforzó la mentoría para nuevos empleados y se mejoraron las prácticas de evaluación y mantenimiento de equipos. En conjunto, estas medidas aumentaron la resiliencia operativa y redujeron la exposición a riesgos prevenibles.

La calidad de los datos y el uso estratégico de la información se han convertido en habilitadores clave del desempeño de HSSE. La base de datos actualizada de Actos y Condiciones Inseguros (UAC) de TOCICA, activa desde el 1 de mayo, y el despliegue regional de la plataforma de reconocimiento VIVE mejoraron el análisis de tendencias, fortalecieron las prácticas de reconocimiento e incrementaron la visibilidad de los comportamientos seguros. Los tableros de control de HSSE ahora se revisan rutinariamente en las reuniones de gestión con los Vicepresidentes de cada país, Finanzas y Recursos Humanos, con el respaldo de ciclos de validación de datos que garantizan que las decisiones se basen en información sólida, consistente y comparable.

Equilibramos las soluciones técnicas con el cambio de comportamiento, diseñando intervenciones que combinan la mejora de los sistemas y los factores humanos para lograr resultados sostenidos. Nuestro objetivo es prevenir accidentes, lesiones y enfermedades profesionales, al tiempo que preservamos el medio ambiente natural.

De cara al 2026, el enfoque estará en la consolidación: integrar plenamente los tableros de control de HSSE en todas las funciones, traducir los indicadores en metas medibles y planes de acción, e incorporar las métricas de HSSE en las rutinas operativas diarias. El progreso alcanzado en 2025 proporciona una base sólida para acelerar la maduración de una cultura operativa resiliente, centrada en la seguridad y sostenible en toda OTAMERICA.

DESEMPEÑO EN MATERIAL DE SEGURIDAD

Objetivos de desempeño en materia de seguridad

- **Alcanzar el Objetivo Cero. Evitar todas las lesiones:** Este objetivo se sustenta en la investigación de todos los incidentes según su impacto real y potencial, incluyendo la realización de Análisis de Causa Raíz (ACR) para eventos de mayor gravedad real, así como para incidentes de alto potencial. También se llevan a cabo Caminatas de Seguridad de la Gerencia para reforzar la supervisión y la gestión proactiva de riesgos.
- **Fortalecer la cultura de seguridad de nuestra plantilla y contratistas, viviendo los Principios de Seguridad y las Reglas que Salvan Vidas:** Este compromiso se refuerza mediante la celebración del Día Global de la Seguridad en todas las terminales en la misma fecha y a través de la organización de Foros de Seguridad para Contratistas en cada terminal.
- **Promover la salud de nuestros empleados:** Este programa está diseñado para apoyar la protección y el monitoreo de la salud de los empleados en toda la organización.
- **Promover el bienestar de nuestros empleados:** El bienestar de los colaboradores se respalda a través de la implementación de actividades de prevención de salud y bienestar para los empleados y sus familias, con el fin de fomentar estilos de vida más saludables y el bienestar general.

OTAMERICA gestiona la salud, la seguridad y el bienestar ocupacional a través de metas claramente definidas, un sistema de gestión de HSSE estructurado y un monitoreo regular del desempeño en todas sus operaciones. El compromiso de la empresa con el Objetivo Cero se centra en la prevención de todas las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y cuenta con el respaldo de objetivos cuantitativos que cubren tanto a empleados como a contratistas. Este enfoque permitió alcanzar mejoras medibles en 2025: la Tasa Total de Lesiones Registrables (TRIR) disminuyó a 0,55, en comparación con el 0,72 de 2024. Todos los empleados reciben controles de salud anuales, complementados por programas locales de salud y bienestar implementados en cada terminal para promover estilos de vida saludables.

La rendición de cuentas del liderazgo en materia de salud y seguridad se refuerza vinculando la compensación ejecutiva al desempeño de HSSE, mediante un conjunto equilibrado de indicadores predictivos y de resultados. El desempeño en salud y seguridad, los riesgos y las acciones de mejora se revisan periódicamente con los equipos operativos, supervisores y la gerencia, integrando las consideraciones de seguridad en la toma de decisiones y respaldando la mejora continua de las condiciones de trabajo seguras y saludables.

Los registros del personal se gestionan a través del sistema BambooHR y la Base de Datos Anual de HSSE. Se requiere que todos los contratistas estén registrados en la Base de Datos de Seguridad de Contratistas y que proporcionen la documentación pertinente antes de su aprobación y acceso a los sitios de trabajo. Las empresas contratistas operan bajo el sistema de gestión de HSSE de OTAMERICA y/o bajo la supervisión directa de la empresa. Las lesiones que involucran tanto a contratistas como a subcontratistas se incluyen dentro de los indicadores de desempeño de salud y seguridad de la empresa.

Los datos relacionados con la seguridad están centralizados en la base de datos de incidentes Benchmark®, una plataforma integral que registra lesiones laborales, incidentes de seguridad de procesos, cuasi accidentes y Caminatas Gerenciales de Seguridad. Se dispone de datos históricos desde 2022 hasta 2025, lo que respalda el análisis de tendencias a largo plazo. La plataforma también integra la gestión de inspecciones, el seguimiento de acciones, la gestión del cambio, la seguridad de contratistas y herramientas

de evaluación de riesgos de seguridad, permitiendo la identificación sistemática de peligros, la investigación y la ejecución de acciones correctivas.

En 2025, no se reportaron enfermedades profesionales ni dolencias relacionadas con el trabajo entre empleados, contratistas o subcontratistas.

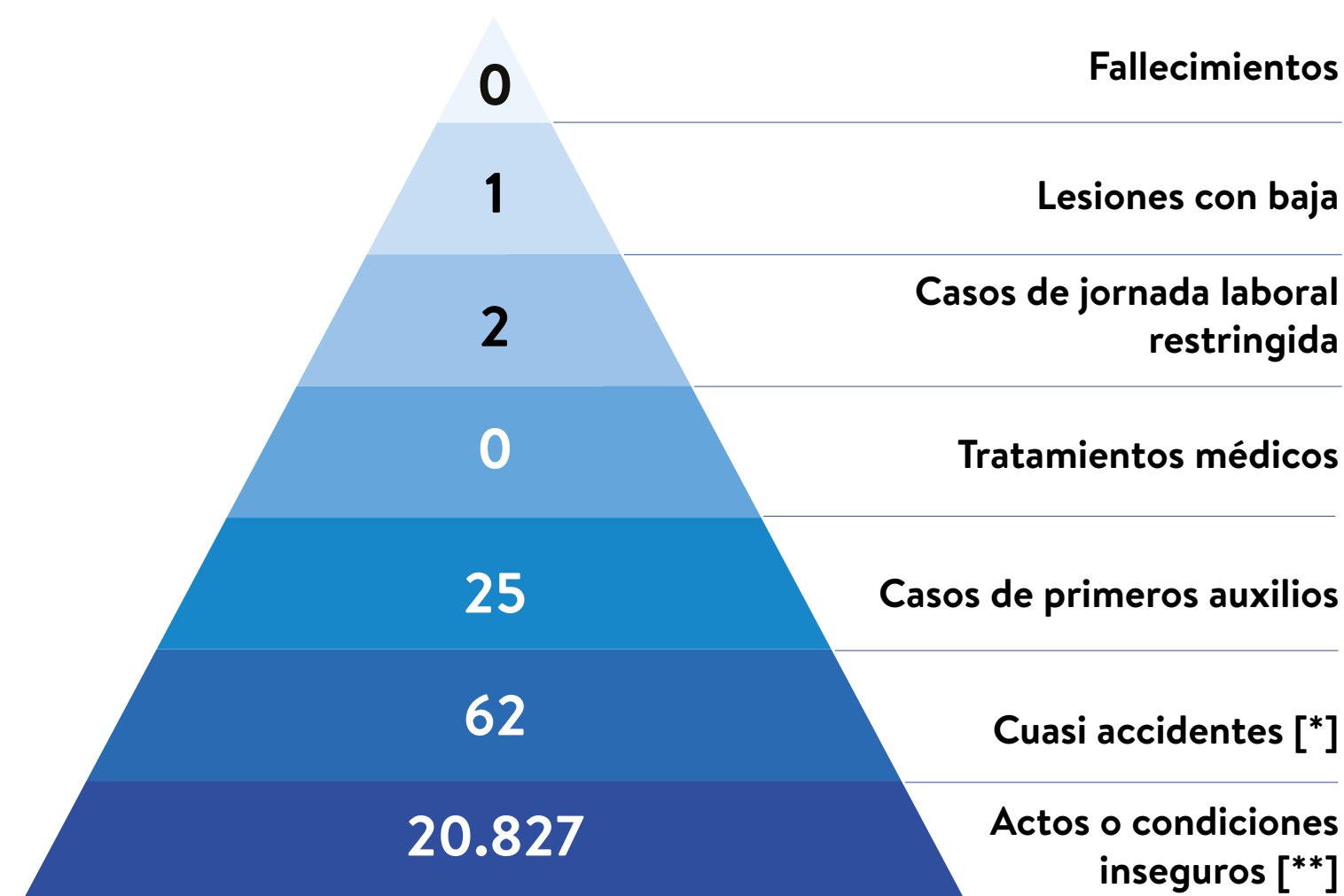
Durante el año, se reportó una lesión registrable con jornada perdida que involucró a personal de OTAMERICA, la cual no derivó en lesiones corporales permanentes. Además, se registraron dos lesiones menores de contratistas, clasificadas como casos de jornada laboral restringida. Se realizó un análisis de causa raíz para cada incidente, y las lecciones aprendidas fueron revisadas y compartidas con los equipos correspondientes. No se registraron lesiones fatales, ni se reportaron otras lesiones registrables o enfermedades profesionales durante el año.

Para garantizar el cumplimiento y mantener un sistema de gestión de seguridad sólido, OTAMERICA lleva un registro exhaustivo tanto de los empleados como de los contratistas.

Desempeño en material de seguridad

	EMPLEADOS PROPIOS			CONTRATISTAS (**)			TASA COMBINADA		
	2025	2024	2023	2025	2024	2023	2025	2024	2023
Total de lesiones registrables	1	0	0	2	4	1	3	4	1
Tasa total de lesiones registrables (TRIR) (por 1.000.000 de horas trabajadas) (*)	1,18	0	0	0,44	0,88	0,59	0,55	0,72	0,39
Total de lesiones con baja	1	0	0	0	0	1	1	0	1
Tasa de accidentes con baja (LTI) (por 1.000.000 de horas trabajadas)	1,18	0	0	0	0	0,59	0,18	0	0,39
Total de cuasi accidentes registrables (***)	13	37	9	49	54	10	62	91	19
Tasa total de cuasi accidentes registrables (por 1.000.000 de horas trabajadas)	15,32	38,33	10,09	10,71	11,83	5,88	11,43	16,45	7,32

(*)La Tasa Total de Lesiones Registrables (TRI) incluye accidentes personales que requieren atención más allá de los primeros auxilios: tratamiento médico, incapacidad temporal e incidente con baja.
 (**)Incluye a Contratistas y Subcontratistas. Los únicos excluidos son los conductores de camiones y peritos, ya que no son contratistas ni empleados de OTAMERICA, sino que son enviados por los clientes. No obstante, cualquier incidente relacionado con ellos se registra como un evento de terceros en nuestra base de datos.
 (***)Cuasi accidentes relacionados únicamente con lesiones potenciales; no se incluyen los cuasi accidentes de seguridad de procesos ni de otros tipos.



* Cuasi accidentes de seguridad de las personas ** Los actos o condiciones inseguros actualmente incluyen la totalidad de los eventos.

GESTIÓN DE INCIDENTES Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

OTAMERICA mantiene un conjunto de bases de datos estructuradas para respaldar una gestión eficaz de HSSE y la mejora continua. Estas incluyen Benchmark®, utilizada para el reporte y análisis de accidentes y cuasi accidentes; la Base de Datos Anual, que registra datos operativos, métricas de desempeño, iniciativas de RSE y actividades de capacitación en HSSE; el sistema BSCAT, aplicado para el análisis de causa raíz; y la base de datos TOCICA, que registra los actos y condiciones inseguros reportados. Cada informe incluye la identificación de las causas inmediatas y la definición de las correspondientes acciones de mejora, las cuales son implementadas y monitoreadas para prevenir su recurrencia.

Este sistema permite realizar análisis integrales de causa raíz, identificando:

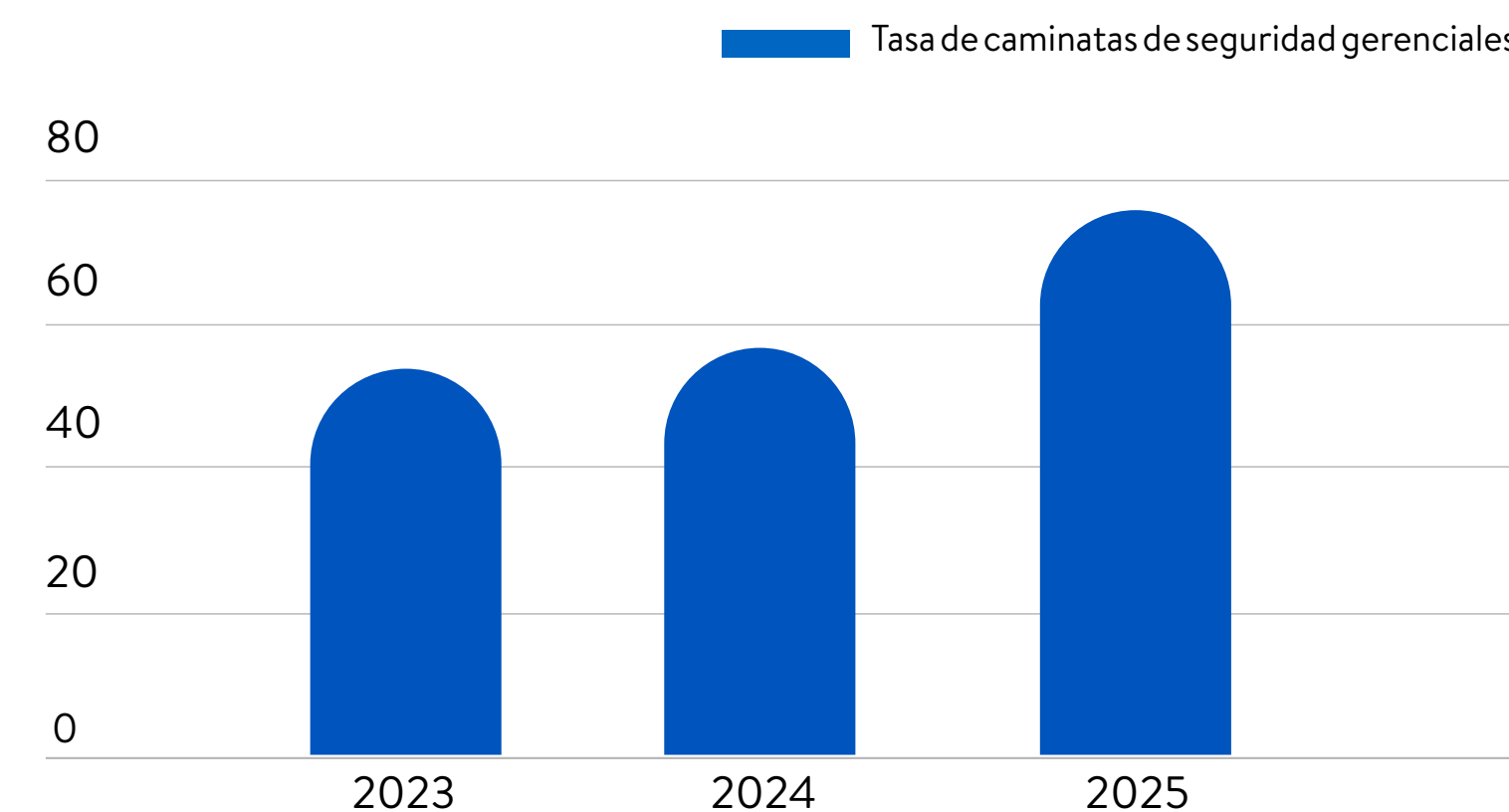
- Causas inmediatas
- Causas subyacentes
- Factores del sistema de gestión

A partir de estos análisis, se definen, rastrean y verifican las acciones correctivas y preventivas para asegurar su eficacia. Los resultados de las investigaciones y las lecciones aprendidas se comparten de manera sistemática en toda la región para promover la mejora continua y fortalecer el aprendizaje organizacional.

En conjunto, estos procesos aseguran la identificación y el control permanente de los riesgos de salud y seguridad ocupacional, fomentan la participación proactiva de los trabajadores y respaldan una cultura de prevención y responsabilidad en todas las operaciones.

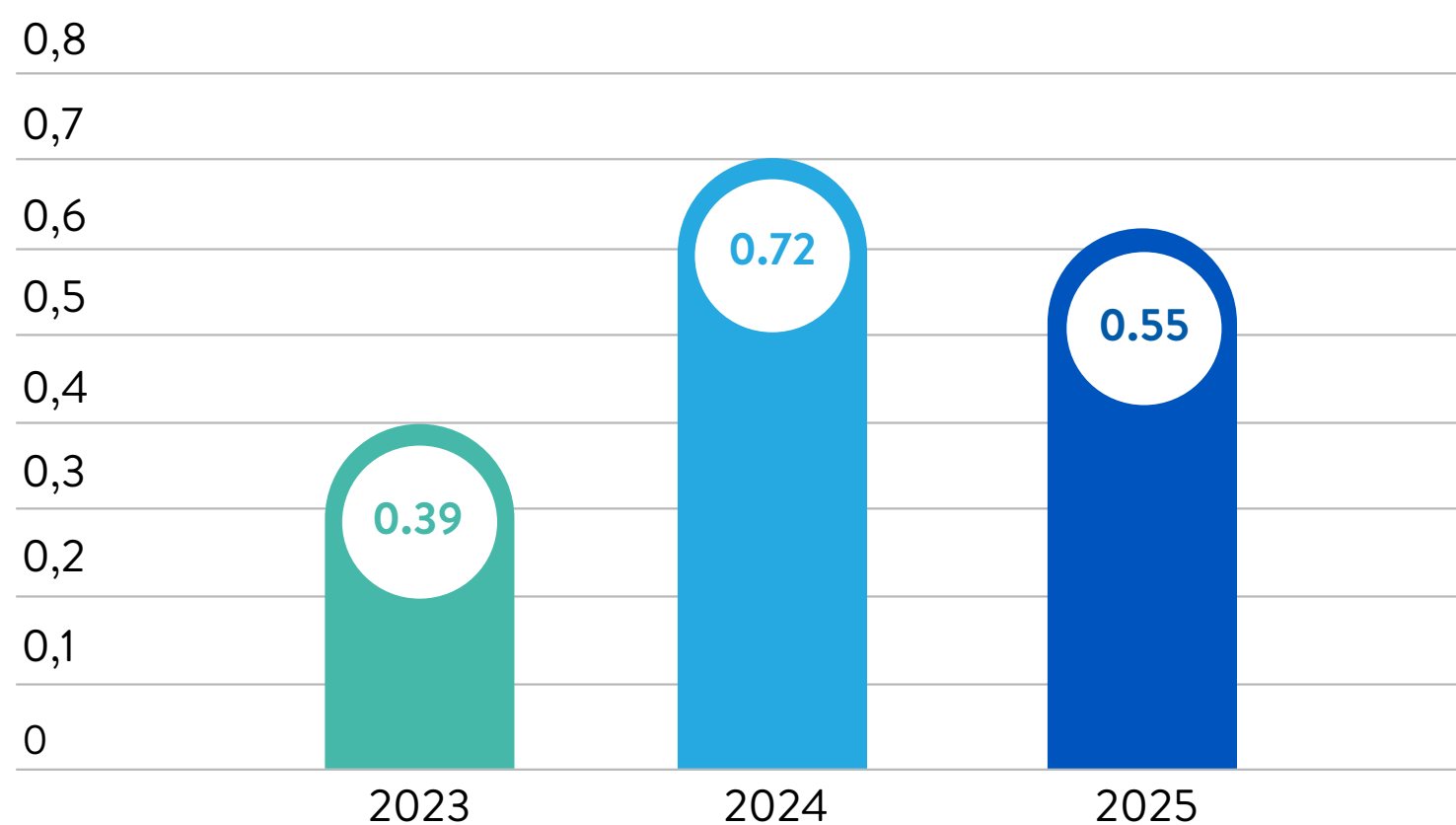
Dentro de este marco, la empresa registró una reducción en la tasa de accidentes personales en comparación con 2024, lo que refleja la efectividad de sus procesos de gestión preventiva en materia de salud y seguridad.

Tasa de Caminatas de Seguridad Gerenciales*



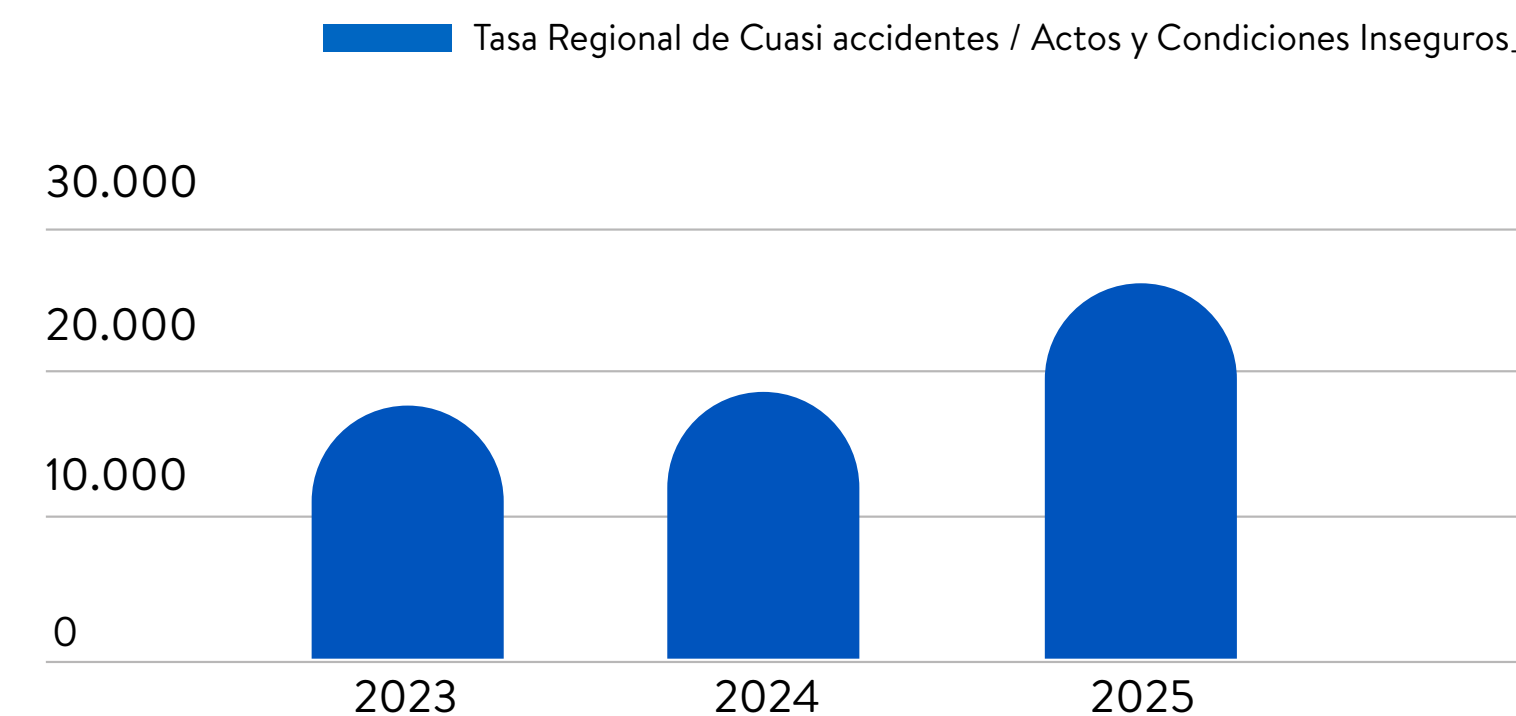
* Cantidad de caminatas en sitio documentadas, realizadas por la gerencia/supervisión local, por cada miembro del equipo gerencial.

Tasa Total de Lesiones Registrables (TRIR)



Eventos con lesiones superiores a primeros auxilios (OTAMERICA, contratistas y subcontratistas) por cada millón de horas trabajadas / horas de presencia en sitio (OSHA)

Tasa de Cuasi accidentes / Actos y Condiciones Inseguros*



* Cuasi accidentes y condiciones inseguras reportados por cada 1 millón de horas trabajadas (solo terminales)

En todas nuestras operaciones, la cultura de seguridad y la preparación ante emergencias se integran sistemáticamente en toda la cadena de valor y en todos los ciclos de vida de los proyectos, a través de sistemas de gestión formales y procesos estructurados. Contamos con documentos de gestión específicos que definen roles, responsabilidades y procedimientos para la respuesta ante emergencias, así como un Sistema de Preparación ante Emergencias y Continuidad del Negocio establecido que garantiza la resiliencia organizacional y la continuidad de las actividades críticas. Estos marcos de trabajo se respaldan mediante iniciativas regulares de capacitación y formación. En particular, los módulos de capacitación online dictados a través de la plataforma SoftExpert refuerzan la concientización y la competencia en la gestión de emergencias. En conjunto, estos elementos consolidan un enfoque proactivo hacia la seguridad, la preparación y la respuesta, asegurando la consistencia, la capacidad de respuesta y la mejora continua en todas las operaciones y proyectos.

Todos están facultados para detener cualquier acto inseguro o identificar cualquier condición insegura, y se los alienta a hacerlo. Asumir riesgos innecesarios no es una opción. Un trabajo siempre puede realizarse de manera segura.

Nos cuidamos mutuamente

“Nos cuidamos mutuamente” es un programa o un cambio de paradigma para protegernos unos a otros mediante intervenciones cuidadosas destinadas a prevenir incidentes, creando una cultura de la seguridad en la que proteger a los demás es clave para lograr operaciones impecables. Los trabajadores se comprometen entre sí para reforzar las acciones de seguridad y/o garantizar que los riesgos potenciales se mitiguen mediante acciones y/o comportamientos más seguros.

Intervenciones de seguridad

“Intervenir con respeto” respalda nuestra evaluación de riesgos de última hora “Tomate 5’ para la seguridad”, una breve guía para detenerse, pensar, identificar los peligros y controlar el trabajo para hacerlo con seguridad, así como las “Caminatas de Seguridad Gerenciales”. El objetivo es:

- Crear herramientas sencillas y eficaces para la colaboración entre empleados, directivos y contratistas.
- Generar debates sobre los riesgos y las medidas de seguridad correspondientes.
- Capacitar a todos los empleados y promover *feedback* por parte de la gerencia para impulsar la mejora continua.

Programa de reconocimiento y promoción de HSSE

El Programa de Reconocimiento en la plataforma VIVE OTAMERICA tiene como objetivo distinguir y premiar a los empleados de OTAMERICA por aquellos comportamientos, contribuciones y logros que reflejan nuestros Valores Fundamentales de Seguridad. Todo el personal, ya sea actuando de forma individual o como parte de un equipo, demuestra su compromiso y motivación para alcanzar la meta de cero lesiones de OTAMERICA.

El liderazgo desempeña un papel clave en el refuerzo de la cultura de Seguridad Basada en el Comportamiento (BBS) mediante el reconocimiento y la recompensa de acciones ejemplares. El programa incluye el reconocimiento de comportamientos de seguridad destacados, la premiación de ideas inteligentes o mejores prácticas que ayuden a prevenir actos o condiciones inseguras, y el homenaje a los empleados mediante cartas o certificados firmados por los Vicepresidentes Regionales. Asimismo, el programa hace hincapié en la identificación de Casi-Pérdidas de Alto Valor (HVNL) como parte del aprendizaje y la mejora continua en seguridad.

SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL EN EL TRABAJO

Para mejorar la calidad de la salud ocupacional en todos los lugares de trabajo y garantizar que los servicios de salud y seguridad beneficien a todos, ofrecimos los siguientes beneficios a nuestro personal:

- Chequeo médico anual integral y monitoreo de indicadores de salud.
- Provisión de comidas saludables.
- Reintegro mensual de gimnasio.
- Charlas dictadas por profesionales sobre hábitos de vida saludable.

Como condición de ingreso, todos los empleados y contratistas deben estar afiliados al sistema de salud correspondiente, de acuerdo con las regulaciones de cada jurisdicción.

OTAMERICA pone un fuerte énfasis en la salud y el bienestar de sus empleados. La empresa ofrece calendarios anuales de promoción de la salud destinados a fomentar estilos de vida saludables y el cuidado preventivo. Todos los empleados se realizan exámenes médicos anuales, con un seguimiento llevado a cabo por el médico laboral para monitorear las condiciones de salud y respaldar la detección temprana y la prevención.

Salud, Seguridad y Bienestar

Durante 2025, se implementaron iniciativas de salud y seguridad en todas las terminales de OTAMERICA, enfocadas en la prevención, la concientización y el bienestar de los empleados a través de campañas, capacitaciones y programas relacionados con la salud.

- **Campaña Abril Verde:** reforzó los comportamientos seguros, la prevención de accidentes y la atención a las prácticas operativas, logrando un alto compromiso de los empleados respaldado por materiales visuales (Terminal de Açú, Brasil)
- **Campaña de vacunación antigripal:** orientada a proteger a los empleados, reducir las enfermedades estacionales y reforzar el cuidado preventivo de la salud, lo que resultó en una alta cobertura de vacunación (Terminal de Açú, Brasil)
- **Programa de Calidad de Vida (PCV):** promovió la salud física y mental mediante evaluaciones de salud y estilo de vida, charlas educativas y acciones que fomentan la alimentación saludable y la actividad física, observándose mejoras en los hábitos diarios y reducción de peso (Terminal de Açú, Brasil)
- Los equipos de HSSE&Q y Recursos Humanos implementaron un **programa integral de salud** que incluyó sesiones de yoga y *mindfulness*, pausas activas, evaluaciones de salud y epidemiológicas, charlas de concientización sobre salud mental y evaluaciones ergonómicas a cargo de ARL Colmena, apoyando el bienestar físico, mental y emocional de los empleados (Terminal de Mamonal, Colombia).

- Los equipos de Recursos Humanos y HSSE organizaron la **Semana de la Salud** en Panamá, ofreciendo evaluaciones médicas, chequeos preventivos, un taller de nutrición, evaluaciones de composición corporal, pausas activas guiadas y orientación sobre el manejo del estrés para promover la prevención, el autocuidado y hábitos diarios más saludables entre los empleados (COASSA, Panamá).
- En el marco del **Septiembre Amarillo**, se llevó a cabo un Diálogo de Seguridad liderado por RR. HH. y HSSE, involucrando a todos los OTAMERS en debates sobre depresión, trastornos emocionales y prevención del suicidio, fortaleciendo una cultura de empatía, escucha activa y concientización sobre la salud mental (Terminal de Vitória, Brasil).
- En las terminales de Açu, Vitória y Mamonal, las actividades de concientización sobre el cáncer de mama, el cáncer de próstata y la salud mental se centraron en la información, la prevención, la detección temprana y el autocuidado.



Concientización y prevención del cáncer de mama en LATAM

Durante el Mes de Concientización sobre el Cáncer de Mama, OTAMERICA reforzó su compromiso con la salud y la prevención a través de la campaña Octubre Rosa, realizada en los cinco países donde opera. La iniciativa hizo hincapié en la detección temprana y el acceso a la información como herramientas esenciales para proteger la salud y salvar vidas, destacando la importancia de la concientización colectiva y la responsabilidad compartida.

En Argentina, se llevó a cabo una charla titulada “Mitos y verdades sobre el cáncer de mama”, liderada por la Dra. Graciela Scabuzzo, especialista en Ginecología y Mastología. La sesión abordó temas clave como estrategias de diagnóstico para la detección temprana y afecciones ginecológicas y mamarias en diferentes etapas de la vida. En Colombia, los equipos también participaron en actividades de concientización y prevención, reforzando aún más el compromiso regional de OTAMERICA con el bienestar de los empleados y la educación en salud. A través de iniciativas como estas, OTAMERICA continúa promoviendo una cultura de cuidado, prevención y toma de decisiones informadas en toda la región de LATAM.



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La formación y la educación son facilitadores clave del compromiso de OTAMERICA con la salud, la seguridad, el respeto y las operaciones responsables. Los empleados, contratistas y visitantes deben completar un proceso de inducción obligatorio antes de realizar cualquier actividad o visitar las instalaciones de la empresa. Durante esta orientación, se comunican las reglas fundamentales de seguridad, los riesgos críticos y los protocolos de emergencia, seguidos de una capacitación específica según el puesto para asegurar que las personas estén adecuadamente preparadas para las tareas asignadas.

OTAMERICA monitorea continuamente el desempeño de la capacitación, realizando un seguimiento del total de horas de capacitación dictadas, la cantidad de personas capacitadas durante el año y el promedio anual de horas de capacitación por empleado.

Las iniciativas de capacitación realizadas durante el año abordaron prioridades clave de HSSE, combinando la disciplina operativa, la preparación ante emergencias, la seguridad de procesos, la protección medioambiental y el bienestar. Entre los ejemplos de actividades dictadas en toda la región se incluyen capacitaciones en combate de incendios y uso de extintores, simulacros de rescate y evacuación (incluyendo rescate en altura y de hombre al agua), simulacros de control de derrames, auditorías de procedimientos críticos, capacitación en equipos de respiración y respuesta ante emergencias, y la adopción de nuevas tecnologías de HSSE. La capacitación relacionada con el medio ambiente y la sostenibilidad incluyó iniciativas como el Día Mundial del Medio Ambiente, campañas de protección y concientización sobre la fauna silvestre, programas de limpieza de playas, actividades de liberación de tortugas y capacitación en informes ASG.

Asimismo, se fortaleció la capacitación y el compromiso de los contratistas a través de iniciativas específicas, tales como auditorías a contratistas, paradas de seguridad, reuniones de comités de contratistas e inducciones obligatorias previas al acceso al sitio, reforzando estándares de seguridad consistentes en toda la cadena de valor.

En paralelo, el área de Recursos Humanos lideró actividades adicionales de compromiso y desarrollo de capacidades para apoyar el liderazgo, la cultura organizacional y el bienestar de los empleados. Estas incluyeron talleres de liderazgo, horas de aprendizaje, talleres de comunicación interna, encuestas

de clima y compromiso, campañas de concientización sobre la salud (como las iniciativas de prevención del cáncer de mama y salud mental), campañas de vacunación, actividades de vinculación universitaria, eventos de integración familiar y programas de integración de equipos.

En conjunto, estos esfuerzos de capacitación y compromiso sustentan una sólida cultura de seguridad, fortalecen la concientización sobre los riesgos y contribuyen al desarrollo de una fuerza laboral competente, comprometida y resiliente en todas las operaciones de OTAMERICA.

Tenemos un fuerte enfoque en la capacitación. Durante 2025, nuestros empleados recibieron 20.419 horas de capacitación interna y externa en HSSE.

CAPACITACIÓN EN HSSE	2025	2024	2023
Total de horas de capacitación	20.419	26.909	33.239
Total de empleados	453	507	471
Promedio anual de horas de capacitación por empleado	45,08	53,16	70,57

En noviembre, la Terminal de Puerto Rosales llevó a cabo la capacitación IMS 300 (Sistema de Gestión de Incidentes), una iniciativa clave para fortalecer la preparación en la gestión de incidentes en expansión y escenarios de emergencia complejos. La capacitación fue dictada por especialistas de OSRL y contó con 18 participantes, incluyendo personal de OTAMERICA, miembros del Equipo de Gestión de Incidentes, representantes del Ministerio de Ambiente y una consultora medioambiental.

El programa de tres días combinó componentes teóricos y prácticos. Los participantes asistieron a sesiones presenciales enfocadas en la organización de la gestión de incidentes y el ciclo de planificación. Asimismo, los conocimientos adquiridos se aplicaron mediante ejercicios prácticos utilizando los formularios operativos del IMS.

Los objetivos de la capacitación fueron fortalecer la aplicación consistente de los principios del IMS, alinear el lenguaje operativo, clarificar roles y responsabilidades, y mejorar la toma de decisiones, la coordinación y la comunicación entre todos los grupos de interés involucrados en la respuesta a incidentes. Esta iniciativa respalda el compromiso de OTAMERICA con la preparación operativa, la gestión eficaz de emergencias y la mejora continua en el desempeño de seguridad.

OTAMERICA Perú continúa fortaleciendo sus capacidades de preparación para el combate de incendios. Tras las recientes actividades de refuerzo de seguridad realizadas en la Terminal de Matarani, la Terminal de Pisco Camisea llevó a cabo un programa de capacitación avanzada en combate de incendios. Esta formación fue dictada por EIN Safety de acuerdo con las normas NFPA y liderada por instructores certificados por Texas A&M Engineering (TEEX).



El curso incluyó 8 horas de instrucción teórica y 8 horas de ejercicios prácticos enfocados en la respuesta ante emergencias. Esto incluyó simulaciones de escenarios reales, así como la aplicación de diferentes métodos de extinción de incendios y ejercicios de rescate.

En la capacitación participó la brigada de incendios de Pisco, compuesta por ocho OTAMERS de las áreas de Operaciones y HSSE. Sus objetivos principales fueron garantizar cero incidentes durante los ejercicios, evaluar la eficacia en la movilización, la comunicación y el trabajo en equipo, y reforzar aún más una sólida cultura de seguridad y preparación.



OTAMERICA mantiene un enfoque estructurado para la comunicación de crisis y la preparación ante los medios de comunicación. Cada dos años, la empresa brinda capacitación a los voceros designados para garantizar una comunicación clara, consistente y responsable con la prensa y otros grupos de interés durante situaciones críticas.

A través de estas iniciativas, OTAMERICA continúa demostrando que la prevención y la preparación son pilares fundamentales para la excelencia operativa y para proteger lo que más importa: nuestra gente.

MEJORES PRÁCTICAS E INICIATIVAS DE SEGURIDAD

Principios de seguridad

Nuestro enfoque de la seguridad se rige por el compromiso con el Objetivo Cero: cero daños a las personas y al medio ambiente. Este compromiso se plasma en un conjunto de Principios de Seguridad que definen cómo se fomenta y fortalece continuamente la cultura de seguridad en todas las operaciones. Estos principios enfatizan que la salud y la seguridad de las personas y el medio ambiente tienen prioridad sobre cualquier otra consideración; que los incidentes son prevenibles y que el liderazgo en todos los niveles es responsable de la seguridad y debe liderar con el ejemplo. Asimismo, refuerzan la importancia de la planificación y la capacitación, el cuidado mutuo entre empleados y contratistas, la autoridad individual para detener trabajos inseguros, el reconocimiento de los comportamientos seguros y un enfoque de tolerancia cero ante los incumplimientos de seguridad. La gerencia es responsable de garantizar que estos principios se apliquen de manera consistente, con la participación activa de todos los empleados y contratistas.

Además, aplicamos nuestras seis Reglas que Salvan Vidas, las cuales fueron adaptadas del estándar de la industria de Organización Internacional del Petróleo y el Gas. Estas reglas, referentes en el sector, nos proporcionan un lenguaje común para empleados, contratistas y terceros que trabajan en las instalaciones de la empresa.

Como parte de nuestro enfoque para mantener una trayectoria segura, comunicamos las reglas, las hacemos visibles, garantizamos que todos lideren con el ejemplo y medimos el progreso.

Comunicación, participación y consulta en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo

La comunicación, participación y consulta en materia de salud y seguridad son fundamentales para el enfoque de gestión de la seguridad de OTAMERICA. En todas las terminales se promueven charlas periódicas de salud y seguridad, y en cada ubicación operan comités de HSSE para revisar el desempeño, abordar desafíos y realizar el seguimiento del progreso respecto a los objetivos establecidos. Se incentiva activamente la participación de los empleados en las actividades de seguridad.



Los comités de HSSE están presentes en todas las terminales.

Asimismo, el desempeño en seguridad se revisa en dos reuniones de gestión anuales. Al inicio del año se definen las acciones para asegurar el bienestar de los empleados y contratistas, mientras que una segunda reunión se centra en el monitoreo de resultados, la excelencia operativa, la innovación, los logros en HSSE y los desafíos pendientes. A través de estos mecanismos, el desempeño de seguridad y los incidentes clave se revisan sistemáticamente, reforzando una cultura de seguridad proactiva y preventiva en todas las operaciones.

La seguridad está integrada en todos los niveles de la organización a través de principios claros, reglas compartidas, un liderazgo activo y el compromiso continuo de los empleados, garantizando una cultura de prevención consistente y proactiva en todas las terminales.

Reunión Regional de A&O y HSSE

Del 5 al 7 de agosto de 2025, OTAMERICA llevó a cabo su Reunión Técnica Regional de A&O y HSSE en Río de Janeiro, reuniendo a cerca de 30 profesionales de las áreas de Activos y Operaciones y HSSE. El encuentro de tres días se centró en fortalecer la disciplina operativa, la gestión de riesgos y la cultura de seguridad a través de sesiones técnicas especializadas y talleres conjuntos.

Entre los temas clave se incluyeron la capacitación en LOPA dictada por DNV, las lecciones aprendidas de incidentes recientes, prácticas de mantenimiento crítico, iniciativas de digitalización y debates sobre el Sistema de Gestión Operativa. El evento concluyó con una conferencia magistral sobre Disciplina Operativa a cargo de Eduardo Fernández Martínez (CETAP) y contó con la participación constante del CEO, Holger Donath.

Conclusiones clave

- Los sistemas de gestión por sí solos no garantizan resultados: la ejecución requiere disciplina operativa, un liderazgo visible y una sólida cultura de seguridad.
- El liderazgo impulsa la cultura → la cultura moldea los comportamientos → los comportamientos determinan el desempeño.
- Disciplina operativa: “Hacer lo correcto, de la forma correcta, en todo momento”.
- Los controles de barreras redundantes y bien gestionados requieren una atención rigurosa a los cambios sutiles en los procesos, pruebas de efectividad periódicas y auditorías de cumplimiento.
- La comunicación y la prevención deben estar integradas en las decisiones de negocio: la seguridad debe ser una condición límite en todas las operaciones.
- Adoptar una mentalidad preventiva: actualizar las barreras existentes, definir nuevas barreras e identificar precursores de incidentes mayores (por ejemplo, mediante el reporte de cuasi accidentes).

Día Global de la Seguridad

Nos esforzamos por construir una cultura organizacional donde la seguridad de procesos sea una parte central de nuestra identidad, impulsando la excelencia operativa, la sostenibilidad y el bienestar de nuestra gente.

El Día Global de la Seguridad 2025 se centró en la Disciplina operativa, seleccionada como respuesta a los desafíos del actual entorno BANI (Frágil, Ansioso, No lineal e Incomprensible). Este contexto exige barreras sólidas y bien gestionadas, responsabilidades claras, una comunicación eficaz y una ejecución disciplinada. La experiencia ha demostrado que los controles solo son efectivos cuando se gestionan adecuadamente, que las pequeñas desviaciones pueden escalar hasta tener consecuencias mayores y que los procedimientos deben comprenderse tanto en su intención como en su aplicación.

La hoja de ruta del Día Global de la Seguridad para el periodo 2024-2026 refleja el camino progresivo de OTAMERICA desde la concientización hacia la disciplina y, en última instancia, hacia una sólida cultura de seguridad. En 2024, bajo el lema “Excelencia operativa: ¡siempre alertas!”, el enfoque se centró en fortalecer la vigilancia, el reporte oportuno y la prevención proactiva, lo que dio como resultado una cultura de alerta reforzada.

Sobre esta base, el 2025 puso énfasis en la “Disciplina operativa: hacer lo correcto, de la forma correcta, en todo momento”, buscando transformar la concientización en comportamientos consistentes mediante la alineación de las personas, los procesos y el liderazgo, empoderando a los empleados para actuar de forma segura y para detener las tareas cuando sea necesario. Esta etapa brindó procesos más confiables, respaldados por un liderazgo visible y responsable.

Con la mirada puesta en 2026, el lema “Cultura operativa” busca consolidar el estado de alerta y la disciplina en una mentalidad organizacional sostenible, integrando plenamente la seguridad en nuestra identidad corporativa y equilibrando la excelencia operativa con el bienestar de los empleados, con el objetivo final de lograr una cultura de seguridad madura, resiliente y sostenible.

Como resultado de los talleres de liderazgo realizados durante el Encuentro Regional 2025, se definieron y llevaron a cabo una serie de acciones concretas.



Premios del Día Global de la Seguridad 2025: Matarani y Mamonal

El 30 de octubre, OTAMERICA celebró el Día Global de la Seguridad 2025 bajo el lema “Disciplina operativa”. Cada año, este evento reconoce a las terminales que demuestran un desempeño regional sobresaliente en materia de seguridad y disciplina operativa. Nos enorgullece felicitar a la Terminal de Matarani por recibir el premio Faro de Oro y a la Terminal de Mamonal por el premio Faro de Plata, en reconocimiento a su desempeño excepcional durante 2025.



Trayectoria evolutiva



Hito 2025: 10 años sin accidentes en la Terminal de Matarani

El 14 de noviembre, la Terminal de Matarani en Perú alcanzó un hito excepcional: 3.650 días consecutivos sin accidentes laborales. Este logro representa una década completa de disciplina, compromiso y cuidado mutuo, lo que refleja un fuerte sentido de responsabilidad y la evolución continua hacia una cultura de seguridad generativa.

Este logro demuestra la eficacia del compromiso sostenido del liderazgo, la aplicación consistente de los estándares de seguridad y la participación proactiva de todos los empleados y contratistas. Refuerza el compromiso de OTAMERICA con el Objetivo Cero y confirma que las operaciones seguras son el resultado de la responsabilidad colectiva y la dedicación a largo plazo.



Cultura de seguridad

Se implementaron iniciativas para reforzar la disciplina operativa, la concientización sobre los riesgos y la ejecución correcta de los procedimientos.

- La SIPAT se centró en la disciplina operativa, la toma de decisiones seguras y el cumplimiento de los procedimientos de seguridad a través de charlas, diálogos y actividades educativas, con una fuerte participación de empleados y contratistas (Terminal Açu).
- Las campañas de disciplina operativa enfatizaron la identificación de riesgos, la ejecución correcta de las tareas y la importancia de seguir los procedimientos establecidos (Mamonal Colombia).
- Las actividades enfocadas en el liderazgo abordaron el rol del ejemplo, la responsabilidad y la consistencia en el mantenimiento de operaciones seguras (Mamonal Colombia).



Compromiso de los líderes

Se implementaron iniciativas de compromiso de los líderes con el objetivo de fortalecer la alineación y reforzar las responsabilidades de seguridad en todos los equipos y contratistas.

- Las reuniones con los líderes de los contratistas destacaron su rol estratégico en la promoción de prácticas seguras y la disciplina operativa (Terminal Açu).
- Un taller de Liderazgo Seguro fomentó la reflexión sobre los comportamientos de los líderes, la comunicación y el compromiso, apoyando la alineación y la disciplina en las operaciones diarias (Terminal Açu).
- Las actividades enfocadas en los líderes reforzaron su rol como una barrera crítica de control de riesgos a través del ejemplo visible y la toma de decisiones (Mamonal Colombia).

Higiene ocupacional y monitoreo medioambiental

Se llevaron a cabo actividades de monitoreo para evaluar los riesgos ocupacionales y medioambientales, y para verificar el cumplimiento de los requisitos aplicables en la Terminal de Mamonal, Colombia. Las evaluaciones de higiene ocupacional analizaron la exposición a agentes químicos, ruido, condiciones térmicas y vibraciones, confirmando el cumplimiento de los límites permisibles.

Todas estas iniciativas fortalecieron colectivamente la cultura de seguridad, mejoraron los resultados de salud, potenciaron el compromiso de los líderes, redujeron los riesgos operativos y reforzaron un enfoque proactivo de la prevención, contribuyendo a operaciones más seguras, saludables y sostenibles.

El cuidado de las comunidades

Nos esforzamos por aumentar el valor para todos nuestros grupos de interés, garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad medioambiental.

En OTAMERICA, buscamos crear valor para todos nuestros grupos de interés mientras operamos de manera responsable y apoyamos la sostenibilidad a largo plazo. Reconocemos que nuestras actividades pueden tener impactos medioambientales y sociales, particularmente en las comunidades donde operamos; por eso, estamos comprometidos a gestionar estos impactos de manera responsable y a actuar como un buen vecino. Para respaldar este compromiso, integramos los principios del desarrollo sostenible en toda nuestra cadena de valor y fomentamos la participación activa de nuestros empleados. Más allá de nuestras operaciones diarias, también contribuimos con las comunidades locales a través de apoyo financiero, donaciones en especie e iniciativas de voluntariado de los empleados, reforzando nuestro compromiso social en los territorios donde estamos presentes.

Nuestra relación con las comunidades locales se gestiona a través de un enfoque estructurado y sistemático que combina la identificación de los grupos de interés, el compromiso continuo, la evaluación de impactos y los controles operativos. Este marco nos permite comprender los contextos locales, mantener un diálogo abierto y transparente, e identificar posibles impactos sociales asociados a nuestras operaciones, asegurando que se aborden de manera oportuna y responsable. Las consideraciones comunitarias están integradas en la planificación operativa y en los procesos de gestión de riesgos. Se implementan medidas preventivas y de mitigación para reducir posibles impactos adversos, respaldadas por mecanismos claros para interactuar con las comunidades, responder a sus inquietudes y promover una comunicación transparente. Estas prácticas están alineadas con las regulaciones aplicables y con las políticas internas de HSSE y sostenibilidad de OTAMERICA, garantizando la consistencia en todas las operaciones.

El desempeño en esta área se monitorea mediante actividades de vinculación regular con las comunidades en nuestras áreas de operación, con el apoyo de sistemas de gestión interna y procesos de control. OTAMERICA se enfoca en identificar a los grupos de interés clave de la comunidad y en mantener canales de comunicación constructivos, contribuyendo a la construcción de confianza, la mitigación de impactos y el desarrollo de relaciones a largo plazo.

Dada la naturaleza de nuestras operaciones, reconocemos los riesgos potenciales relacionados con la salud y la seguridad, los incidentes medioambientales y las perturbaciones operativas. Estos riesgos se abordan mediante un sólido enfoque de gestión preventiva destinado a evitar incidentes y minimizar los impactos en las personas, el medio ambiente y las comunidades circundantes. La seguridad operativa se gestiona a través de un programa integral de Cuidado operativo, que define los límites operativos dentro de un entorno de seguridad y establece mecanismos de monitoreo y control continuos. Las desviaciones se gestionan mediante procedimientos establecidos para garantizar que las actividades se realicen en condiciones seguras. Este marco se sustenta en personal capacitado, contratistas certificados y procedimientos operativos aprobados.

La preparación ante emergencias se refuerza mediante simulacros regulares, que incluyen escenarios con impacto potencial en la comunidad, para garantizar la capacidad de respuesta y una coordinación eficaz. Además, OTAMERICA realiza auditorías internas y está sujeta a auditorías externas e inspecciones por parte de clientes, principales empresas de petróleo y gas, y autoridades competentes. Todos los permisos operativos, licencias y autorizaciones se mantienen vigentes y aprobados por los organismos reguladores correspondientes. Los controles preventivos se complementan con un monitoreo continuo, mecanismos de vinculación comunitaria y comunicación, lo que respalda la identificación temprana de inquietudes y la mejora continua del desempeño operativo.

Este enfoque preventivo y basado en el control respalda el compromiso de la empresa con las operaciones seguras, confiables y responsables, y con el mantenimiento de su licencia social para operar.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Orientamos nuestras iniciativas hacia cinco áreas de enfoque principales con el objetivo general de promover un entorno natural saludable y fomentar comunidades resilientes e inclusivas. De esta manera, nuestras iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa se dividen en Medio Ambiente, Educación, Salud, Cultura y Deportes, y Ayuda Humanitaria.

Nos esforzamos por tener un impacto positivo en:

- Hábitats medioambientales sostenibles y saludables
- Inclusión socioeconómica e igualdad de oportunidades
- Asistencia de emergencia ad hoc y apoyo en crisis

Nuestro objetivo es apoyar el desarrollo humano, generando un impacto positivo en nuestras comunidades locales.

Siguiendo nuestro enfoque estratégico, definimos los siguientes objetivos y medidas:

OBJETIVO

1. Aumentar el tiempo dedicado por nuestros empleados a causas sociales y crear un entorno en el que dicho compromiso se fomente y esté disponible.

2. Ampliar nuestras actividades de ciudadanía corporativa a las comunidades en las que operamos, aprovechando el talento y las capacidades de los voluntarios para servir a una comunidad específica.

3. Fomentar el desarrollo humano en las comunidades en las que estamos promoviendo activamente el empleo productivo y el trabajo digno.

4. Cumplir con un objetivo anual de donaciones en las comunidades donde operamos.

MEDIDAS

Desarrollar e implementar procesos para el voluntariado de los empleados. Esto debería incluir un "tiempo de voluntariado corporativo" proporcionado a cada empleado, para dedicarlos a las actividades benéficas. Voluntariado basado en habilidades para actividades tales como talleres recreativos, refuerzo escolar, etc.

Generación de empleo (empleados + contratistas) en el área de influencia directa.

Voluntariado corporativo enfocado a mejorar las condiciones socioeconómicas de escuelas y centros de salud en el área de influencia directa.

Contribuir con una donación monetaria enfocada a mejorar las condiciones socioeconómicas de escuelas y centros de salud en el área de influencia directa.

PROYECTOS DE CIUDADANÍA CORPORATIVA

En 2025, invertimos en diversas iniciativas en cinco áreas de interés: Medio Ambiente, Educación, Salud, Cultura y Deportes, y Ayuda Humanitaria, las cuales se describen a continuación.

En total, aportamos más de \$ 78.000 en donaciones corporativas, en las que participaron 310 empleados, quienes aportaron 3.009 horas de su tiempo, beneficiando a más de 6.100 personas.

	2025	2024	2023
Donaciones corporativas (\$)	78.456	69.633	63.293
Voluntariado en horario laboral (h)	3.009	2.476	2.934
Voluntariado en el tiempo libre (h)	24*	246	106
Empleados participantes	310	335	374
Personas beneficiadas	6.181	5.904**	7.684

* La disminución en el voluntariado en tiempo libre se debe a que la Terminal de Tuxpan ya no pertenece a la organización.

** Actualización de información: Debido a un error, se había reportado el número total de asistentes a uno de los eventos en lugar del público específico de la función.

Medio Ambiente

- **Vinculación comunitaria y economía circular (Perú):** En octubre, el equipo de la Terminal de Matarani donó una estructura metálica para el almacenamiento de botellas de plástico a la Asociación de Vivienda Villa El Pescador, mejorando la recolección y organización de materiales reciclables en las instalaciones deportivas de la comunidad y promoviendo la conciencia medioambiental y las prácticas de economía circular a través del trabajo conjunto de los equipos de HSSE y Operaciones.
- **Conciencia medioambiental y protección de la biodiversidad (México):** A través de su participación en la campaña del Día Mundial del Medio Ambiente organizada por ASIPONATUX, la Terminal de Tuxpan se sumó a una actividad de conservación orientada a las familias en la playa Barra Norte, que reunió a más de 200 participantes e incluyó la liberación de crías de tortuga lora, contribuyendo a la protección de la biodiversidad local, la educación medioambiental y la vinculación comunitaria.
- **Conservación marina y gestión medioambiental (Brasil):** El equipo de la Terminal de Açu participó en la liberación de crías de tortuga marina en la Reserva Caruara en São João da Barra, en colaboración con el Proyecto Tamar. La iniciativa de vinculación involucró a los OTAMERS y contratistas en una acción de conservación marina que respalda la protección de especies, la educación medioambiental y la sostenibilidad del ecosistema a largo plazo.



- **Concientización por el Día Mundial del Medio Ambiente y compromiso con la sostenibilidad (Brasil):** El 5 de junio, la Terminal de Vitória celebró el Día Mundial del Medio Ambiente con una iniciativa interna liderada por HSSE centrada en la gestión de residuos y la sostenibilidad. La actividad involucró a todos los OTAMERS a través de una dinámica interactiva de clasificación de residuos, reforzando las prácticas de economía circular mediante su alianza con la Asociación Revive, y destacando que el 100 % del consumo de energía eléctrica de la terminal proviene de fuentes renovables.
- **Limpieza marina y protección del medio ambiente (Panamá):** El 26 de noviembre, la Terminal de Colón llevó a cabo una limpieza marina en el Muelle 1 con la participación de dos contratistas y dos OTAMERS, recolectando más de 11 kilogramos de residuos (principalmente plásticos) y contribuyendo a la protección de la vida marina y la preservación del ecosistema local.
- **Concientización sobre la fauna silvestre y protección medioambiental (Colombia):** Se llevó a cabo una sesión de concientización para el equipo de Mamonal con el fin de promover un comportamiento responsable hacia la fauna local, reforzando las prácticas de protección de la biodiversidad y respaldando operaciones seguras y responsables con el medio ambiente.



Cultura y Deportes

- **Celebración de la cultura, la conexión y el espíritu de equipo (Brasil):** Durante julio y agosto, los equipos de OTAMERICA en todo Brasil celebraron las tradicionales *Festas Juninas* mediante encuentros locales en las terminales de Vitória y Açu y en la oficina de Río de Janeiro, fomentando la integración, fortaleciendo los vínculos del equipo y reforzando un sentido de pertenencia compartido, al tiempo que se valoró la cultura local.
- **Espíritu de equipo y vinculación comunitaria a través del deporte (Colombia):** Los OTAMERS de la Terminal de Mamonal participaron en el segundo torneo de fútbol “Campeonato de la Amistad” junto con clientes y contratistas, fortaleciendo el trabajo en equipo, la vinculación comunitaria y un sentido de orgullo compartido.
- **Celebración de 20 años de excelencia operativa y orgullo de equipo (Perú):** En junio, OTAMERICA conmemoró el 20º aniversario de la atención al primer buque en la Terminal Marina de Pisco Camisea con una celebración centrada en los deportes que involucró a OTAMERS y contratistas. En el evento se reconoció a los empleados que participaron en la operación inicial y se reafirmaron dos décadas de excelencia operativa y orgullo de equipo.



Día Internacional de la Mujer: Promoviendo el liderazgo femenino y la inclusión en LATAM

Como parte del Mes de la Mujer, OTAMERICA organizó una serie de actividades durante todo marzo para celebrar y reflexionar sobre el papel de las mujeres y el liderazgo femenino dentro de la organización. Estas iniciativas crearon espacios de aprendizaje, diálogo y reconocimiento, reforzando nuestro compromiso con la equidad, la diversidad y el desarrollo de todos los talentos en toda la región.

Una de las actividades principales fue el taller “Reinas que Transforman”, liderado por Mariangela Rossi, escritora, *coach* y facilitadora en aprendizaje y desarrollo personal. Dictado en tres sesiones, el taller ofreció a los OTAMERS un espacio para fortalecer la mentalidad en torno a la resiliencia, la autenticidad y el propósito. A través de dinámicas interactivas, los participantes exploraron cómo las creencias, las emociones y la toma de decisiones influyen tanto en el crecimiento profesional como en el personal. Los temas incluyeron la evolución del liderazgo femenino y su impacto a lo largo del tiempo, la complementariedad como elemento clave del liderazgo inclusivo y las competencias esenciales necesarias para liderar con confianza e impacto. Estas sesiones no solo proporcionaron herramientas prácticas de desarrollo, sino que también reforzaron el compromiso integral de OTAMERICA con la equidad de género y el liderazgo inclusivo.

OTAMERICA se enorgullece de contar con mujeres en roles que tradicionalmente han sido ocupados por hombres, particularmente en áreas operativas y técnicas. Sus experiencias reflejan el compromiso de la empresa de brindar igualdad de oportunidades sin distinción de género. Desde funciones en calidad y laboratorio hasta operaciones, HSSE y mantenimiento, estas profesionales aportan perspectivas diversas, fortalecen el trabajo en equipo y respaldan una mejor toma de decisiones en toda la organización. Al crear un entorno donde las mujeres se sienten empoderadas para liderar, expresar sus ideas y crecer profesionalmente, OTAMERICA continúa avanzando hacia un lugar de trabajo más inclusivo y representativo.

Ayuda Humanitaria

- **Apoyo a las familias y al cuerpo de bomberos (Panamá):** Como parte del Mes de la Prevención de Incendios, OTAMERICA entregó canastas de cuidado para bebés al Cuerpo de Bomberos de Colón, apoyando a los bomberos y sus familias, reconociendo al mismo tiempo su papel esencial en la protección de la comunidad y reforzando el compromiso de la empresa con la asistencia social.
- **Voluntariado para la educación de la primera infancia (Colombia):** Como parte del 50° aniversario de la Fundación Colectivo Traso, los empleados de OTAMERICA realizaron un voluntariado en Pasacaballos pintando salones de clase en el Centro de Excelencia de la Primera Infancia, beneficiando a aproximadamente 200 niños de uno a cinco años y donando todos los materiales utilizados para la actividad.
- **Celebración de las madres y fortalecimiento de los lazos comunitarios (Perú):** En reconocimiento al Día de la Madre, OTAMERICA realizó una donación a la Asociación Taller Villa El Pescador, apoyando a las madres de la comunidad y fortaleciendo los lazos sociales a través de una vinculación comunitaria significativa.
- **Compartiendo la Pascua con la comunidad (Brasil):** OTAMERICA contribuyó a las celebraciones locales de Pascua mediante la donación de huevos de chocolate, compartiendo un momento de alegría con la comunidad y reforzando su compromiso con las relaciones positivas y las tradiciones locales.

Solidaridad y apoyo a las comunidades locales en Argentina

Tras el severo temporal que azotó el sudoeste de la provincia de Buenos Aires, registrando más de 350 milímetros de lluvia en pocas horas, OTAMERICA activó un plan integral de apoyo y respuesta para sus empleados y las comunidades de Punta Alta y Bahía Blanca. El evento climático extremo causó inundaciones generalizadas y daños significativos en viviendas e infraestructura local, afectando a cientos de familias de la región.

A pesar de las difíciles condiciones, la Terminal de Puerto Rosales continuó operando de manera segura y sin interrupciones. La continuidad operativa se garantizó mediante medidas proactivas, mientras que, en paralelo, los esfuerzos se centraron en apoyar a los afectados por la tormenta. El equipo de Recursos Humanos realizó una evaluación exhaustiva para identificar a los OTAMERS afectados por las inundaciones y brindar asistencia focalizada, incluyendo colchones, ropa de cama, kits de limpieza, alimentos y apoyo económico. Los protocolos de comunicación fueron clave para permitir el contacto oportuno con los empleados y confirmar su bienestar, destacando la importancia de mantener actualizada la información de contacto de emergencia.

Además del apoyo a los empleados, OTAMERICA extendió su ayuda a la comunidad en general. La empresa coordinó con el Consorcio de Gestión del Puerto de Bahía Blanca y un hogar de ancianos local para canalizar donaciones, y trabajó junto al Municipio de Coronel Rosales para facilitar el acceso a equipos y materiales necesarios para las tareas de reconstrucción. Se entregó una donación adicional de 50 colchones a la UOCRA para su distribución entre sus afiliados. También se difundieron recomendaciones de higiene y desinfección durante este periodo, reconociendo su importancia en las condiciones posteriores a una inundación.

OTAMERICA agradece profundamente a los numerosos colegas que demostraron empatía, solidaridad y compromiso al apoyar a sus compañeros afectados, ya sea ofreciendo alojamiento, comida, suministros esenciales o apoyo emocional. Estas acciones reflejan los valores que guían a OTAMERICA en tiempos de adversidad. La solidaridad, el trabajo en equipo y el cuidado mutuo siguen siendo el eje de nuestra respuesta mientras continuamos apoyando a nuestra gente y a las comunidades donde operamos.

Educación

- Iniciativas de educación, prevención y apoyo a la juventud (Panamá):** OTAMERICA llevó a cabo una sesión de alcance educativo para niños de la escuela La Represa, ubicada en zona de riesgo, centrada en seguridad personal, educación sexual y prevención del abuso de sustancias. Asimismo, brindó apoyo a un estudiante de último año de secundaria de un entorno vulnerable a través de una iniciativa de inclusión laboral, en coordinación con COASSA y el Ministerio de Desarrollo Social.
- Desarrollo de capacidades comunitarias y capacitación en gestión de proyectos (Colombia):** OTAMERICA ofreció capacitación en gestión y desarrollo de proyectos para miembros de la comunidad cercanos a sus operaciones, complementada con un taller sobre derechos sociales y gestión institucional, fortaleciendo las capacidades locales, la participación informada y el desarrollo sostenible liderado por la comunidad.
- Apoyo comunitario y fortalecimiento institucional (Argentina):** En agosto, la Terminal de Puerto Rosales apoyó a instituciones clave de Bahía Blanca mediante la donación de dos computadoras Lenovo Think al Tribunal Descentralizado de Clasificación Docente N.º 22 y una impresora HP junto con diez sillas a la Prefectura Naval Argentina, fortaleciendo las capacidades locales y los servicios públicos esenciales.
- Programa Padrino Empresario (Panamá):** Cada año recibimos a un estudiante de escasos recursos, brindándole no solo capacitación práctica, sino también una experiencia laboral remunerada. Los participantes son estudiantes que se encuentran cursando su último año de educación secundaria.
- Actividades de alcance escolar (Panamá):** OTAMERICA realizó sesiones de concientización en una escuela ubicada en la zona de Colón, enfocadas en temas tales como educación para la salud, prevención del consumo de sustancias prohibidas y la importancia de los valores familiares. Además, se organizó una actividad comunitaria de fin de año que incluyó una celebración y entrega de obsequios para niños de comunidades con vulnerabilidad social.



Proyecto Puerto Verde (Panamá)

En 2025, nos sumamos al Proyecto Puerto Verde en Panamá como empresa aliada, en colaboración con Austral Group, un proveedor líder de viajes académicos y programas de aprendizaje experiencial. Esta iniciativa consiste en un programa de consultoría para estudiantes de posgrado de la Maestría en Gestión de la Sostenibilidad de la American University (Washington D. C., EE. UU.).

Como parte del programa, los estudiantes trabajarán como consultores de sostenibilidad en proyectos para empresas con sede en la Ciudad de Panamá. Esta colaboración está diseñada para brindar a los participantes una comprensión profunda de las mejores prácticas de sostenibilidad en el país, al tiempo que aporta un valor significativo a las empresas aliadas.

Los proyectos podrán enfocarse en áreas tales como Sostenibilidad, Logística y Cadena de Suministro, Estrategia de Negocios, Responsabilidad Medioambiental Corporativa, e Innovación y Desarrollo de Productos.

El programa comenzará de manera virtual a finales de enero de 2026. Posteriormente, los estudiantes viajarán a Panamá en marzo de 2026 para reunirse presencialmente con sus empresas aliadas y presentarán los resultados finales de sus proyectos de forma virtual a finales de abril de 2026.

Salud

- **Promoción de la conciencia sobre la salud y la prevención (Brasil):** La Terminal de Açu implementó la campaña “Diciembre Naranja”, liderada por HSSE, para concientizar sobre la exposición al sol y la prevención del cáncer de piel. La iniciativa involucró a OTAMERS y colaboradores de T-OIL a través de sesiones educativas, un cuestionario de conocimientos y el acceso a evaluaciones dermatológicas como parte del Programa de Calidad de Vida.

Campañas de vacunación en apoyo de la salud colectiva en LATAM

La vacunación desempeña un papel fundamental en la promoción de la salud colectiva y el fortalecimiento de comunidades más seguras y resilientes. Al prevenir enfermedades graves, la inmunización no solo protege la salud individual, sino que también ayuda a reducir la circulación de virus y bacterias, protegiendo a quienes no pueden vacunarse y contribuyendo a la salud pública general.

En OTAMERICA, nuestra prioridad es la gente. En este sentido, los equipos de Recursos Humanos y HSSE coordinan iniciativas anuales de promoción de la salud en toda la región. Durante el periodo de este informe, las terminales implementaron una campaña de vacunación contra la gripe estacional para OTAMERS y contratistas, ofreciendo las vacunas de forma voluntaria y respetando la toma de decisiones individual.

A través de estas acciones, OTAMERICA refuerza la importancia de la inmunización como una responsabilidad compartida que favorece un entorno de trabajo saludable y genera impactos positivos que se extienden más allá del ámbito laboral.





05 | GOBERNANZA



Gobernanza corporativa

GRI 2-9, 2-10, 2-11, 2-12, 2-13, 2-14, 405-1

Una gobernanza corporativa responsable, fundamentada en prácticas sólidas, principios claros y políticas robustas, es esencial para el éxito a largo plazo de OTAMERICA. Además de cumplir con los requisitos legales y éticos, una gobernanza eficaz respalda la sostenibilidad de nuestro negocio y refuerza nuestra reputación como un socio confiable. Este enfoque incluye considerar activamente las expectativas de nuestros grupos de interés e integrarlas en nuestras decisiones comerciales y operaciones.

Actuar con integridad y en pleno cumplimiento de las leyes aplicables ha sido siempre un elemento central de nuestra identidad. Estos valores están estrechamente vinculados a nuestro papel dentro de Oiltanking GmbH, una organización global comprometida con altos estándares de conducta corporativa. OTAMERICA se estableció como parte de la estrategia de Oiltanking para apoyar a la industria energética en toda América Latina. Oiltanking forma parte de Marquard & Bahls, un grupo privado enfocado en la inversión responsable en los sectores energético y químico, guiado por una visión de largo plazo orientada a crear valor sostenible para las generaciones futuras.

Actuamos con integridad, asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y mantenemos prácticas comerciales justas y transparentes, previniendo activamente la corrupción y las conductas poco éticas.

Asimismo, OTAMERICA desarrolla sus operaciones a través de diversas filiales de Oiltanking GmbH, cuyos nombres comerciales son:

	ARGENTINA	Oiltanking Argentina S.A. / Otamerica Ebytem S.A.
	BRASIL	Otamerica Terminais Ltda. / Otamerica Açú Serviços Ltda./ OT Gás Nordeste (OTGN)
	COLOMBIA	Oiltanking Colombia S.A.
	MÉXICO	Oiltanking México S. de R.L de C.V.
	PANAMÁ	Colón Oil and Service S.A.
	PERÚ	Oiltanking Perú S.A.C. / Oiltanking Andina Services S.A.C. / Terminales del Perú / Logística de Químicos del Sur S.A.C.

El Consejo de Supervisión de Oiltanking GmbH creó la división OTAMERICA para desarrollar el negocio energético en América Latina. Nuestra organización, OTAMERICA, está encabezada por su CEO, Holger Donath, a quien reportan 4 Vicepresidentes de Clúster, responsables de las operaciones en Argentina y México, Brasil, Colombia y Panamá, y Perú; y 6 Vicepresidentes funcionales: Finanzas y RR. HH., Activos y Operaciones, Desarrollo de Negocios, HSSE, TI y Legales y Cumplimiento. También contamos con un Comité de Cumplimiento, la máxima autoridad regional en asuntos relacionados con el cumplimiento. El Comité de Cumplimiento opera de acuerdo con su Carta de Cumplimiento.

Estructura organizativa

La diversidad desempeña un papel fundamental en todo lo que logramos. Por ello, ya sea apoyando a nuestros equipos o dando la bienvenida a nuevos talentos, hacemos especial hincapié en la inclusión y la igualdad de oportunidades. Nuestra gente proviene de una amplia variedad de entornos, y cada persona aporta perspectivas, habilidades y experiencias únicas. En la actualidad, OTAMERICA emplea a 453 personas, la mayoría de las cuales se dedican a operaciones y prestación de servicios las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

El CEO de OTAMERICA es responsable de la gestión y supervisión de las operaciones de la unidad de negocio independiente, OTAMERICA, bajo la supervisión de un comité del Consejo de Supervisión de Oiltanking GmbH, integrado por cuatro miembros.



Comité del Consejo de Supervisión

- 1/4 miembros independientes
- 4/4 miembros ejecutivos
- 1/4 miembros mujeres
- 4/4 mayores de 50 años

El Consejo de Supervisión supervisa la gestión y el control eficaces de Marquard & Bahls y sus filiales en representación de los accionistas, además de supervisar la conducción de los asuntos de la empresa por parte de la dirección. La gestión diaria del negocio es responsabilidad de los Directores Gerentes, específicamente el CEO y el CFO de Marquard & Bahls. Las responsabilidades de gestión de las filiales en América Latina han sido delegadas por el Consejo de Supervisión al CEO de OTAMERICA, Holger Donath.

Esta estructura de gobernanza garantiza que las decisiones ejecutivas se guíen por un marco claro de supervisión de riesgos y gestión responsable. Mientras que los asuntos operativos se manejan de manera eficiente bajo la autoridad delegada, las decisiones clave permanecen sujetas a la revisión por parte del Consejo de Supervisión. En 2025, Marquard & Bahls actualizó los Requisitos para Oiltanking y Advorio, estableciendo expectativas de referencia en áreas críticas como finanzas, ética y cumplimiento, y ASG. Las principales actualizaciones impactaron en los siguientes capítulos: Medioambiental, Social y de Gobernanza, y Privacidad de Datos.

Gobernanza de temas ASG y riesgos relacionados

La supervisión de la gestión de riesgos por parte de la gobernanza está claramente definida y se ejerce de manera activa. El Consejo de Supervisión y sus comités mantienen una supervisión total sobre los riesgos e impactos materiales, incluidos los riesgos operativos, de HSSE y los relacionados con ASG. Los temas de ASG y HSSE se revisan regularmente durante el año, y se llevan a cabo cuatro reuniones formales anuales con el Consejo de Supervisión. Los riesgos ASG están plenamente integrados en el marco del ERM y en los procesos de toma de decisiones estratégicas, garantizando la alineación entre las consideraciones de sostenibilidad y los objetivos de negocio.

La responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de los impactos materiales de sostenibilidad y HSSE está formalmente establecida. Las responsabilidades se delegan claramente a través de políticas, descripciones de puestos y

matrices RACI. Asimismo, los indicadores clave de desempeño relacionados con HSSE están integrados en los planes de incentivos de todos los niveles de los empleados, incluyendo los esquemas de incentivos a corto y largo plazo para el nivel ejecutivo. Todas las preocupaciones críticas se reportan sin excepción a través de los canales establecidos, con un enfoque de tolerancia cero frente a la falta de reporte o el retraso en el mismo, garantizando una comunicación oportuna, transparencia y una supervisión eficaz al más alto nivel de gobernanza.

Un grupo de trabajo dedicado, que cuenta con la participación de representantes de Marquard & Bahls, se encarga de revisar los estándares ASG y evaluar los riesgos y oportunidades de mejora relacionados. A través de este proceso, se llevan a cabo evaluaciones detalladas para analizar la alineación de OTAMERICA con los estándares ASG aplicables y los requisitos internos. Los resultados se presentan mensualmente al Consejo, y cualquier hallazgo o plan de mejora identificado es gestionado posteriormente por OTAMERICA; el progreso y los resultados se monitorean y se informan nuevamente al Consejo.

En OTAMERICA, la sostenibilidad está plenamente integrada en nuestras operaciones y en las responsabilidades de liderazgo. Más allá de cumplir con los requisitos del grupo, trabajamos para anticiparnos y responder a las cambiantes regulaciones de ASG a nivel nacional e internacional, con la ambición de posicionar a OTAMERICA como un referente regional en la materia. A efectos de seguimiento interno y elaboración de informes, completamos una autoevaluación anual de ASG y reportamos indicadores clave de desempeño. Nuestros informes de sostenibilidad son elaborados por OTAMERICA y revisados por Marquard & Bahls.

El informe ASG 2024 de OTAMERICA fue objeto de una evaluación exhaustiva por parte de Marquard & Bahls, la cual identificó oportunidades de mejora que se están incorporando en los esfuerzos continuos de gobernanza, calidad de datos e integración de riesgos.



Ética y cumplimiento

GRI 2-15, 2-16, 2-23, 2-24, 2-26, 2-27, 3-3, 205-1, 205-3, 206-1

OTAMERICA tiene el compromiso de mantener altos estándares éticos y de llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera responsable, lícita y transparente. Para respaldar este compromiso, la empresa ha establecido un marco de ética y cumplimiento que proporciona una guía clara a los empleados y a los grupos de interés externos sobre cómo identificar, gestionar y mitigar los riesgos de cumplimiento. Este marco se sustenta en instrumentos, procedimientos y controles definidos, diseñados para promover el comportamiento ético en todas las actividades.

En 2025, OTAMERICA puso especial énfasis en el fortalecimiento de sus herramientas de mitigación de riesgos de soborno. Como parte de un proceso de mejora continua, el Comité de Cumplimiento inició una revisión integral del Programa de Cumplimiento, con atención específica a las políticas y mecanismos relacionados con la prevención del soborno y la corrupción. Para llevar a cabo esta revisión, OTAMERICA contrató a Honish y Asociados, una firma de consultoría especializada con experiencia en temas de cumplimiento y antisoborno.

A través de estas acciones, OTAMERICA refuerza su compromiso con la conducta ética, el cumplimiento legal y el fortalecimiento continuo de sus prácticas de gobernanza.

La revisión evaluó las políticas, los procedimientos, la participación de la dirección, los controles existentes y su eficacia, así como los mecanismos para el monitoreo y reporte de posibles infracciones. Este proceso se llevó a cabo en línea con las mejores prácticas internacionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables en América Latina y otros países, incluyendo la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

Como resultado, la evaluación identificó varias fortalezas de nuestro Programa de Cumplimiento, tales como:

- Carta Ética y de Cumplimiento de OTAMERICA aprobada por la alta dirección.
- Programas de Cumplimiento aprobados, comunicados e implementados.
- Participación activa y apoyo de la gerencia senior en los programas de cumplimiento y capacitación.
- Existencia de un Comité de Cumplimiento plenamente operativo.
- Código de Conducta y conjunto de políticas vigentes, incluyendo políticas específicas centradas en antisoborno y fraude, relación con funcionarios públicos y obsequios y atenciones.
- Matrices de riesgo aprobadas en la mayoría de los países, identificando riesgos anticorrupción.
- Implementación de herramientas y procedimientos de debida diligencia de terceros.
- Existencia de una línea de denuncia de irregularidades adecuada.
- Elaboración de programas de capacitación adaptados al público objetivo, que cubren diferentes riesgos y políticas.

Asimismo, la evaluación identificó áreas de oportunidad que, tras la debida validación por parte del Comité de Cumplimiento, se implementaron de inmediato, incluyendo:

- Actualización de las políticas de Antisoborno y Fraude, Relación con Funcionarios Públicos, y Obsequios y Atenciones.
- Designación y capacitación de los gerentes de RR.HH. como Coordinadores Locales de Cumplimiento.

- Revisión del lenguaje en las órdenes de compra y contratos para respaldar los derechos y recursos contractuales de OTAMERICA relacionados con las disposiciones de cumplimiento y antisoborno.

En 2025, no se presentaron acciones legales contra OTAMERICA ni ninguna de nuestras filiales en la región relacionadas con conductas anticompetitivas, infracciones de las leyes antimonopolio, prácticas de monopolio o competencia desleal. Tampoco hubo informes de incumplimientos significativos de las leyes y regulaciones aplicables a nuestras operaciones. No se registraron incidentes de corrupción ni se requirieron medidas en relación con tales asuntos. Estos resultados reflejan la eficacia de nuestros controles de cumplimiento, procesos de debida diligencia y estándares éticos.

SISTEMA INTEGRAL DE CUMPLIMIENTO

El sistema de gestión de cumplimiento de OTAMERICA se ajusta a las leyes y regulaciones aplicables, así como con nuestros propios estándares internos, y es fundamental para nuestra cultura de ética y cumplimiento. El Departamento de Ética y Cumplimiento se encarga de identificar los riesgos de cumplimiento, desarrollar los programas de cumplimiento adecuados e implementarlos. Nuestros programas de cumplimiento se centran en la prevención de la corrupción, el soborno y el lavado de dinero, así como en la defensa de la competencia, el cumplimiento de la cadena de suministro y temas relacionados con sanciones.

Estructura de cumplimiento

El área de Ética y Cumplimiento (“E y C”) forma parte del Departamento Legal y es una de las responsabilidades clave del VP de Legales y Cumplimiento de OTAMERICA y su equipo. El área de Legales y Cumplimiento está integrada por el VP de Legales y Cumplimiento, quien desempeña la función de Oficial de Cumplimiento, y el Coordinador de Cumplimiento Jr. Latam. En 2025, los gerentes de Recursos Humanos fueron designados como “coordinadores de cumplimiento” en cada clúster operativo.

OTAMERICA cuenta con su propio Comité de Cumplimiento como el órgano responsable del cumplimiento en la región, encargándose de aprobar programas y políticas de cumplimiento, brindar orientación, revisar casos de denuncias e informar a M&B cuando sea necesario. El comité se reúne trimestralmente para evaluar todos los asuntos relevantes de cumplimiento e integridad, y está integrado por los siguientes miembros: CEO, VP de Legales y Cumplimiento, VP de Finanzas y RR. HH. y el Gerente de RR. HH.

CARTA ÉTICA Y DE CUMPLIMIENTO, CÓDIGO DE CONDUCTA Y POLÍTICAS

La Carta Ética y de Cumplimiento define los principios fundamentales, los roles y las responsabilidades del Departamento de Ética y Cumplimiento, así como su relación con los grupos de interés clave, incluidos el Consejo de Supervisión, el CEO, la gerencia senior y las funciones comerciales y operativas. Además, para establecer altos estándares internos, el departamento de Ética y Cumplimiento ha establecido un marco de políticas y procedimientos sobre temas de cumplimiento.

Como parte de nuestro compromiso de mantener altos estándares éticos, brindamos capacitación obligatoria en ética y cumplimiento para todos los nuevos empleados como parte de nuestro proceso de inducción, complementada con sesiones periódicas de actualización. Este marco de capacitación respalda una sólida cultura de cumplimiento y concientización, garantizando que nuestros empleados comprendan sus responsabilidades y los estándares que rigen nuestras operaciones. Asimismo, cumplimos estrictamente con los requisitos medioambientales, legales y regulatorios, al tiempo que fortalecemos y actualizamos continuamente nuestras políticas y estándares internos.

Cumplimos estrictamente con toda la normativa mundial en materia de sanciones y embargos comerciales. Para respaldar este compromiso, hemos implementado una Política de Gestión de Terceros y Barcos, junto con sistemas diseñados para verificar embarcaciones y socios comerciales frente a las listas de sanciones pertinentes. Cada buque entrante es inspeccionado antes del atraque, y todos los productos son revisados antes de ingresar a nuestras terminales. Además, seguimos las directrices emitidas por la Oficina de Control de Activos Extranjeros (OFAC) para prevenir actividades de transporte marítimo ilícitas y la evasión de sanciones.

Para minimizar aún más los riesgos de sanciones y cumplimiento, revisamos periódicamente a nuestros socios comerciales y sus beneficiarios finales frente a las listas de sanciones emitidas por las autoridades de Australia, Canadá, la Unión Europea, Japón, Suiza, el Reino Unido, las Naciones Unidas y los Estados Unidos. También brindamos capacitación continua a nuestros empleados sobre las actualizaciones de las regulaciones de sanciones y trabajamos estrechamente con nuestros clientes para promover el cumplimiento mutuo. Cada terminal lleva a cabo un proceso de debida diligencia utilizando bases de datos globales relacionadas con el lavado de dinero y la financiación del terrorismo, con el apoyo de controles operativos. Además, todos los terceros que colaboran con nosotros están sujetos a evaluación a través de herramientas corporativas de debida diligencia y procesos de control local, reforzando un enfoque de cumplimiento consistente y sólido en toda nuestra organización.

Código de Conducta de OTAMERICA

Siguiendo las directrices y estándares aprobados por nuestros accionistas, nuestro Código de Conducta define los valores que guían nuestras acciones cada día: Respeto, Integridad, Rendición de Cuentas y Responsabilidad. Describe los principios que dan forma a la manera en que desarrollamos nuestro negocio y refleja nuestro compromiso de actuar de manera consistente con estos valores en todas nuestras operaciones y relaciones.

Nuestro firme compromiso con el respeto de los derechos humanos ha sido incluido expresamente en nuestro Código de Conducta y en nuestra Política contra la Discriminación y el Acoso.

RESPECTO



- Tenemos un gran respeto por el individuo y cuidamos de nuestra gente
- Fomentamos la diversidad y la igualdad de oportunidades
- Potenciamos y promovemos a nuestros empleados en función de su talento, esfuerzo y logros

INTEGRIDAD



- Actuamos con ética y cumplimos con todos los requerimientos legales
- Tratamos a todos nuestros grupos de interés con honestidad, justicia y transparencia
- Creemos que la confianza es la base de las relaciones a largo plazo

NUESTROS VALORES CORPORATIVOS

RENDICIÓN DE CUENTAS



- Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones y estamos a la altura de nuestra gran reputación
- Cumplimos con los compromisos que asumimos
- Esperamos que nuestros empleados sean responsables de sus decisiones y acciones

RESPONSABILIDAD



- Tenemos un compromiso con la excelencia en salud y seguridad, y con la mejora continua
- Nos esforzamos por minimizar nuestro impacto medioambiental e impulsar la sostenibilidad
- Somos buenos vecinos allí donde operamos

Principales políticas actuales

Nuestros valores están respaldados por un sólido marco normativo que estipula cómo desarrollamos nuestro negocio. Nuestras políticas son de acceso público y se encuentran publicadas en el [sitio web de OTAMERICA](#).

Este marco incluye las siguientes políticas y procedimientos:

Política de prevención de lavado de dinero

Prevención del lavado de dinero y la financiación del terrorismo, en consonancia con los principios y estándares de la legislación aplicable y las prácticas de la industria.

Política anticorrupción y antisoborno

Desarrollo de negocios en cumplimiento con todas las leyes aplicables contra el soborno y la corrupción, revisada en 2025.

Política de prevención de discriminación y acoso

Un enfoque de tolerancia cero frente a la discriminación, el acoso o el hostigamiento, incluyendo el acoso sexual.

Procedimiento de gestión de terceros

Las reglas y requisitos obligatorios que deben seguirse antes de contratar a cualquier socio comercial y hasta que la relación finalice.

Política de conflicto de intereses

Aborda la forma en que los conflictos de intereses pueden ser identificados, evitados y mitigados con éxito.

Política de defensa de la competencia

Para garantizar que desarrollamos nuestros negocios de acuerdo con las prácticas de mercado justas, cumpliendo siempre con las leyes y regulaciones de competencia.

Política de uso de información privilegiada

Tiene por objeto prohibir la divulgación no autorizada de información no pública adquirida en el lugar de trabajo y el uso de información privilegiada en la negociación de valores, determina los deberes de los empleados a la hora de tratar y comportarse en situaciones relacionadas con el uso de dicha información.

Política de interacción con funcionarios públicos

Establece el marco para regular aquellas situaciones en las que los empleados o terceros que representan a OTAMERICA deben interactuar con el sector público, a fin de mantener relaciones integrales y transparentes. Como se mencionó anteriormente, esta política también fue modificada en 2025.

Política y procedimiento de otorgamiento y recepción de obsequios y atenciones

Establece reglas específicas para ofrecer y recibir obsequios y atenciones. Este año, la política fue revisada y se diseñó y desarrolló una herramienta de reporte para registrar los obsequios y atenciones, tanto entregados como recibidos por los colaboradores de OTAMERICA.

Política de protección de datos

Determina cómo garantizamos el manejo y la protección adecuada de los datos personales.

Política de donaciones y patrocinio

Establece normas y requisitos obligatorios para orientar la selección y gestión de solicitudes de terceros para donaciones e inversiones de patrocinio.

Política y procedimiento de denuncia de irregularidades

En OTAMERICA, trabajamos para fomentar un entorno laboral en el que nuestros empleados y los grupos de interés con quienes mantenemos relaciones comerciales se sientan respaldados y seguros para informar cualquier comportamiento poco ético o ilícito siempre que lo consideren necesario. Nos comprometemos a brindar un sistema que ofrezca la máxima protección a quienes planteen inquietudes y garantice que todas las denuncias se gestionen de manera oportuna, justa y profesional.

Desde 2024, nuestra línea directa de denuncias ha permitido que los empleados y grupos de interés externos denuncien asuntos relacionados con discriminación y acoso, soborno y corrupción, conductas ilegales o cualquier otra presunta violación de nuestro Código de Conducta. El canal de denuncias opera de forma independiente a la red de OTAMERICA y es gestionado por KPMG. Las denuncias pueden presentarse en los idiomas locales y el canal está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Para fortalecer aún más la transparencia y la consistencia en el manejo de los casos, el Comité de Cumplimiento aprobó un Protocolo de Investigación de Denuncias que establece responsabilidades claras y define los plazos para los procesos de investigación y toma de decisiones.

Durante 2025, se recibieron denuncias de irregularidades en relación con diversos asuntos de cumplimiento. Tras las investigaciones correspondientes, algunos casos resultaron en infracciones de cumplimiento menores o moderadas confirmadas y fueron sancionados por el Comité de Cumplimiento de acuerdo con el protocolo aprobado. Ninguna de las denuncias estuvo relacionada con corrupción o soborno. En los casos en que correspondió, se aplicaron medidas disciplinarias, incluyendo suspensiones temporales y desvinculaciones. Consideramos cada presentación como una contribución importante para fortalecer nuestra cultura corporativa y mantenemos nuestro compromiso de sostener un entorno abierto y respetuoso donde las inquietudes puedan plantearse de manera segura. Cualquier persona que desee denunciar actos ilícitos o poco éticos puede hacerlo visitando complianceotamerica.lineaseticas.com.

Mensualmente, se informan las iniciativas y novedades relacionadas con el cumplimiento al Comité del Consejo de Supervisión, incluyendo las preocupaciones críticas recibidas a través de los canales de denuncia. En 2025, se recibieron 12 denuncias, de las cuales ninguna fue considerada de naturaleza crítica por el Comité de Cumplimiento.

Conflictos de intereses

La Política de Conflicto de Intereses describe los métodos mediante los cuales los conflictos de intereses pueden ser identificados, evitados y mitigados con éxito. El objetivo de la política es garantizar que los empleados desempeñen sus funciones de manera objetiva en interés de OTAMERICA, y describe sus obligaciones en los casos en que pueda existir un conflicto de intereses potencial. Esto protege tanto a la empresa como a los empleados contra daños a su reputación, garantizando un proceso de aprobación y divulgación coordinado.

En 2025, todos los empleados completaron el formulario de declaración de conflicto de intereses. Cualquier conflicto divulgado fue evaluado por el área de Legales y Cumplimiento y por el gerente del área del empleado involucrado para su correcta gestión.

CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN

Durante 2025, implementamos una serie de iniciativas de capacitación dirigidas al personal, combinando cursos obligatorios de *e-learning* con sesiones presenciales. Estas actividades se dictaron tanto a empleados como a terceros que interactúan regularmente con OTAMERICA, reforzando la concientización sobre los estándares éticos, los requisitos legales y las políticas internas en toda la organización.

Se brindaron sesiones de capacitación presencial sobre la Política Anticorrupción y Anti-Fraude, la Política de Interacción con Funcionarios Públicos y la Política de Otorgamiento y Recepción de Obsequios y Atenciones al personal clave, cuyos roles implican una mayor exposición a potenciales riesgos de corrupción. Estas sesiones fueron diseñadas para fortalecer la comprensión de las normas aplicables y los comportamientos esperados en situaciones sensibles. En línea con nuestro compromiso de operar de acuerdo con la ley y con altos estándares éticos, la asistencia entre el público objetivo alcanzó el 99 %.

Además, se continúan dictando capacitaciones de actualización sobre Prevención de Discriminación y Acoso y Conflicto de Intereses a todos los empleados de OTAMERICA a través de la plataforma de *e-learning* BambooHR. Durante el año, también se introdujo un nuevo curso virtual sobre Protección de Datos. Se llevaron a cabo sesiones presenciales de refuerzo, de carácter no obligatorio, sobre el Código de Conducta y otras políticas fundamentales para empleados y personal clave de contratistas en toda la región. Finalmente, se brindó capacitación presencial especializada sobre Uso de Información Privilegiada y Prevención de Lavado de Dinero a los equipos de las áreas de Finanzas y Compras, fortaleciendo los controles en sectores con mayor exposición regulatoria.

Comunicación y capacitación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Todas las políticas y procedimientos anticorrupción están disponibles públicamente y se puede acceder a ellos a través del sitio web y la intranet de la empresa. Asimismo, son comunicados y compartidos con todas las entidades con las que OTAMERICA mantiene relaciones comerciales o

institucionales, incluyendo proveedores, agentes, gestores de intereses y otros intermediarios, empresas conjuntas y socios de consorcios, gobiernos y clientes.

Durante el último año, y en el marco de la emisión de Obligaciones Negociables por parte de Oiltanking EBYTEM S.A., estas políticas y procedimientos fueron puestos a disposición de la Comisión Nacional de Valores (CNV) y de todas las autoridades involucradas en el proceso.

En relación con la capacitación anticorrupción dictada en 2025, y por decisión del Comité de Cumplimiento, dicha formación estuvo dirigida

a un grupo específico de empleados quienes, debido a sus funciones y responsabilidades, están expuestos a un mayor riesgo de corrupción. El cien por ciento (100 %) de los integrantes de este grupo recibió la capacitación correspondiente. Con respecto a los contratistas, la empresa no cuenta con un registro regional de estos; por lo tanto, no es posible informar un porcentaje. Además, el área de Cumplimiento dictó sesiones de inducción a 60 proveedores sobre las políticas clave de la empresa, reforzando su compromiso con la integridad y la conducta empresarial responsable. Estos proveedores se encuentran ubicados en Argentina (30), Colombia (10), Panamá (5) y Perú (15).

	Argentina		Brasil		Colombia		México		Panamá		Perú		Total 2025	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
MIEMBROS DEL ÓRGANO DE GOBIERNO														
Comunicación	8	73	1	9	1	9	0	0	*	-	1	9	11	100
Capacitación	8	73	1	9	1	9	0	0	*	-	1	9	11	100
EMPLEADOS - COMUNICACIÓN														
Operativos	119	74	120	76	28	70	0	0	31	82	39	72	337	74
Administrativos	42	26	37	24	12	30	3	100	7	18	15	28	116	26
Total	161	100	157	100	40	100	3	100	38	100	54	100	453	100
EMPLEADOS -CAPACITACIÓN														
Operativos	19	43	14	42	7	54	0	0	6	60	9	50	55	45
Administrativos	25	57	19	58	6	46	3	100	4	40	9	50	66	55
Total	44	100	33	100	13	100	3	100	10	100	18	100	121	100

* La Vicepresidencia de Panamá y Colombia es ejercida por el mismo ejecutivo.

Gestión De Riesgos

GRI 2-12, 2-13, 2-16, 418-1

Fortalecimiento de nuestra cultura de integridad

Como resultado del análisis de brechas, el Comité de Cumplimiento aprobó una nueva iniciativa en toda la región para reforzar nuestros valores compartidos y mejorar la concientización sobre la conducta ética en el lugar de trabajo.

Esta iniciativa consistió en el fortalecimiento de la gestión de cumplimiento local mediante el establecimiento de una red de Coordinadores de Cumplimiento locales. Esta responsabilidad fue asignada a los gerentes de Recursos Humanos de cada país, con el objetivo de asegurar una presencia local más sólida y mejorar nuestro alcance a todos los empleados de OTAMERICA.

Para desarrollar y fortalecer este rol, los gerentes de Recursos Humanos participaron en talleres y sesiones de capacitación dirigidos por el equipo de Cumplimiento. Estas sesiones los dotaron de las herramientas y conocimientos necesarios para desempeñar eficazmente sus responsabilidades de apoyo.



A medida que OTAMERICA continúa creciendo a través de una estrategia enfocada en el desarrollo medido y a largo plazo, la gestión eficaz de riesgos sigue siendo un elemento central de nuestra gobernanza y enfoque operativo. Nuestras actividades involucran riesgos financieros, operativos, de HSSE, sociales, medioambientales y de cumplimiento, los cuales se abordan a través de un marco de trabajo de gestión de riesgos estructurado y sistemático, diseñado para respaldar la toma de decisiones informada, proteger a las personas y al medio ambiente, y garantizar la resiliencia del negocio.

Para reforzar este marco, la Política de Gestión de Riesgos fue renovada en 2025, fortaleciendo nuestro compromiso con la identificación, evaluación y mitigación consistente de riesgos en toda la organización. La actualización de la política fue respaldada por capacitaciones específicas impartidas a todo el personal pertinente, garantizando una comprensión común de los roles, responsabilidades y metodologías. OTAMERICA se rige por el proceso de gestión de riesgos de la norma ISO 31000 y aplica herramientas reconocidas en la industria, tales como la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (HIRA), que se revisan anualmente o cada vez que ocurren eventos significativos o cambios en las condiciones operativas.

La gestión de riesgos en OTAMERICA está arraigada en toda la organización y plenamente integrada en la planificación estratégica, la gestión financiera y las operaciones cotidianas. Nuestro sistema de Gestión de Riesgos Corporativos (ERM) permite la identificación estructurada de los riesgos, la definición de medidas de mitigación y un seguimiento sistemático a través de ciclos de reporte establecidos. Un enfoque descentralizado permite que cada unidad de negocio asuma la responsabilidad de sus riesgos específicos dentro de su contexto operativo, manteniendo al mismo tiempo la coherencia mediante las políticas, metodologías y la supervisión de la gobernanza a nivel del grupo. El intercambio continuo de conocimientos entre los equipos y las áreas de negocio favorece la identificación de mejores prácticas y fortalece la respuesta integral ante los riesgos.

La mitigación de riesgos se sustenta adicionalmente en iniciativas focalizadas y controles operativos. El Análisis de Capas de Protección (LOPA) se aplica como parte del proceso de gestión de riesgos, y se realizan auditorías de barreras anuales para verificar la eficacia de las medidas preventivas y de mitigación. En 2025, los coordinadores de HSSE y de Activos y Operaciones recibieron capacitación de actualización en LOPA para reforzar la gestión

de barreras operativas y reducir la exposición al riesgo. Además, se están implementando mejoras continuas en los procesos HAZID y HAZOP para fortalecer la identificación, reducción y mitigación de riesgos en todas las operaciones.

Dentro de este marco integral, OTAMERICA ha tomado medidas específicas para fortalecer la gestión de riesgos relacionados con el cumplimiento y la integridad. En 2023, se lanzó una iniciativa regional para desarrollar matrices de riesgo de corrupción para cada país donde operamos, en colaboración con expertos en cumplimiento familiarizados con los entornos regulatorios locales. Durante 2024, las unidades operativas de Argentina, Colombia, México y Perú completaron sus respectivas matrices de riesgo de cumplimiento, identificando riesgos clave relacionados principalmente con el soborno o la colusión con funcionarios públicos, ya sea de forma directa o a través de terceros, el lavado de dinero, los conflictos de intereses y brechas en los procesos de debida diligencia. Estas acciones representan un paso significativo en el refuerzo de nuestro marco de cumplimiento en toda la región.

Como parte del enfoque de gestión de riesgos en la cadena de suministro, OTAMERICA aplica procesos de debida diligencia antes de la contratación de proveedores. La Oficina Federal de Economía y Control de Exportaciones de Alemania (BAFA), autoridad responsable de supervisar el cumplimiento de la Ley Alemana de Debida Diligencia en la Cadena de Suministro (LkSG), confirmó que Marquard & Bahls Holding no ejerce una influencia decisiva sobre sus unidades operativas y que tanto Oiltanking GmbH como OTAMERICA emplean a menos de 1.000 personas en Alemania. En consecuencia, Oiltanking GmbH y OTAMERICA no están sujetas a la LkSG. No obstante, antes de contratar los servicios de cualquier proveedor, OTAMERICA realiza verificaciones de antecedentes que incluyen riesgos relacionados con el cumplimiento y aspectos de recursos humanos, utilizando World-Check One, una herramienta de detección en línea provista por un tercero independiente.

En todas las categorías de riesgo, la prioridad de OTAMERICA sigue siendo el Objetivo Cero, el cual se sustenta en KPI operativos y de HSSE, monitoreados tanto a nivel de terminal como corporativo. A través de este enfoque integrado y disciplinado, buscamos gestionar los riesgos de manera eficaz, fortalecer la gobernanza y respaldar la sostenibilidad y resiliencia a largo plazo de nuestras operaciones.

Proceso de ERM

1. Identificación de riesgos

El objetivo es determinar y comprender exhaustivamente los riesgos que enfrenta OTAMERICA y que podrían afectar el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

2. Análisis y evaluación de riesgos

Busca determinar el grado de impacto y la probabilidad de los eventos de riesgo identificados sobre el logro de los objetivos de la organización.

3. Respuesta y mitigación de riesgos

Tras evaluar los riesgos pertinentes, se definen las estrategias para gestionar la exposición. Las medidas de respuesta están diseñadas para reducir el impacto previsto o la probabilidad de ocurrencia de dichos riesgos.

4. Consolidación de riesgos y elaboración de informes

Se enfoca en la formalización de los informes por parte del Director de Riesgos respectivo. Incluye la validación de la información recopilada y la presentación final ante el nivel superior de gestión de riesgos.

5. Seguimiento de riesgos

Una vez finalizado el proceso de ERM, es importante realizar un monitoreo continuo de la situación de riesgo en cada área de responsabilidad para asegurar la eficacia de los controles.

Los principales riesgos que podrían afectar el desempeño futuro del negocio incluyen:

- Fluctuación de las divisas.
- Estallido de otra crisis financiera internacional y/o recesión económica sostenida.
- Conflictos políticos en los países productores de petróleo y las consecuentes tensiones en los mercados petroleros.
- Incremento en los precios de los recursos naturales y de la energía adquirida.
- Catástrofes medioambientales y naturales, así como efectos derivados del cambio climático.
- Mayores riesgos en los países en los que operamos.
- Pandemia mundial, como el brote de COVID-19.



PROTECCIÓN DE DATOS

A medida que la digitalización avanza y el volumen de información procesada por la empresa continúa creciendo, la protección de datos y la privacidad de la información han cobrado una relevancia cada vez mayor. Si bien los avances tecnológicos aportan claros beneficios operativos, también plantean nuevos riesgos relacionados con la ciberseguridad, el acceso no autorizado y posibles filtraciones de datos. En respuesta a ello, y para garantizar que los datos personales se traten de acuerdo con las normativas locales aplicables y los estándares internacionales, el Comité de Cumplimiento aprobó una Política de Protección de Datos en 2024.

En línea con esta Política, quienes tengan la responsabilidad del tratamiento de datos personales deben demostrar la implementación de medidas adecuadas y efectivas para cumplir con las obligaciones legales y proteger los datos de clientes, proveedores, empleados, accionistas y otros grupos de interés pertinentes. Esto incluye garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información a lo largo de todo su ciclo de vida.

OTAMERICA mantiene un compromiso firme y compartido con la protección de datos en todos los niveles de la organización, incluyendo a los accionistas, el Consejo, la gerencia ejecutiva y los equipos operativos.

En 2025, OTAMERICA no recibió denuncias relacionadas con la privacidad o filtraciones de datos de clientes, lo que refuerza la efectividad de los controles implementados.

Marco de referencia adoptado

OTAMERICA ha adoptado el Marco de Seguridad Cibernética de NIST (CSF) 2.0, desarrollado por el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología de los EE. UU., como el marco de referencia para la gestión de su ciberseguridad. Este estándar internacional es ampliamente utilizado en sectores de infraestructura crítica. Su adopción permite realizar una comparación con los estándares de la industria y las mejores prácticas globales, facilita la comunicación de los riesgos y controles de ciberseguridad a la dirección y a los grupos de interés externos, y fortalece la confianza mediante un enfoque estructurado alineado con los estándares internacionales.

La Organización realiza autoevaluaciones de madurez periódicas basadas en este marco para medir la implementación de los controles y capacidades de ciberseguridad en sus funciones principales. Estas evaluaciones permiten identificar brechas, priorizar iniciativas de mejora y fortalecer continuamente la postura de seguridad de la empresa.

Estructura organizacional de ciberseguridad

La gestión de la ciberseguridad depende del Departamento de Tecnología de la Información y es ejecutada por un Equipo de Ciberseguridad especializado, liderado por el Gerente de Seguridad de la Información (ISM). El equipo supervisa la gestión de vulnerabilidades, el monitoreo de amenazas, la respuesta ante incidentes, la participación en los procesos de continuidad del negocio y recuperación, las evaluaciones de riesgo y madurez, las iniciativas de concientización, y los informes ejecutivos y de cumplimiento.

El ISM reporta directamente al Vicepresidente de Tecnología de la Información, quien desempeña funciones equivalentes a las de un Director de Tecnología de la Información (CIO). El Vicepresidente de TI brinda actualizaciones mensuales al Director Ejecutivo (CEO) sobre el panorama de amenazas, incidentes significativos, el cumplimiento de los controles

implementados y el progreso de las iniciativas estratégicas. En caso de incidentes de seguridad de gravedad, se activan mecanismos de escalamiento inmediato para informar al CEO y, cuando corresponda, al Consejo de Administración.

Esta estructura de reporte asegura que las iniciativas de ciberseguridad reciban el apoyo ejecutivo adecuado y se mantengan alineadas con las estrategias tecnológicas y operativas de la empresa. Este marco de gobernanza establece un vínculo directo y sistemático con la toma de decisiones ejecutivas, garantizando que los riesgos de ciberseguridad se gestionen con la visibilidad y prioridad adecuadas, integrándose en la estrategia de gestión de riesgos y continuidad operativa general de la empresa.

Capacitación y concientización para empleados y contratistas

La capacitación obligatoria en ciberseguridad se dicta a través de la plataforma SoftExpert, y se complementa con comunicaciones periódicas en la intranet de la empresa (OTANET), que incluyen alertas y mensajes de concientización global. Asimismo, durante el mes de octubre (Mes de la Ciberseguridad), se realizan campañas específicas destinadas a todos los empleados.

Durante 2025, se dictó capacitación específica en línea para aquellos empleados cuyos roles implican una mayor exposición a los riesgos de recolección y gestión de datos, incluyendo el manejo de información relacionada con clientes, proveedores y empleados. Estas acciones tienen como objetivo fortalecer la concientización, reforzar la responsabilidad y promover la aplicación consistente de los principios de protección de datos en toda la organización.



Valor económico

GRI 2-6, 201-4, 204-1

Nuestras terminales operan con petróleo crudo, productos refinados, biocombustibles, productos químicos y gases, abasteciendo la creciente demanda de productos energéticos en toda América Latina. A medida que la demanda regional de productos derivados del petróleo continúa en aumento, OTAMERICA se encuentra bien posicionada para fortalecer su rol en el mercado y profundizar sus alianzas a largo plazo. Nuestro enfoque sigue centrado en mejorar el desempeño de las terminales mediante una mayor eficiencia operativa, la inversión continua en proyectos de expansión estratégica y la integración de criterios de sostenibilidad en los procesos de toma de decisiones.

Asimismo, gestionamos activamente y revisamos periódicamente nuestra cartera de activos para asegurar su alineación con las condiciones cambiantes del mercado y las oportunidades de crecimiento emergentes. Este enfoque disciplinado sustenta la resiliencia operativa y nos permite responder a la transición energética, incluyendo el cambio gradual hacia productos con menor contenido de carbono.

En 2025, OTAMERICA Argentina actualizó su Programa Global de Obligaciones Negociables por un monto de hasta 320 millones de dólares estadounidenses. En enero de 2025, nuestra empresa emitió 63,54 millones de dólares divididos en la Clase I, por 28,31 millones de dólares al 7 %, y la Clase II, por 35,23 millones de dólares con una tasa de interés del 8 %. El objetivo de esta emisión fue continuar respaldando la expansión de la Terminal de Puerto Rosales, que se extendió a una tercera posición de atraque cuya finalización está prevista para fines de 2026.

Ingresos en millones de dólares estadounidenses

AÑO	2025	2024	2023
Ingresos en millones de \$	203,1	125,9	121,3
Incremento	61,33%	3,80%	

En comparación con el año anterior, nuestra empresa experimentó un incremento en los ingresos de 77,2 millones de dólares estadounidenses, lo que equivale a un 61,3 %. Este incremento se ve impulsado principalmente por la entrada en operación de la ampliación de la Terminal de Puerto Rosales.

Durante 2025, no recibimos asistencia financiera de gobiernos nacionales, provinciales o municipales, ya sea a través de beneficios fiscales, donaciones, subsidios, exenciones u otros beneficios financieros.

EBITDA en millones de dólares estadounidenses

AÑO	2025	2024	2023
EBITDA en millones de \$	-125,08	71,3	86,4
Incremento	75,43%	-17,50%	

Nuestro EBITDA también aumentó un 75,4 %, alcanzando los 125,1 millones de dólares estadounidenses, frente a los 71,3 millones de dólares estadounidenses del año anterior. Este incremento tiene su origen en los mismos factores que impulsaron los ingresos.

EBT en millones de dólares estadounidenses

AÑO	2025	2024	2023
EBT en millones de \$	80,8	59,2	62
Incremento	36,56%	-4,50%	

El EBT de OTAMERICA también experimentó un crecimiento del 36,6 %, finalizando 2025 con un valor de 80,8 millones de dólares estadounidenses, lo que representa una diferencia de 21,6 millones de dólares estadounidenses respecto al año anterior. Este incremento es resultado de los efectos mencionados sobre el EBITDA.

Nuestros ingresos en 2025 fueron impulsados por una variedad de productos y servicios, lo que refleja la solidez y diversidad de nuestra cartera:

- **Derivados del petróleo:** Registramos ventas sustanciales en productos derivados del petróleo, con contribuciones significativas de diversas regiones.
- **Otros servicios:** Se observaron ventas destacadas en servicios complementarios, tales como servicios de remolque, amarre y desamarre, tasas de muellaje y mezcla, complementados por nuevos ingresos derivados de las operaciones en los sitios de atraque.
- **Servicios de Operación y Mantenimiento (O&M):** En cuanto a Operación y Mantenimiento, alcanzamos cifras de ventas sólidas, lo que refleja nuestro compromiso con una prestación de servicios eficiente. Por otra parte, a fines de agosto de 2025, finalizó el contrato de O&M en la Terminal de Tuxpan, México.
- **Productos químicos:** Nuestra actividad en productos químicos estuvo marcada por alianzas exitosas con actores clave del sector.
- **Otros productos:** Además de nuestras líneas principales, los esfuerzos de diversificación arrojaron resultados positivos, demostrando los beneficios de una cartera equilibrada.

Distribución de productos

PRODUCTO	2025	2024	2023
Productos derivados del petróleo	56,63%	47,40%	35,40%
Productos químicos	2,51%	4,00%	3,40%
Servicios de O&M	6,39%	7,40%	8,60%
Otros servicios	22,29%	21,30%	32,50%
Otros productos	12,18%	19,90%	20,10%
Total	100%	100%	100%

Nuestros objetivos de desarrollo de negocios se centran en integrar los criterios ASG tanto en las operaciones existentes como en nuevas oportunidades comerciales, mientras avanzamos en proyectos relacionados con productos químicos, gases refrigerados y soluciones energéticas más limpias. Al mismo tiempo, fomentamos la innovación para sustentar la rentabilidad y la resiliencia a largo plazo en un entorno energético que evoluciona rápidamente.

Como parte de nuestro ciclo anual de gobernanza, el Consejo de OTAMERICA se reunió para revisar el progreso respecto a los objetivos establecidos para 2025 y comenzar a delinear el plan estratégico para 2026. El encuentro reunió al CEO de la empresa, a los Vicepresidentes de Argentina, Brasil, Colombia, México, Panamá y Perú, así como a los líderes regionales de HSSE, Recursos Humanos, Activos y Operaciones, Comercial y Desarrollo de Negocios, TI y Legales.

Las deliberaciones se centraron en los desafíos clave que enfrenta la industria energética, identificando al cambio climático como un tema central. Se destacó que la necesidad de adaptarse y transformarse es esencial para construir un futuro más seguro y confiable. En este contexto, OTAMERICA reafirmó su compromiso de acelerar el crecimiento sostenible, al tiempo que respalda a sus clientes y aliados en la consecución de sus objetivos medioambientales y de transición.

Primera exportación de petróleo crudo desde Vaca Muerta hacia Puerto Rosales

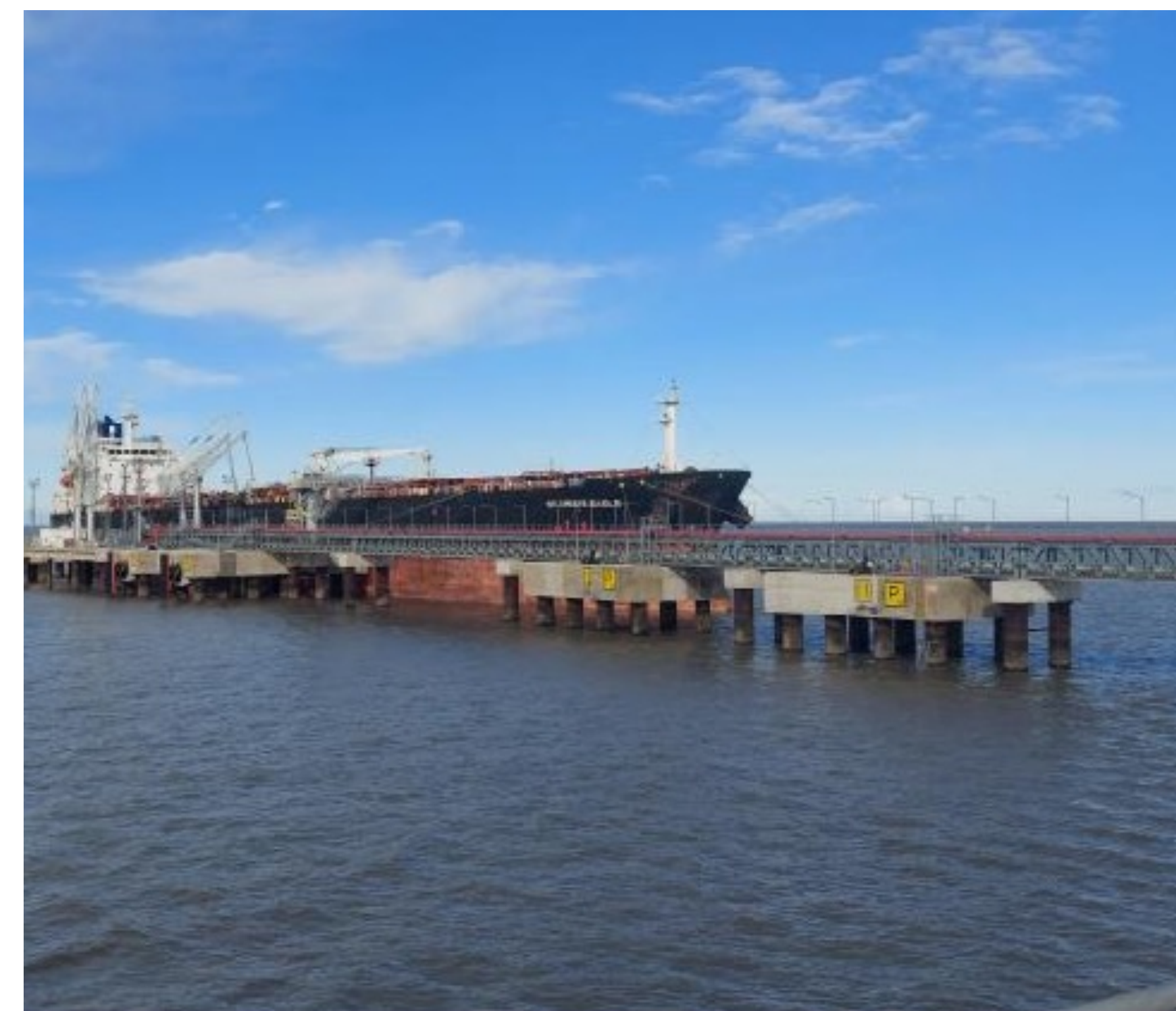
OTAMERICA completó con éxito la primera exportación de petróleo crudo proveniente de Vaca Muerta a través de la Terminal de Puerto Rosales ampliada, marcando un hito significativo para la infraestructura energética y la capacidad exportadora de Argentina. El buque tanque Seaways Eagle, una unidad de tipo Long Range 1 operada por International Seaways, Inc., cargó aproximadamente 70.000 toneladas de petróleo crudo en el muelle de 2.000 metros recientemente inaugurado.

Esta operación representa la puesta en marcha comercial de la nueva infraestructura marítima, desarrollada como parte de un plan de inversión de 650 millones de USD, diseñado para permitir la operación de buques de

mayor envergadura, tales como los petroleros Aframax y Suezmax. El nuevo muelle duplica la capacidad operativa anterior de la terminal y proporciona una mayor flexibilidad logística para las exportaciones de petróleo crudo, fortaleciendo el acceso de Argentina a los mercados internacionales.

La operación de carga se llevó a cabo de manera segura y según lo previsto, en total cumplimiento con los procedimientos de la terminal y los estándares internacionales. La nueva infraestructura cuenta con dos posiciones de atraque simultáneas, una nueva estación de bombeo y sistemas avanzados de seguridad y monitoreo medioambiental, reemplazando las operaciones históricas con monoboyas y mejorando significativamente la eficiencia operativa.

Este hito refuerza el rol estratégico de Puerto Rosales como la principal vía de exportación del petróleo crudo argentino y consolida la posición de OTAMERICA como un actor clave en el segmento midstream, con una participación estimada de entre el 60 % y el 70 % de la capacidad de despacho de crudo del país. La ejecución exitosa de esta primera exportación refleja el esfuerzo colectivo, la excelencia técnica y el compromiso de todos los equipos involucrados, sentando las bases para la creación de valor económico sostenido y el crecimiento futuro.



NUESTROS CLIENTES

En OTAMERICA, mantenemos un sólido enfoque en el cliente, proporcionando infraestructura a medida y brindando servicios seguros, eficientes y confiables en la construcción y gestión de instalaciones de almacenamiento en tanques. Como proveedor de logística energética, nuestra visión es ser el socio preferido para soluciones de logística y almacenamiento en la región. Nuestra base de clientes incluye empresas petroleras privadas y estatales, refinerías, empresas petroquímicas y mineras, así como operadores involucrados en la producción y distribución de productos derivados del petróleo y químicos.

GRI 201-1

Fortaleciendo las relaciones con los clientes en Puerto Rosales

En noviembre, OTAMERICA organizó su visita anual de clientes a la Terminal Puerto Rosales, recibiendo a 34 representantes de 18 empresas líderes del sector energético para continuar fortaleciendo alianzas a largo plazo y presentar los avances del proyecto de expansión Rosa Negra. La visita ofreció una visión transparente de los recientes desarrollos de infraestructura y las capacidades operativas actuales.

La agenda incluyó un recorrido guiado por el nuevo muelle, donde los participantes observaron una operación de carga real en un buque Aframax, además de una visita al nuevo parque de tanques y a las instalaciones de bombeo. El evento contó con el respaldo de OTAMERS de los equipos de Programación y Operaciones, lo que reforzó el intercambio técnico y el compromiso entre las distintas áreas.

Este encuentro anual refleja el compromiso de OTAMERICA con la transparencia, la proximidad con sus clientes y la excelencia operativa, fomentando la confianza y la colaboración, al tiempo que destaca el valor creado a través de inversiones estratégicas en infraestructura.



Este encuentro simbolizó el valor de las alianzas estratégicas y una visión compartida de crecimiento sostenible.

Vitória fortalece los vínculos con sus clientes

La terminal de Vila Velha en Espírito Santo (Brasil) organizó una cena especial con nuestros clientes, un encuentro diseñado para celebrar los logros de 2025 y planificar en conjunto los desafíos y oportunidades del próximo año. Tuvimos el honor de recibir a representantes de empresas clave del sector, como Raízen, Petronac, Ipiranga, Tobras y Atlántica Petróleo, cuya confianza y colaboración fueron fundamentales para nuestros resultados.

GENERACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE VALOR

La información contable de OTAMERICA se prepara de acuerdo con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). Cada una de las empresas incluidas en este Informe cuenta con sus respectivos estados de resultados auditados por una firma auditora de primer nivel. A nivel regional consolidado, no emitimos estados financieros auditados; únicamente OTGmbH emite estados financieros consolidados a nivel global como grupo, los cuales son auditados por EY. Solo los estados financieros de OTAMERICA Ebytem SA se encuentran disponibles en el sitio web de la CNV.

Valor económico directo generado y distribuido, en millones de dólares estadounidenses

AÑO	2025	2024	2023
Valor económico generado (VEG)	234,6	153,8	189,6
Ingresos	203,1	125,9	121,3
Otros ingresos	31,5	28	68,33
Valor económico distribuido (VED)	144,7	79,5	168,12
Costos operacionales	66,7	47,1	34,8
Salarios y beneficios de los empleados	25,1	22	21,84
Pagos a proveedores de capital	14,1	2,9	50,47
Impuestos y regalías pagados a los gobiernos	38,7	7,5	60,94
Inversiones en la comunidad	0,1	0,1	0,07
Valor económico retenido	89,9	79,5	21,47

RELACIONES CON PROVEEDORES

GRI 3-3, 308-1

Tratamos a nuestros proveedores con respeto y buscamos construir relaciones abiertas y constructivas en toda nuestra cadena de suministro, basadas en la confianza, la transparencia y los valores compartidos. La diversidad de nuestras operaciones se refleja en la amplia gama de proveedores con los que trabajamos, lo que contribuye a la resiliencia y flexibilidad de nuestro negocio. Actuamos de manera responsable no solo en nuestras propias instalaciones, sino en toda la cadena de suministro.

El 96,35 % de nuestros proveedores son locales⁸

En OTAMERICA, la transparencia y la consistencia guían la forma en que evaluamos la calidad y el desempeño de nuestros socios comerciales. Contamos con listas internas de proveedores y operamos un programa integral de gestión de contratistas desde 2014, el cual sustenta altos estándares de servicio, seguridad y confiabilidad. Para fortalecer aún más la supervisión de contratistas y la gestión de riesgos, OTAMERICA actualizó su Política de Gestión de Contratistas (DOC-0104), reforzando el Sistema de Gestión de Contratistas y actualizando la clasificación de estos y los requisitos de trabajo según sus niveles de riesgo.

Asimismo, en cada país se aplican Condiciones de Contratación Generales y Específicas, que establecen los requisitos bajo los cuales deben operar los contratistas en relación con el cumplimiento laboral de sus empleados y proveedores, en materia de salud, seguridad, ética, derechos humanos y cumplimiento administrativo.

Fortalecimiento de la integridad ASG con socios comerciales y proveedores

Aplicamos un enfoque basado en riesgos para la aceptación y revisión de nuestros socios comerciales, lo que implica una rigurosa verificación de antecedentes antes de iniciar cualquier relación. Mediante esta evaluación

⁸ Se define como "proveedor local" a toda empresa que presta servicios o suministra productos a terminales situadas en el mismo país.

de riesgos periódica, podemos identificar, mitigar y prevenir riesgos potenciales en todas nuestras operaciones. Nuestros sistemas de verificación de terceros, inspección de buques y el reporte de incidentes y KPI nos permiten identificar, entre otros:

- Riesgos de sanciones y embargos
- Exposición al lavado de dinero
- Riesgos específicos de país y de corrupción
- Riesgos en materia de derechos humanos y cadena de suministro

Los proveedores y contratistas de OTAMERICA deben haber adoptado las mejores prácticas y los más altos estándares éticos, incluyendo, entre otros, la gestión medioambiental y medidas sostenibles de salud y seguridad. Como parte de nuestros procedimientos estándar, OTAMERICA realiza verificaciones de antecedentes antes de entablar cualquier relación comercial con clientes o proveedores. Estas verificaciones incluyen evaluaciones de riesgo de corrupción y se llevan a cabo utilizando World-Check One, una herramienta certificada provista por LSEG. En ciertos casos, se realizan revisiones adicionales mediante herramientas de terceros como D&B, y se solicita documentación respaldatoria a la contraparte antes de establecer la relación comercial.

Sistema de Gestión de Contratistas

El Sistema de Gestión de Contratistas se aplica a todas las actividades relacionadas con contratistas en las instalaciones y sitios de construcción de OTAMERICA. Cada terminal o sitio de proyecto es responsable de evaluar y seleccionar a los contratistas de acuerdo con el alcance específico del trabajo, garantizando que se completen todos los preparativos previos, supervisando la ejecución de las tareas y revisando el desempeño del contratista en línea con el Manual de Seguridad para Contratistas. Como parte de este proceso, se requiere que los contratistas definan e implementen un Plan de HSSE que asegure el cumplimiento durante toda la ejecución de sus actividades. Esta actualización integra el Sistema de Gestión de Contratistas con la Seguridad de Contratistas en Benchmark®, fortaleciendo la forma en que se gestionan el cumplimiento, el desempeño y la supervisión de seguridad.

La integración respalda la toma de decisiones basada en datos, mejora las capacidades de monitoreo y potencia el compromiso con los contratistas en todas las fases del proyecto. El sistema está diseñado para aumentar la transparencia, agilizar los procesos y garantizar la alineación con la cultura de seguridad, los estándares operativos y los compromisos ASG de OTAMERICA.

El Sistema de Gestión de Contratistas establece procedimientos para la selección, contratación y supervisión de contratistas; la coordinación entre estos y los equipos de OTAMERICA; el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad de la empresa; la definición de requisitos mínimos de seguridad basados en el riesgo; y el monitoreo continuo del desempeño de seguridad de los contratistas. Estas medidas tienen como objetivo minimizar accidentes, lesiones, daños a la propiedad, derrames, impactos medioambientales e incumplimientos regulatorios que involucren a contratistas y subcontratistas.

El desempeño de seguridad de los contratistas se ve reforzado, además, mediante auditorías realizadas de acuerdo con la Práctica Recomendada API 2220, la cual brinda orientación sobre la gestión, evaluación y mejora continua de la seguridad de los contratistas en la industria del petróleo y el gas. Bajo el marco de GRI, la norma API RP 2220 contribuye a la gestión de los riesgos de HSSE y medioambientales en la cadena de suministro, respaldando las divulgaciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo y la evaluación de proveedores.

El objetivo de OTAMERICA es alcanzar el 100 % de precalificación de sus contratistas principales y una cobertura de auditoría del 100 % de los contratistas críticos bajo la norma API 2220. Los procesos de precalificación permiten a la empresa identificar contratistas con programas de HSSE adecuados y perfiles de riesgo apropiados para el tipo de trabajo realizado, mientras que las auditorías posteriores permiten la validación del desempeño, la identificación de oportunidades de mejora y la definición de planes de acción correctiva cuando sea necesario. En conjunto, estas prácticas ayudan a reducir la exposición al riesgo y a fortalecer los estándares de seguridad y cumplimiento en toda la cadena de suministro.

OTAMERICA Brasil lleva a cabo auditorías de contratistas - Ambipar

El equipo de HSSE en Açu inició una serie de auditorías a contratistas en la Terminal T-Oil en Brasil, siguiendo criterios alineados con las regulaciones de gestión, los estándares de OTAMERICA y la legislación brasileña vigente.

La evaluación abarcó aspectos clave relacionados con operaciones seguras y eficientes, incluyendo el análisis de riesgo de las actividades, permisos de trabajo, procedimientos operativos, planes de respuesta ante emergencias, capacitación en equipos y medidas de protección medioambiental. Además de las revisiones técnicas y documentales, la auditoría incluyó visitas en campo y un diálogo abierto con el personal contratista, fomentando un entorno de escucha activa e intercambio constructivo. Estas interacciones permitieron al equipo de auditoría recopilar comentarios valiosos y sugerencias de mejora, lo que refuerza una sólida cultura de prevención y respalda la mejora continua en el desempeño de los contratistas.



Fortalecimiento de simulacros de emergencia y seguridad con contratistas

En OTAMERICA, mantener altos estándares de seguridad, integridad operativa y responsabilidad medioambiental es un compromiso compartido en todas las terminales y actividades. A lo largo del año, se llevó a cabo una amplia gama de auditorías, inspecciones, simulacros e iniciativas de

capacitación en toda la región para reforzar el cumplimiento, fortalecer los controles de riesgo y garantizar la preparación tanto en operaciones rutinarias como en situaciones excepcionales.

Para OTAMERICA, la seguridad operativa y la preparación continua ante emergencias son prioridades fundamentales.

Las siguientes iniciativas reflejan el compromiso de la empresa de trabajar estrechamente con los contratistas para promover operaciones seguras, prevenir riesgos y proteger a las personas y al medio ambiente en toda su cadena de suministro.

Terminal de Puerto Rosales, Argentina - Simulacros de rescate de alto riesgo

Se llevaron a cabo dos simulacros de rescate en el Tanque ATNK-313, reforzando la preparación, la excelencia operativa y la protección de las personas. El primer simulacro, realizado el 23 de julio, se centró en el rescate en altura y contó con la participación de más de 35 personas de las áreas de HSSE, Ingeniería, Operaciones, empresas contratistas y equipos de rescate. El segundo simulacro abordó el rescate en espacios confinados y reunió a más de 30 participantes de HSSE, Ingeniería, Operaciones, contratistas y un servicio externo de ambulancias.



Ambos simulacros tuvieron como objetivo evaluar la capacidad operativa de los contratistas, verificar el cumplimiento de los procedimientos, medir los tiempos de respuesta, reforzar la capacitación del personal y familiarizar a los contratistas con el entorno operativo.

Como parte del Plan Anual de Simulacros de Emergencia, y en línea con las actividades de mantenimiento en el Tanque N° 316, se llevó a cabo un simulacro de rescate en ángulo alto.

La operación implicó la activación del protocolo de emergencia, la coordinación de equipos internos y externos, y la ejecución del rescate con precisión y eficiencia. La actividad fue realizada por un contratista especializado en servicios de rescate en ángulo alto, con la participación de 47 observadores, incluyendo personal de OTAMERICA y grupos de interés externos.

Los objetivos principales del simulacro fueron evaluar la efectividad de la respuesta ante emergencias en condiciones de trabajo de alto riesgo, garantizar la evacuación segura y rápida del personal, evaluar la coordinación y comunicación entre las partes involucradas, reforzar la capacitación y la conciencia sobre los roles, e identificar oportunidades de mejora continua.



Terminal Marítima de Camisea, Pisco, Perú

Capacitación especializada

Se llevó a cabo una capacitación especializada sobre el uso de Equipos de Respiración Autónoma (SCBA) para brigadas contra incendios. La actividad contó con la participación de los Coordinadores de HSSEQ y Operaciones, Supervisores de Operaciones y Muelle, el Técnico Senior de Equipos de Respuesta ante Emergencias y personal del contratista Cosmos, responsable de las operaciones marítimas. El entrenamiento incluyó un repaso y actualización de conocimientos centrados en el uso correcto, cuidado, inspección y mantenimiento, en línea con los estándares de la norma NFPA 1852.

La sesión fue liderada por un representante del fabricante MSA, lo que garantizó la precisión técnica y la alineación con las mejores prácticas internacionales.



Simulacro de arriado de botes salvavidas

Se llevó a cabo un simulacro práctico de arriado de botes salvavidas para reforzar las capacidades de respuesta ante emergencias, verificar la disponibilidad operativa del equipo de salvamento y garantizar el cumplimiento de los estándares de seguridad establecidos.

La actividad se desarrolló en mar abierto, aproximadamente a 3,5 kilómetros de la costa, y fue liderada por el equipo de HSSE, con la participación del personal de operaciones y contratistas.

Los objetivos clave incluyeron la mejora de las habilidades prácticas, la evaluación del cumplimiento de los protocolos de emergencia, la identificación de oportunidades de mejora en los tiempos de respuesta y procedimientos, y el fortalecimiento de la confianza a través del entrenamiento práctico.



Simulacro de respuesta ante derrames en el medio marino

Se llevó a cabo un simulacro de contingencia ante derrames de hidrocarburos en el mar, en total cumplimiento con el Plan de Contingencia establecido. El ejercicio fue liderado por los equipos de Operaciones y de Activos y Operaciones (A&O), y contó con la participación de más de 80 personas, incluyendo OTAMERS, contratistas, la Capitanía del Puerto de Pisco, la Autoridad Portuaria Nacional y otros socios estratégicos. El simulacro recreó un escenario de derrame marino de alta complejidad, activando el Comité de Crisis, el Equipo de Respuesta ante Emergencias (ERT) y los procedimientos bajo el Sistema de Gestión de Incidentes (IMS).

Los objetivos se centraron en validar la disponibilidad operativa del ERT, garantizar la movilización eficiente de recursos humanos y materiales, fortalecer la coordinación con las autoridades y grupos de interés externos, y reforzar las medidas de protección medioambiental, incluyendo la participación de especialistas en fauna marina.

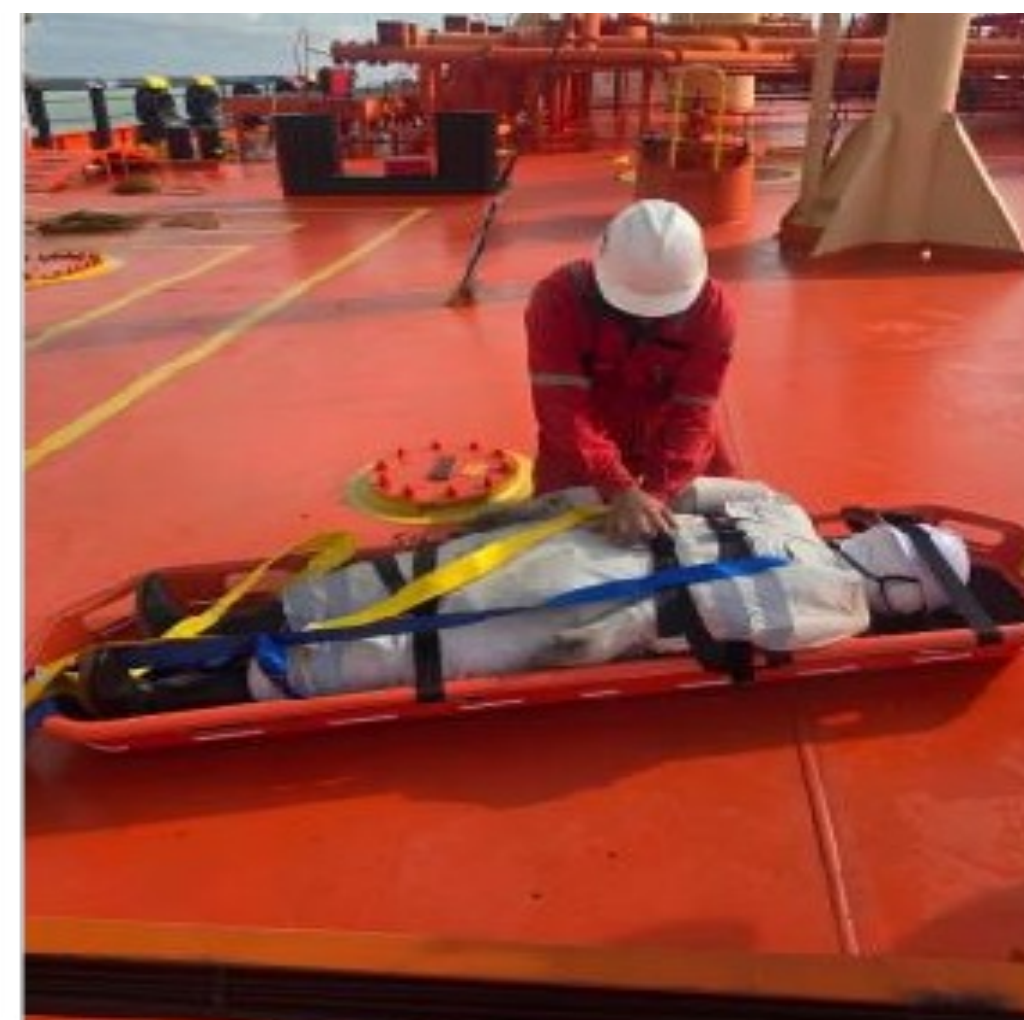
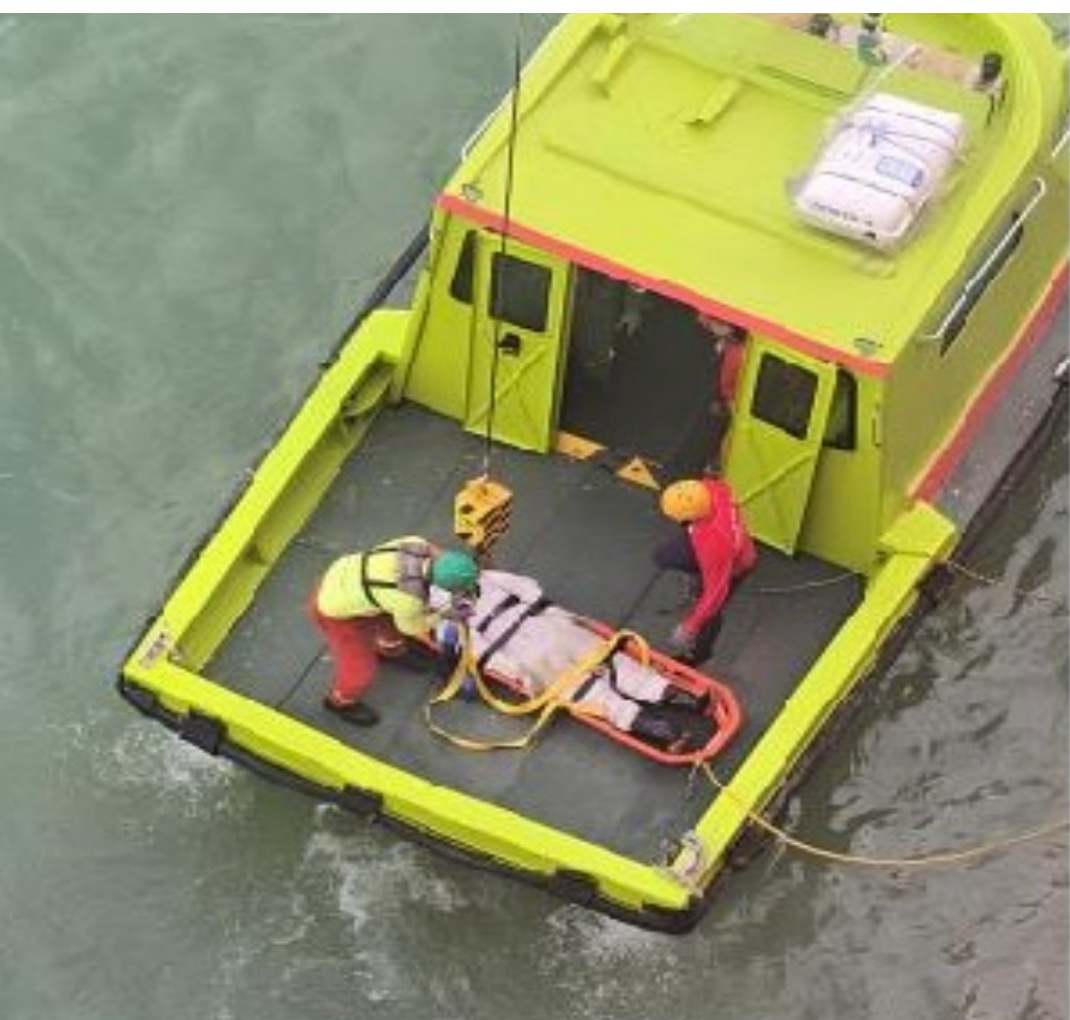
Terminal del Puerto de Açú, Brasil

Simulacro de rescate en operaciones de barco a barco

El equipo de HSSE de Otaçu llevó a cabo el primer simulacro de rescate barco a barco en una embarcación amarrada en la Terminal T-Oil, en el Puerto de Açú. El ejercicio se realizó a bordo del Eagle Canoas, un buque operado por Shell, utilizando un maniquí de rescate para simular a un tripulante herido. Este ejercicio permitió a los equipos evaluar los tiempos de respuesta, la coordinación entre el personal interno y externo, el uso adecuado del equipamiento y la efectividad operativa global.

Asimismo, proporcionó una valiosa capacitación práctica para todos los participantes, incluyendo al personal de OTAMERICA, los miembros de la tripulación del buque y los contratistas involucrados en la operación.

El simulacro cumplió con éxito sus objetivos, los cuales incluyeron la evaluación de los recursos disponibles para la evacuación de heridos en buques atracados en modalidad barco a barco, además de fortalecer la capacidad de respuesta tanto de la tripulación como del equipo de rescate de T-Oil para actuar con celeridad y eficacia ante escenarios de emergencia reales.



Foro Anual de Contratistas

Año tras año, cada terminal organiza un evento de cierre con sus contratistas para revisar las operaciones y evaluar el trabajo conjunto realizado en nuestras instalaciones. Estos encuentros funcionan también como un espacio de diálogo abierto sobre riesgos y medidas de control, permitiendo explorar vías para fortalecer la seguridad de todas las personas y fomentar un intercambio constructivo en la materia. Entendemos que una cultura de mejora continua salva vidas y protege tanto a nuestros empleados como a nuestros contratistas.

En OTAMERICA, estamos convencidos de que la base de una operación segura reside en alianzas sólidas y cercanas con cada eslabón de nuestra cadena de valor. Por ello, otorgamos una gran relevancia a estos encuentros, en los que hacemos una pausa para dialogar directamente con la alta dirección de nuestras empresas asociadas y reflexionar juntos sobre la seguridad.

A través de estas reuniones, reafirmamos nuestro compromiso con la seguridad, la disciplina operativa y la colaboración en todas nuestras operaciones.

Además, en esta edición:

- En Argentina, reconocimos a los contratistas por su contribución a la seguridad mediante informes y acciones preventivas.
- En Perú, resaltamos el desarrollo de una cultura de prevención y el trabajo en equipo.
- En Brasil, analizamos los principales logros alcanzados y definimos los planes a futuro.

8° Foro de Contratistas, Terminal de Puerto Rosales, Argentina

Esta iniciativa refleja el compromiso de OTAMERICA con la construcción de relaciones sólidas y colaborativas con sus contratistas. En 2025, el evento reunió a 12 OTAMERS y a 20 empresas contratistas que brindan soporte tanto a las operaciones de la terminal como al proyecto de expansión en curso.

El foro tuvo como objetivo fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo entre OTAMERICA y sus socios contratistas, con un enfoque claro en la mejora de la seguridad y el desempeño operativo. Durante la jornada, los participantes revisaron los indicadores clave de desempeño del año, analizaron los resultados de las auditorías API 2220, los reportes TOCICA y los eventos registrados en la terminal, debatiendo acciones preventivas para reforzar aún más la seguridad de las operaciones. El encuentro sirvió también como plataforma para definir los compromisos compartidos para 2026, que incluyen reuniones mensuales de cumplimiento, la gestión oportuna de informes y campañas de cuidado del medio ambiente.

Además de la revisión del desempeño, la jornada brindó un espacio de apertura y confianza para que los socios contratistas compartieran inquietudes, propuestas y oportunidades de mejora, reforzando así una cultura de transparencia y mejora continua. El evento concluyó con la entrega de distinciones a los contratistas que se destacaron por su contribución a la seguridad; entre ellos, se reconoció a dos empresas por su alto nivel de reportes TOCICA (Actos y Condiciones Inseguros) y a una por el reporte de un cuasi accidente que permitió prevenir potenciales daños en el oleoducto de Tasa.

Foro de Seguridad para Contratistas, Terminal de Matarani, Perú

Este encuentro constituye un espacio clave para reforzar una sólida cultura de prevención y reafirmar nuestro compromiso con la Disciplina Operativa en todas las actividades realizadas junto a nuestras empresas asociadas.

La jornada reunió a siete representantes de Tramarsa, Ransa, Medicare, Syscon, Don Elías y Prosegur, quienes compartieron perspectivas y experiencias valiosas orientadas a desarrollar operaciones más seguras, eficientes y responsables. A lo largo del día, los participantes revisaron pautas clave de seguridad y buenas prácticas, intercambiaron vivencias reales para fortalecer la gestión de riesgos y analizaron oportunidades para impulsar la mejora continua en las operaciones diarias.

Este tipo de vinculación trasciende el cumplimiento técnico. Al fomentar el diálogo abierto y la colaboración entre las empresas, estos foros permiten anticipar riesgos, compartir lecciones aprendidas y elevar los estándares operativos de manera integral. En OTAMERICA, la seguridad es una responsabilidad compartida, y el trabajo conjunto con nuestras empresas asociadas es esencial para garantizar que cada operación se realice de forma segura y sostenible.



4.º Foro Anual de Contratistas, Terminal del Puerto de Açú, Brasil

El encuentro reunió a un total de 32 participantes, incluyendo representantes de 11 empresas y 5 OTAMERS, bajo un formato híbrido. La jornada brindó un espacio para revisar los resultados de 2025, debatir sobre la gestión de riesgos y la disciplina operativa, y definir las prioridades y planes de acción para 2026. Además de la revisión del desempeño, el foro fomentó un diálogo abierto para compartir perspectivas, identificar oportunidades de mejora y reforzar el compromiso compartido con la ejecución de operaciones seguras, eficientes y sostenibles.

1.º Comité con Contratistas, Terminal del Puerto de Açú, Brasil

El equipo de HSSE llevó a cabo la primera reunión del Comité de Contratistas en Açú, con el objetivo de fortalecer la alineación con las empresas

monitoreadas por el área de O&M. El encuentro reunió a representantes de las empresas asociadas Ambipar Dracares, OceanPact, Copabo, Digital, Versada, Brasanitas, Wilson Sons, Ambipar Response y Ostrastur, junto a 21 OTAMERS de las áreas de Operaciones, Mantenimiento, Administración y HSSE.

La jornada se centró en la seguridad, el medio ambiente y el cumplimiento de los objetivos establecidos, fortaleciendo así la cultura de prevención y la estandarización de los procesos. Durante la reunión se abordaron temas fundamentales como el Momento de Seguridad, el análisis y debate del Plan Anual de HSSE 2025, la planificación de simulacros y los flujos de respuesta ante emergencias para dicho periodo. Asimismo, se revisaron los informes mensuales de estadísticas e incidentes, y se trataron temas operativos específicos como la gestión de residuos de embarcaciones y las metas relacionadas con los reportes TOCICA.

Esta iniciativa refleja los esfuerzos continuos de OTAMERICA Brasil por estandarizar sus procesos de HSSE, reforzar una cultura de seguridad sólida y consolidar vínculos colaborativos con sus contratistas.





06 | SOBRE ESTE INFORME

Sobre este informe

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-23, 2-29

Este es el cuarto Informe de Sostenibilidad de OTAMERICA. Ofrece una visión general de nuestra aspiración en materia de sostenibilidad, nuestras áreas de enfoque y las acciones desarrolladas durante 2025. Este informe ha sido elaborado con referencia a los **Estándares GRI (Global Reporting Initiative)** y los **Estándares SASB para el sector de Petróleo y Gas – Midstream**, y detalla nuestra contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

A menos que se indique específicamente, los datos incluidos en este informe corresponden a las terminales operadas y gestionadas al 100 % por OTAMERICA. En este sentido, las cinco terminales de la empresa conjunta con TDP en Perú (Callao, Supe, Salaverry, Chimbote y Eten), que son operadas por nuestro socio de empresa conjunta, **UNNA Energía**, quedan excluidas, ya que cuentan con sus propias políticas de sostenibilidad, seguridad e informes. En relación con la terminal de Tuxpan, operamos y mantuvimos dicha instalación, controlada por Oiltanking México, S. de R.L. de C.V., hasta el 31 de agosto, fecha en que el contrato de O&M finalizó por mutuo acuerdo.

Para obtener una lista detallada, consulte el capítulo de Gobernanza Corporativa y el anexo de terminales de OTAMERICA.

El presente informe no se ha sometido a verificación externa y abarca el año natural 2025: 01/01/2025 al 31/12/2025. En ciertos casos, también se proporciona información sobre el desempeño de 2023 y 2024 para facilitar la comparación. Cuando fue necesario actualizar una cifra comparativa, se indicó claramente mediante una nota explicativa.

Toda la información financiera se presenta en dólares estadounidenses (\$). Las monedas extranjeras se han convertido a dólares estadounidenses utilizando los tipos de cambio promedio de 2025.

Algunas cifras numéricas incluidas en el presente Informe de Sostenibilidad han sido objeto de ajustes por redondeo. Como resultado, los totales presentados en algunas tablas podrían no coincidir exactamente con la suma aritmética de las cifras mostradas.



Este informe se encuentra disponible en inglés y español, exclusivamente en formato digital.

Para obtener más información sobre OTAMERICA, visite nuestro sitio web: <https://www.otamerica.com> o escriba a media-communications@otamerica.com.



07 | ANEXOS

Índice de contenidos GRI

Declaración de uso: Oiltanking America ha presentado la información citada en este índice de contenidos GRI para el período comprendido entre el 01/01/25 y el 31/12/25, con referencia a los Estándares GRI.

GRI 1 usado: GRI 1: Fundamentos 2021

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030	
			ODS	OBJETIVO
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	6 - 85		
	2-2 Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	85		
	2-3 Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	85		
	2-4 Actualización de la información	31 - 34 -36 -42 -85 -96		
	2-5 Verificación externa	85		
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	6 - 76		
	2-7 Empleados	42 - 46 -96	8 - 10	8.5- 10.3
	2-8 Trabajadores que no son empleados	42	8	8.5
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	67	5 - 16	5.5 - 16.7
	2-10 Designación y selección del máximo órgano de gobierno	67	5 - 16	5.5 - 16.7
	2-11 Presidente del máximo órgano de gobierno	67	16	16.6
	2-12 Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	67 - 73	16	16.7
	2-13 Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	67 - 73		
	2-14 Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	67		

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030	
			ODS	OBJETIVO
GRI 2: Contenidos generales 2021	2-15 Conflictos de interés	69	16	16.6
	2-16 Comunicación de inquietudes críticas	69 -73		
	2-20 Proceso para determinar la remuneración	42		
	2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4		
	2-23 Compromisos y políticas	15 - 69 -85	16	16.3
	2-24 Incorporación de los compromisos y políticas	15 - 69		
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	15		
	2-26 Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	69	16	16.3
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	69		
	2-28 Afiliación a asociaciones	21		
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	21 -85		
GRI 3: Temas de materiales 2021	2-30 Convenios de negociación colectiva	42	8	8.8
	3-1 Proceso de determinación de los temas materiales	20		
Corrupción, soborno y fraude	3-2 Lista de temas materiales	20		
	3-3 Gestión de los temas materiales	69		
	201-1 Valor económico directo generado y distribuido	78	8 - 9	8.1 - 8.2 - 9.1 - 9.4 - 9.5
	201-4 Asistencia financiera recibida del gobierno	76		
	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	69	16	16.5

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030	
			ODS	OBJETIVO
Corrupción, soborno y fraude	205-3 Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	69	16	16.5
	206-1 Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	69	16	16.3
	418-1 Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdidas de datos del cliente	73	16	16.3 - 16.10
Cambio climático (Energía, mitigación de GEI y adaptación) y Contaminación del aire	3-3 Gestión de los temas materiales	31		
	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	31	7 - 8 - 12 - 13	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-3 Intensidad energética	31	7 - 8 - 12 - 13	7.2 - 7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	302-4 Reducción del consumo energético	31	7 - 8 - 12 - 13	7.3 - 8.4 - 12.2 - 13.1
	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	31	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-2 Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	31	3 - 12 - 13 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 13.1 - 14.3 - 15.2
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	31	13 - 14 - 15	13.1 - 14.3 - 15.2
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	31	13 - 14 - 15	13.1 - 14.3 - 15.2
305-7 Óxidos de nitrógeno (NOx), óxidos de azufre (SOx) y otras emisiones significativas al aire	31	3 - 12 - 14 - 15	3.9 - 12.4 - 14.3 - 15.2	
Residuos	3-3 Gestión de los temas materiales	31 - 36		
	306-1 Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	36	3 - 6 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-2 Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	36	3 - 6 - 8 - 11 - 12	3.9 - 6.3 - 8.4 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-3 Residuos generados	36	3 - 11 - 12 - 15	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	36	3 - 11 - 12	3.9 - 11.6 - 12.4 - 12.5
	306-5 Residuos destinados a eliminación	36	3 - 6 - 11 - 12 - 15	3.9 - 6.6 - 11.6 - 12.4 - 12.5 - 15.1

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030	
			ODS	OBJETIVO
Contaminación de agua o suelo, derrames de petróleo	3-3 Gestión de los temas materiales	26 - 31		
	306-3 Derrames significativos (2016)	26	3 - 6 -12 -15	3.9 - 6.6 -12.4 -15.1
	3-3 Gestión de los temas materiales	34		
	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	34	6-12	6.3 - 6.4 - 6.a - 6.b -12.4
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	34	6	6.3
	303-3 Extracción de agua	34	6	6.4
	303-4 Vertido de agua	34	6	6.3
	308-1 Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales	26		
Prácticas de empleo	3-3 Gestión de los temas materiales	42 - 46		
	401-1 Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	42 -96	5 - 8 - 10	5.1 - 8.5 - 8.6 -10.3
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	15 - 42	2 - 5- 8	3.2 - 5.4 -8,5
	401-3 Permiso parental	42	5 - 8	5.1 - 5.4 - 8.5
	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	48	4 - 8 - 10	4.3 - 4.4 - 4.5 - 5.1 - 8.2 - 8.5 - 10.3
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	48	8	8.2 - 8.5
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	48	5 - 8- 10	5.1 - 8.5 - 10.3
	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	42 -46 -67 -96	5 - 8	5.1 - 5.5 - 8.5
	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	46	5 - 8	5.1 - 8.8

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO	UBICACIÓN	AGENDA 2030	
			ODS	OBJETIVO
Salud y seguridad en el trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	51		
	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51	8	8.8
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	51	8	8.8
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	51	8	8.8
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	51	8 -16	8.8 -16.7
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	51	8	8.8
	403-6 Promoción de la salud de los trabajadores	51	3	3.2 -3.5 -3.7 -3.8
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	51	8	8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	51	3 - 8 - 16	3.6 -3.9 - 8.8 -16.1
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	51	3 - 8 - 16	3.3 - 3.4 -3.9 - 8.8 -16.1
Trabajadores en la cadena de valor - Condiciones de trabajo	3-3 Gestión de los temas materiales	51 -79		
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales	51	8	8.8
	403-9 Lesiones por accidente laboral	51	3 - 8 - 16	3.6 -3.9 - 8.8 -16.1
	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	76 -101	8	8.8

Índice de contenidos SASB

Sector: Extractivos y Procesamiento de Minerales

Industria: Petróleo y Gas – Midstream | **Versión :** 2023

TEMAS DE DIVULGACIÓN DE SOSTENIBILIDAD Y MÉTRICAS CONTABLES

CÓDIGO	MÉTRICA CONTABLE	PÁGINA O REFERENCIA
Emisiones de gases de efecto invernadero		
EM-MD-110a.1	Emisiones globales brutas de Alcance 1, porcentaje de metano, porcentaje cubierto por las regulaciones que limitan las emisiones	31
EM-MD-110a.2	Discusión de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de Alcance 1, los objetivos de reducción de emisiones y un análisis del desempeño frente a esos objetivos	31
Calidad del aire		
EM-MD-120a.1	Emisiones al aire de los siguientes contaminantes: (1) NOx (excluyendo N2O), (2) SOx, (3) compuestos orgánicos volátiles (COV) y (4) material particulado (PM10)	31
Impactos ecológicos		
EM-MD-160a.1	Descripción de las políticas y prácticas de gestión ambiental para las operaciones activas	25
EM-MD-160a.2	Porcentaje de tierra propia, arrendada o gestionada dentro de áreas con estado de conservación protegida o hábitat de especies en peligro de extinción	37
EM-MD-160a.3	(1) Superficie de terreno intervenido, (2) porcentaje de área impactada restaurada	37
EM-MD-160a.4	(1) Número y (2) volumen total de derrames de hidrocarburos, (3) volumen en el Ártico, (4) volumen en sitios de alta importancia para la biodiversidad y (5) volumen recuperado	Cero (0) derrames al medio ambiente > 1 bbl, excluyendo aquellos contenidos dentro de sistemas de contención secundaria impermeables.
Comportamiento competitivo		
EM-MD-520a.1	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procedimientos legales asociados con las regulaciones de oleoductos y almacenamiento	Cero (0)

CÓDIGO	MÉTRICA CONTABLE	PÁGINA O REFERENCIA
Seguridad operativa, preparación y respuesta ante emergencias		
EM-MD-540a.1	(1) Número de incidentes reportables en oleoductos, (2) porcentaje significativo	Cero (0)
EM-MD-540a.2	Porcentaje de tuberías de (1) gas natural y (2) líquidos peligrosos inspeccionadas	100%
EM-MD-540a.3	Número de (1) liberaciones accidentales y (2) liberaciones no accidentales (NAR) en el transporte ferroviario	N/A
EM-MD-540a.4	Discusión de los sistemas de gestión utilizados para integrar una cultura de seguridad y preparación ante emergencias a lo largo de la cadena de valor y de los ciclos de vida del proyecto	51
MÉTRICAS DE ACTIVIDAD		
MÉTRICAS DE ACTIVIDAD		
EM-MD-000.A	Toneladas métricas por kilómetro totales de: (1) gas natural, (2) petróleo crudo y (3) productos derivados del petróleo refinados transportados, por modo de transporte	1.579.582 Tn transportadas por oleoducto 37.609,09 Tn/kilómetros

Terminales de OTAMERICA⁹

País	Nombre de la empresa / terminal	Capacidad de tanques* (cbm)	Tanques	Tipos de acceso	Productos	Servicios
Argentina	OTAMERICA Ebytem S.A., Puerto Rosales	780.180	24	Buques, Camiones cisterna, Oleoducto	Petróleo crudo	Conexiones por oleoductos a refinerías, transferencia de tanque a tanque, carga y descarga de buques, carga y descarga de camiones, pesaje de camiones y servicios de mezcla.
Brasil	OTAMERICA Açú Serviços Ltda., Porto do Açú	0	0	Buques	Petróleo crudo	Transferencia de barco a barco.
Brasil	OTAMERICA Terminais Ltda., Vitória	70.144	23	Buques, Barcazas, Vagones, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Biocombustibles	Carga y descarga de buques, carga y descarga de barcazas, carga y descarga de vagones, carga y descarga de camiones, pesaje de camiones, fraccionamiento y consolidación de carga, servicios de mezcla y laboratorio de inspección independiente en planta.
Colombia	Oiltanking Colombia S.A., Cartagena	36.710	23	Buques, Barcazas, Camiones cisterna, Oleoducto, Contenedor ISO	Productos derivados del petróleo, Productos químicos, Productos petroquímicos, Biocombustibles	Distribución por oleoductos a plantas químicas externas, carga y descarga de buques y barcazas, carga y descarga de camiones y contenedores ISO, llenado de tambores e IBC, inertización con nitrógeno, servicios de aditivación y servicios de mezcla.
Panamá	Colon Oil and Services S.A., COASSA	120.409	8	Buques, Barcazas, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Fuelóleo	Carga y descarga de buques, transferencia de barco a barco vía línea de costa, carga y descarga de barcazas, carga y descarga de camiones, servicios de mezcla y transferencias tanque a tanque.
Perú	Logística de Químicos del Sur S.A.C. - LQS, Matarani	9.204	6	Buques	Productos químicos	Descarga de buques y carga de camiones.

* La capacidad de tanques se expresa como capacidad nominal, incluyendo los tanques de slop y de aditivos, y excluyendo los tanques de agua de incendio.

⁹ Operamos y mantuvimos la terminal de Tuxpan, controlada por Oiltanking México, S. de R.L. de C.V., hasta el 31 de agosto, fecha en que el contrato de O&M se dio por terminado de mutuo acuerdo.

País	Nombre de la empresa / terminal	Capacidad de tanques* (cbm)	Tanques	Tipos de acceso	Productos	Servicios
Perú	OTAS (O&M para la plataforma <i>off-shore</i>), Pisco	0	0		Productos derivados del petróleo, biocombustibles, GLP	Carga y descarga de buques (plataforma <i>off-shore</i>).
Perú	Terminales del Perú, Callao	267.415	36	Buques, Vagones, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Fuelóleo, Jet fuel, Biocombustibles, GLP	Carga y descarga de vagones, servicios de mezcla, Inyección de aditivos, tanques de uso común y tanques dedicados, carga y descarga de buques y carga y descarga de camiones.
Perú	Terminales del Perú, Eten	63.396	13	Buques, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Biocombustibles	Servicios de mezcla, inyección de aditivos, filtrado, descarga de buques y carga y descarga de camiones.
Perú	Terminales del Perú, Chimbote	49.311	12	Buques, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Biocombustibles	Servicios de mezcla, inyección de aditivos, descarga de buques y carga y descarga de camiones.
Perú	Terminales del Perú, Supe	30.598	10	Buques, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Biocombustibles	Servicios de mezcla, inyección de aditivos, tanques de uso común y tanques dedicados, descarga de buques y carga y descarga de camiones.
Perú	Terminales del Perú, Salaverry	44.432	11	Buques, Camiones cisterna	Productos derivados del petróleo, Biocombustibles	Servicios de mezcla, inyección de aditivos, descarga de buques y carga y descarga de camiones.

* La capacidad de tanques se expresa como capacidad nominal, incluyendo los tanques de slop y de aditivos, y excluyendo los tanques de agua de incendio.

Nuestro capital humano

GRI 2-4, 2-7, 401-1, 405-1

GÉNERO / PAÍS	Argentina	Brasil	Colombia	México	Panamá	Perú	Total 2025 C %		Total 2024 C %		Total 2023 C %	
Hombres	132	124	30	2	29	46	363	80	409	81	382	81
Mujeres	29	33	10	1	9	8	90	20	98	19	89	19
Total 2025	161	157	40	3	38	54	453	100				
Total 2024	160	143	37	77	37	53			507	100		
Total 2023	134	134	42	73	34	54					471	100

Empleados por género y país

TIPO DE CONTRATO / PAÍS	Argentina	Brasil	Colombia	México	Panamá	Perú	Total 2025 C %		Total 2024 C %		Total 2023 C %	
Empleados a tiempo completo	159	146	40	3	37	54	439	97	435	86	404	86
Hombres	131	117	30	2	29	46	355	81	349	69	325	69
Mujeres	28	29	10	1	8	8	84	19	86	17	79	17
Empleados a tiempo parcial	2	9	0	0	0	0	11	2	10	2	7	1
Hombres	1	5	0	0	0	0	6	55	4	1	3	1
Mujeres	1	4	0	0	0	0	5	45	6	1	4	1
Contratistas (1)	0	2	0	0	1	0	3	1	62	12	60	13
Hombres	0	2	0	0	0	0	2	67	56	11	54	11
Mujeres	0	0	0	0	1	0	1	33	6	1	6	1
Total 2025	161	157	40	3	38	54	453	100				
Total 2024	160	143	37	77	37	53			507	100		
Total 2023	134	134	42	73	34	54					471	100

Empleados por tipo de contrato, género y país

(1) Personal con beneficios de la empresa que percibe su remuneración a través de una agencia o del titular de la terminal (trabajadores que no son empleados directos y cuyo trabajo es controlado por la organización).

EMPLEADOS / PAÍS	Argentina	Brasil	Colombia	México	Panamá	Perú	Total 2025 C Tasa		Total 2024* C Tasa		Total 2023 C Tasa	
Por género	20	29	7	0	4	9	69	15%	79	16%	104	22%
Hombres	13	19	6	0	2	7	47	13%	56	14%	68	18%
Mujeres	7	10	1	0	2	2	22	24%	23	23%	36	40%
Por edad	20	29	7	0	4	9	69	15%	79	16%	104	22%
Menores de 30 años	12	9	5	0	1	3	30	36%	40	41%	49	64%
Entre 30 y 50 años	8	17	2	0	3	6	36	13%	34	11%	49	16%
Mayores de 50 años	0	3	0	0	0	0	3	3%	5	5%	9	10%
Total 2025	20	29	7	0	4	9	69	15%				
Tasa 2025	12%	18%	18%	0%	11%	17%						
Total 2024	32	22	6	13	6	0			79	16%		
Total 2023	29	26	14	18	4	13					104	22%

Contrataciones por género, edad y país

* Reexpresión de la información debido a un error de cálculo.

EMPLEADOS / PAÍS	Argentina	Brasil	Colombia	México	Panamá	Perú	Total 2025 C Tasa	Total 2024* C Tasa	Total 2023 C Tasa
Por género	23	19	4	82	3	9	140 15%	47 9%	60 13%
Hombres	12	14	2	71	2	6	107 13%	31 8%	44 12%
Mujeres	11	5	2	11	1	3	33 24%	16 16%	16 18%
Por edad	23	19	4	82	3	9	140 15%	47 9%	60 13%
Menores de 30 años	8	7	1	15	0	0	31 36%	14 14%	23 30%
Entre 30 y 50 años	6	9	3	62	1	7	88 13%	22 7%	32 10%
Mayores de 50 años	9	3	0	5	2	2	21 3%	11 12%	5 6%
Total 2025	23	19	4	82	3	9	140 15%		
Tasa 2025	14%	12%	10%	>100%**	8%	17%			
Total 2024	10	14	10	8	4	1		47 9%	
Total 2023	14	16	6	12	4	9			60 13

Rotación por género, edad y país

* Reexpresión de la información debido a un error de cálculo.

** La tasa de rotación supera el 100 % debido al cese de operaciones en la Terminal de Tuxpan, lo que resultó en una cantidad significativa de egresos en relación con la dotación al cierre del ejercicio.

EMPLEADOS / CATEGORÍA LABORAL

Operativos
C %

Administrativos
C %

Total 2025
C %

Total 2024
C %

Total 2023
C %

Empleados por categoría, género y edad

Por género

	Operativos C	Operativos %	Administrativos C	Administrativos %	Total 2025 C	Total 2025 %	Total 2024 C	Total 2024 %	Total 2023 C	Total 2023 %
Hombres	302	67	61	13	363	80	409	81	382	81
Mujeres	35	8	55	12	90	20	98	19	89	19

Por edad

	Operativos C	Operativos %	Administrativos C	Administrativos %	Total 2025 C	Total 2025 %	Total 2024 C	Total 2024 %	Total 2023 C	Total 2023 %
Menores de 30 años	53	12	30	7	83	18	97	19	77	16
Entre 30 y 50 años	215	47	64	14	279	62	319	63	304	65
Mayores de 50 años	69	15	22	5	91	20	91	18	90	19
Total 2025	337	74	116	26	453	100				
Total 2024	362	71	145	29			507	100		
Total 2023	343	73	128	27					471	100

NACIONALIDAD/ GÉNERO	Hombres		Mujeres		Total 2025		Total 2024		Total 2023	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Argentina	131	36,1	27	30,0	158	34,9	158	31,2	134	28,5
Brasileña	119	32,8	32	35,6	151	33,3	138	27,2	131	27,8
Mexicana	3	0,8	1	1,1	4	0,9	75	14,8	69	14,6
Peruana	46	12,7	8	8,9	54	11,9	53	10,5	54	11,5
Colombiana	29	8,0	10	11,1	39	8,6	37	7,3	41	8,7
Panameña	27	7,4	8	8,9	35	7,7	34	6,7	31	6,6
Venezolana	3	0,8	3	3,3	6	1,3	6	1,2	6	1,3
Boliviana	3	0,8	0	0,0	3	0,7	3	0,6	3	0,6
Chilena	1	0,3	1	1,1	2	0,4	2	0,4	1	0,2
Uruguaya	1	0,3	0	0,0	1	0,2	1	0,3	1	0,2
Total 2025	363	80	90	20	453	100				
Total 2024*	409	81	98	19			507	100		
Total 2023	382	81	89	19					471	100

Empleados por nacionalidad y género

* Reexpresión de la información debido a un error de cálculo.

Relaciones con proveedores

GRI 204-1

VOLUMEN DE COMPRAS	Proveedor local ¹¹		Proveedor internacional		Total 2025		Total 2024		Total 2023	
	\$M	%	\$M	%	\$M	%	\$M	%	\$M	%
Argentina	208.470	97,06%	6.323	2,94%	214.792	85,31%	302.030	86,20%	122.700	71,90%
Brasil	5.783	97,92%	123	2,08%	5.906	2,35%	7.369	2,10%	7.016	4,10%
Colombia	2.683	91,29%	256	8,71%	2.939	1,17%	7.164	2,00%	2.268	1,30%
México	725	82,23%	157	17,77%	882	0,35%	0.886	0,30%	1.204	0,70%
Panamá	82	3,06%	2.586	96,94%	2.668	1,06%	1.770	0,50%	1.059	0,60%
Perú	23.813	96,85%	775	3,5%	24.588	9,77%	31.004	8,90%	36.520	21,40%
Total 2025	241.555	95,94%	10.220	4,06%	251.775	100%				
Total 2024	333.632	95,30%	16.592	4,70%			350,224	100%		
Total 2023	165.460	96,90%	5.311	3,10%					170.771	100%

Proporción del gasto en proveedores locales¹⁰

\$M Miles de dólares estadounidenses

¹⁰ Se define como "proveedor local" a toda empresa que presta servicios o suministra productos a terminales situadas en el mismo país.

¹¹ Cifras: PS1: Argentina: ene-dic 2025; PS2: Brasil, Colombia, México, Panamá: ene-nov 2025; PS3: Perú: ene-ago 2025.

CANTIDAD DE PROVEEDORES	Proveedor local		Proveedor internacional		Total 2025		Total 2024		Total 2023	
	C	%	C	%	C	%	C	%	C	%
Argentina	573	96,14%	23	3,86%	596	22,91%	607	22,40%	512	18,10%
Brasil	433	9,19%	8	1,81%	441	16,96%	482	17,80%	468	16,60%
Colombia	188	96,41%	7	3,59%	195	7,50%	228	8,40%	254	9,00%
México	53	94,64%	3	5,36%	56	2,15%	73	2,70%	77	2,70%
Panamá	157	94,58%	9	5,42%	166	6,38%	185	6,80%	1.160	5,70%
Perú	1.102	96,08%	45	3,92%	1.147	44,10%	1.133	41,80%	1.351	47,90%
Total 2025	2.506	96,35%	95	3,65%	2.601	100%				
Total 2024	2.677	98,90%	31	1,10%			2.708	100%		
Total 2023	2.753	97,60%	69	2,40%					2.822	100%

Cantidad de proveedores locales¹²

¹² Se define como “proveedor local” a toda empresa que presta servicios o suministra productos a terminales situadas en el mismo país.

Información adicional sobre iniciativas de sostenibilidad por terminal

TERMINAL DE PUERTO ROSALES - ARGENTINA

Energía

Durante el año, se implementaron iniciativas de concientización para promover un uso más eficiente de la energía en la Terminal de Puerto Rosales. Se instaló cartelería en los interruptores de luz para fomentar el ahorro energético, junto con afiches que recomiendan el uso eficiente de los sistemas de aire acondicionado a una temperatura consigna de 24 °C. Además, en el marco del Día Global de la Seguridad, se distribuyeron cargadores y linternas solares, reforzando el compromiso de la organización con las soluciones de energía limpia y renovable.

Desde una perspectiva estratégica, los esfuerzos se centraron en reducir el consumo energético y fortalecer la colaboración en materia de sostenibilidad. Dentro del Foro de contratistas, se incorporó un compromiso conjunto en el plan de gestión estratégica 2025–2026. Asimismo, se lanzó una iniciativa para mejorar la cuantificación y el análisis del consumo de energía eléctrica a través de una consultoría externa, que incluye evaluaciones de costos y simulaciones para una potencial migración al Mercado Eléctrico Mayorista (MEM). Esta iniciativa continúa en curso, con los resultados actualmente bajo evaluación para respaldar la toma de decisiones informada.

Agua y aguas residuales

En 2025, no se implementaron formalmente nuevas iniciativas de mejora en la Terminal de Puerto Rosales; sin embargo, hacia finales del año se iniciaron actividades de planificación para definir las prioridades y acciones del ciclo de gestión 2026. Estos esfuerzos preparatorios se centraron en fortalecer los procesos de gestión medioambiental y mejorar la calidad de los datos utilizados para la toma de decisiones.

Se identificó como una necesidad estratégica clave la incorporación de instrumentos de medición adicionales para lograr una cuantificación más precisa del consumo de agua. En respuesta a esto, el 5 de junio de 2025 se lanzó la iniciativa “Ejecución y Monitoreo de Pozos de Agua Subterránea (Piezómetros)”. Este programa, actualmente en curso, consiste en la instalación de pozos de monitoreo de agua subterránea adicionales para permitir mediciones sistemáticas y prevenir la potencial contaminación de los acuíferos, contribuyendo a una mejor gestión del agua y a la protección del medio ambiente.

Gestión de residuos

Durante el periodo, se implementaron diversas acciones para promover la sostenibilidad y mejorar las prácticas de gestión de residuos. Se distribuyeron artículos promocionales ecológicos, como neceseres fabricados a partir de la reutilización de *big bags*, para fomentar la reutilización y los principios de la economía circular. Además, se incorporó tecnología de Veolia en los tanques de almacenamiento para extender su vida útil operativa, reducir el riesgo de daños y prevenir la generación de residuos asociados a potenciales incidentes. También se progresó en la mejora de la segregación de residuos, fortaleciendo la separación de las corrientes de residuos reciclables, domiciliarios y especiales.

Desde una perspectiva estratégica, las áreas de enfoque incluyeron la implementación de un plan de mantenimiento preventivo, un programa de integridad de equipos, la innovación en materiales promocionales sostenibles y el monitoreo continuo del sistema de trazabilidad de residuos. En este marco, se lanzó la iniciativa “Reducción de residuos plásticos domiciliarios” para identificar los puntos de mayor generación y promover alternativas como la reutilización o la pirólisis. Esta iniciativa se encuentra actualmente en curso en la Terminal de Puerto Rosales y contribuye a la reducción de residuos plásticos y a la mejora del desempeño medioambiental.

TERMINAL DE AÇU – BRASIL

OPERACIONES - 1.000 transferencias de barco a barco

Esta operación histórica involucró al VLCC Front Princes y al DPST Eagle Pilar, durante la cual se transfirieron de manera segura aproximadamente un millón de barriles de petróleo crudo. Este logro representa un paso significativo para nuestra empresa, reflejando el desarrollo e implementación exitosa de un proceso operativo estandarizado, robusto y bien estructurado. La experiencia adquirida a lo largo de nueve años de operaciones continuas demuestra que estamos en el camino correcto y refuerza nuestro compromiso con la mejora continua y la excelencia operativa. Hacemos extensivas nuestras felicitaciones a todos los empleados y colaboradores de OTAÇU, cuya dedicación, profesionalismo y sólida cultura de seguridad hicieron posible este importante hito.

OPERACIONES - Récord histórico

En agosto, nuestra Terminal de Açu en Brasil alcanzó un nuevo hito operativo que refleja la solidez y madurez de nuestras operaciones:

- 28 operaciones de transferencia de petróleo crudo de barco a barco
- 48 buques involucrados
- 90 maniobras ejecutadas
- 903.000 barriles por día (equivalentes a 143.566 m³/día)

Este récord histórico no solo demuestra el crecimiento sostenido de nuestras operaciones, sino que también reafirma nuestro compromiso con la seguridad, la eficiencia y la excelencia operativa, valores fundamentales compartidos por todos los OTAMERS.

Cada maniobra, cada barril y cada buque involucrado representa el resultado de la dedicación, coordinación y profesionalismo de nuestros equipos, cuyos esfuerzos diarios permiten que OTAMERICA continúe elevando sus propios estándares de desempeño.

Energía

Durante 2025, la Terminal de Otaçu (Brasil) continuó avanzando en su estrategia de descarbonización y transición energética a través de diversas iniciativas. Se instalaron sistemas de energía solar certificados en el depósito de mangueras y en el edificio administrativo, generando aproximadamente 50.000 kWh de electricidad renovable. Esto permitió cubrir el 8,3 % de la demanda energética total de la terminal, reduciendo la dependencia de fuentes de energía convencionales y las emisiones de GEI asociadas.

Asimismo, se fortaleció la gestión de emisiones mediante la mejora del monitoreo de la calidad del aire y la implementación de un inventario de GEI alineado con el GHG Protocol. En colaboración con clientes y proveedores, comenzaron a operar remolcadores propulsados por HVO (Aceite Vegetal Hidrotratado), logrando reducciones de emisiones de CO₂ superiores al 70 % en todo el ciclo de vida del combustible, lo que permitió realizar la primera maniobra en Brasil utilizando exclusivamente remolcadores propulsados por HVO. Además, la iniciativa “Rode com Etanol” continuó durante todo 2025, promoviendo el uso de etanol en las flotas de vehículos propias y de terceros, reduciendo aún más el consumo de combustibles fósiles y las emisiones atmosféricas.

Gestión de residuos

Durante 2025, la gestión de residuos en la Terminal de Açu se centró en la mejora de los procesos internos y en el fortalecimiento de la concientización y el compromiso de los empleados respecto a la correcta segregación de materiales en el origen. Se llevó a cabo una revisión integral de las prácticas existentes involucrando a las distintas áreas responsables, lo que permitió un mayor control sobre la generación de residuos y su almacenamiento temporal en el centro de gestión de residuos. Se reforzaron los procesos de pesaje y clasificación, volviéndolos más rigurosos y precisos, eliminando el uso de estimaciones y garantizando una mayor confiabilidad y transparencia en el monitoreo de los indicadores. Como resultado de estas acciones, se logró un incremento significativo en la recuperación de residuos reciclables, lo que condujo a una reducción considerable del volumen enviado a la categoría de residuos no reciclables, con una disminución aproximada del 60 % en 2025.

TERMINAL DE VITÓRIA – BRASIL

Energía

En 2025, la Terminal de Vitória (Brasil) fortaleció su estrategia de transición energética mediante la implementación del uso de electricidad generada a partir de fuentes limpias y renovables en todas sus operaciones. Como resultado, la terminal comenzó a abastecerse con 100 % de electricidad renovable tras la actualización de su contrato de suministro energético, logrando una reducción inmediata del 36 % en los costos de electricidad, con gastos mensuales promedio que disminuyeron de más de USD 8.900 a aproximadamente USD 5.700. Esta iniciativa generó beneficios tanto medioambientales como económicos, contribuyendo a la reducción de emisiones y a la eficiencia operativa.

El programa permanente “Implementación de electricidad 100 % renovable”, lanzado en abril de 2025 y aplicable a todos los empleados y contratistas, reforzó el compromiso de la terminal con la sostenibilidad y la reducción de la huella de carbono. Esta iniciativa ha fortalecido el desempeño medioambiental, al tiempo que mejora la sostenibilidad de las operaciones a largo plazo.

Agua y aguas residuales

En la Terminal de Vitória, la iniciativa “Monitoreo y gestión del consumo de agua” continuó fortaleciendo el control y la trazabilidad de los datos relacionados con el uso del recurso hídrico. Liderado por el área de Operaciones y Mantenimiento en coordinación con HSSE, el programa se centra en el monitoreo sistemático del suministro de agua de terceros para mejorar la calidad de los datos, la eficiencia y la gestión de efluentes. Entre enero y noviembre de 2025, el consumo de agua alcanzó aproximadamente 3.101 m³, lo que representa un incremento del 5 % en comparación con el mismo periodo de 2024.

En 2025, las mejoras en los sistemas de monitoreo permitieron una identificación más detallada de las fuentes de agua y sus usos específicos, respaldando una mejor evaluación del desempeño y futuras medidas de eficiencia. Las aguas residuales continuaron gestionándose en total cumplimiento con las regulaciones aplicables, con el tratamiento realizado por proveedores de servicios autorizados de acuerdo con las características de cada efluente.

Gestión de residuos

En 2025, la Terminal de Vitória implementó la iniciativa de monitoreo y gestión integral de residuos para mejorar la supervisión de su generación, clasificación, trazabilidad y disposición final. Liderado por el área de Operaciones y Mantenimiento con el apoyo de HSSE, el programa se aplica a todos los empleados y contratistas, y alinea las prácticas de gestión de residuos con los estándares internacionales de sostenibilidad.

Entre enero y noviembre de 2025, se generaron aproximadamente 240,4 toneladas de residuos, incluyendo 198,5 toneladas de residuos peligrosos y 41,9 toneladas de residuos no peligrosos. Todos fueron gestionados a través de operadores autorizados, priorizando el reciclaje siempre que fuera factible. En comparación con 2024, se lograron mejoras significativas en la calidad de los datos, la clasificación y la trazabilidad, lo que dio como resultado una base de datos más robusta que servirá de apoyo para futuros objetivos de reducción y recuperación de residuos. La generación total de residuos disminuyó un 10 % interanual, pasando de 305 toneladas en 2024 a 278 toneladas en 2025.

TERMINAL DE MAMONAL - COLOMBIA OPERACIONES - Mejoras en las operaciones terrestres

En OTAMERICA, la excelencia operativa es una de nuestras prioridades fundamentales. Por ello, la gestión de vehículos en nuestras instalaciones portuarias no se considera únicamente un proceso logístico, sino una experiencia de servicio integrada. Nuestro enfoque trasciende el concepto tradicional de “entrar, cargar y salir”, haciendo hincapié en la conectividad, la digitalización, la eficiencia del servicio, el enfoque en el cliente y una gestión centrada en las personas.

Nuestra Terminal de Mamonal cuenta con sistemas de conectividad y reporte de información en tiempo real que permiten una comunicación fluida entre los clientes, las autoridades y la propia instalación portuaria. Simultáneamente, la terminal incorpora nuevos desarrollos y un sistema de automatización propio que respalda la gestión eficiente de los procesos operativos.

En línea con nuestra estrategia de sostenibilidad, se ha implementado el concepto “paperless” (sin papel) y sistemas de gestión documental en la nube, lo que contribuye a flujos de trabajo logísticos y operativos más eficientes, reduciendo al mismo tiempo el uso de recursos físicos. Durante el primer semestre de 2025, la terminal gestionó 2.680 vehículos, lo que representa un incremento del 13 % respecto al mismo periodo del año anterior. Los mayores volúmenes se registraron en biocombustibles, mientras que el crecimiento más sólido se observó tanto en biocombustibles como en derivados del petróleo.

Las operaciones de despacho de vehículos continúan evolucionando a medida que avanzamos con paso firme hacia el desarrollo de una Instalación Portuaria Inteligente, integrando tecnología, eficiencia y sostenibilidad en nuestras operaciones diarias.

Energía

En 2025, la Terminal de Mamonal (Cartagena) avanzó en su estrategia de eficiencia energética y sostenibilidad a través de múltiples iniciativas. Una acción clave fue la instalación de cinco unidades de iluminación solar en la Zona A, reemplazando luminarias LED deterioradas y mejorando la seguridad, la visibilidad y la protección perimetral, al tiempo que se redujeron el consumo eléctrico y los costos de mantenimiento. A su vez, las gestiones con el proveedor de energía confirmaron que aproximadamente el 70 % de la electricidad consumida proviene de fuentes renovables, respaldando la transición de la terminal hacia energías más limpias.

El Programa de Ahorro de Energía, implementado desde junio de 2025 y liderado por el área de Mantenimiento, tiene como objetivo lograr una reducción del 10 % en el consumo total de energía para finales de 2025. Las acciones incluyen la compra de energía limpia y la optimización de los sistemas de bombeo basados en el Punto de Máxima Eficiencia (BEP). Hasta la fecha, se ha logrado una reducción del 3 % en el consumo energético en comparación con 2024, junto con progresos en el análisis de la eficiencia de las bombas y mejoras en el desempeño energético.

Agua y aguas residuales

Durante 2025, la Terminal de Mamonal implementó el Programa de Ahorro de Consumo de Agua para mejorar la eficiencia hídrica, reducir las pérdidas e identificar oportunidades de reutilización. La estrategia se centró en el mapeo de las corrientes de agua, la evaluación de alternativas de recirculación y almacenamiento, y la implementación de procesos de tratamiento básico para permitir su reutilización en actividades no críticas, tales como limpieza y pruebas.

Una iniciativa clave dentro del programa fue el Control y Reducción de Pérdidas de Agua (Fugas y Consumos no Controlados), implementada desde enero de 2025 y liderada por el área de Operaciones. Las acciones incluyeron el mapeo de la red, la detección de fugas, la instalación de medidores sectorizados, el análisis de patrones de consumo anómalos y reparaciones prioritarias. Como resultado, se identificó una fuga importante en el sistema de agua potable, lo que representó una mejora significativa en la prevención de pérdidas de agua y en la eficiencia general del recurso.

Gestión de residuos

En 2025, la Terminal de Mamonal fortaleció sus esfuerzos en gestión de residuos y responsabilidad social mediante campañas de limpieza e iniciativas de reciclaje. Las jornadas de limpieza de playas y costas, junto con una campaña de recolección de plásticos, involucraron a empleados y contratistas, logrando la recuperación de más de 150 kg de residuos en áreas costeras y 130 kg de plásticos para reciclaje dentro de la terminal, contribuyendo a la concienciación medioambiental y a la protección de los ecosistemas marinos.

El Programa de Gestión de Residuos se consolidó a través de iniciativas enfocadas en baterías post-consumo, tóners y residuos reciclables. Desde julio de 2025, los programas liderados por HSSE, TI y Mantenimiento aseguraron la correcta segregación, almacenamiento, trazabilidad y entrega a operadores autorizados. Como resultado, se gestionaron de manera segura 180 kg de baterías usadas y se establecieron sistemas para materiales reciclables como cartón y plásticos, reforzando el cumplimiento normativo, las prácticas de economía circular y la sostenibilidad de las operaciones.

TERMINAL DE TUXPAN – MÉXICO

Energía

En 2025, la Terminal de Tuxpan implementó iniciativas orientadas a mejorar la eficiencia energética y promover la concientización medioambiental entre el personal. Se instaló cartelería de sensibilización en los interruptores de luz de las áreas de oficinas para fomentar el uso responsable de la energía y reducir el consumo innecesario de electricidad. Estas acciones formaron parte de una estrategia integral para optimizar el uso de recursos en todas las operaciones, con la gestión de residuos como un pilar complementario.

Simultáneamente, la terminal fortaleció la cuantificación y el monitoreo de recursos clave, incluyendo agua, combustible, electricidad y gas, mejorando la visibilidad sobre el desempeño medioambiental y la toma de decisiones. Además, a lo largo de 2025, se optimizó el Programa de Mantenimiento Preventivo para las Torres de Recuperación y Tratamiento de Vapores con el fin de aumentar la eficiencia de los equipos y reducir las emisiones de COV. Para septiembre de 2025, los niveles de desempeño superaron a los registrados el año anterior, reflejando un progreso positivo en el control medioambiental y la eficiencia operativa.

Agua y aguas residuales

En 2025, la Terminal de Tuxpan instaló un medidor de caudal en el punto de descarga del sistema de tratamiento de aguas aceitosas para mejorar el monitoreo de sus efluentes. Si bien el equipo no pudo ser calibrado a tiempo para obtener la autorización regulatoria, se espera que, una vez que esté plenamente operativo, permita una medición más precisa y un control más efectivo de las emisiones líquidas. A lo largo del año, los esfuerzos también se centraron en fortalecer la identificación y el monitoreo de emisiones para optimizar los procesos de gestión medioambiental.

Además, se implementó una iniciativa de concientización para promover la conservación del agua en la Terminal de Puerto Rosales entre enero y diciembre de 2025. A través de sesiones de capacitación y charlas de concientización, se incentivó al personal a identificar y reportar potenciales fugas de agua durante sus actividades rutinarias y las caminatas mensuales de seguridad. Como resultado, la detección de incidentes por pérdida de agua se incrementó en un 30 % respecto al año anterior, demostrando una mayor conciencia y un compromiso proactivo con la gestión responsable del recurso hídrico.

Gestión de residuos

En 2025, la Terminal de Tuxpan logró una reducción significativa en la generación de residuos, reforzando su compromiso con las prácticas operativas sostenibles. Los esfuerzos estratégicos se centraron en identificar las principales fuentes de residuos, analizar las causas raíz y evaluar oportunidades de reducción, sustitución y mejora en la gestión. Se alcanzó un progreso notable en la disminución de los volúmenes generales de residuos y en el incremento del reciclaje de papel y cartón.

Como parte de estas acciones, entre enero y diciembre de 2025 se implementó la iniciativa “Reciclaje con Propósito” para abordar la alta rotación de embalajes de cartón. A través de la colaboración con artesanos locales, los materiales de cartón se reutilizaron en lugar de ser descartados como residuos, apoyando los principios de la economía circular. Como resultado, se reciclaron aproximadamente 3 toneladas de cartón durante el año, contribuyendo a la reducción de residuos y a la recuperación de recursos.

TERMINAL DE COASSA – PANAMÁ OPERACIONES - Fortalecimiento de relaciones estratégicas

En línea con nuestro compromiso de brindar servicios seguros, eficientes y confiables, y de fortalecer las relaciones con los grupos de interés clave en el sector marítimo, Leddy Evangelista, Vicepresidente de Panamá y Colombia, se reunió recientemente con representantes de la Autoridad Marítima de Panamá (AMP) en su sede principal.

Durante el encuentro, se abordaron diversos temas estratégicos para nuestras operaciones, entre los que se destacan:

- Confirmación de un cupo adicional de participación en el Foro de Ciberseguridad, al que asistirán tres miembros del equipo de OTAMERICA, reforzando nuestro enfoque en la resiliencia digital y la seguridad operativa.
- Avances en el proceso de extensión del área de concesión, lo que respalda el desarrollo a largo plazo y la continuidad de nuestras operaciones.
- Información sobre el dragado de mantenimiento planificado por COASSA para 2026, con el recordatorio de que los planos técnicos deben tener una vigencia máxima de seis meses al momento de su presentación.

Asimismo, se extendió una invitación a las autoridades para visitar nuestras instalaciones en Colón, sujeta a su disponibilidad, con el fin de continuar fomentando el diálogo abierto y la colaboración.

Esta gestión refleja el compromiso de OTAMERICA con una gobernanza transparente, el mantenimiento de relaciones constructivas con las autoridades regulatorias y el fortalecimiento continuo de la excelencia operativa en todas nuestras operaciones regionales.

TERMINAL DE PISCO – PERÚ

Energía

En 2025, el sistema de baterías instalado en la Terminal de Pisco continuó operando con éxito, suministrando energía a los remolcadores mientras se encontraban atracados y eliminando el uso de generadores diésel auxiliares. Al cierre del año, el ahorro acumulado superó los 15.000 galones de combustible, lo que equivale a más de 150 toneladas de emisiones de CO₂e evitadas. Este logro refuerza la eficacia de este modelo operativo de bajas emisiones y su contribución a la mejora de la eficiencia energética.

Asimismo, se avanzó hacia la meta estratégica de reducir la intensidad de emisiones de GEI en un 3 % anual, utilizando 2024 como año base. A noviembre de 2025, se había alcanzado una reducción promedio del 13,85 %, superando significativamente el objetivo propuesto. En paralelo, se integraron criterios de eficiencia energética y bajas emisiones en los procesos de toma de decisiones estratégicas, particularmente en la renovación de contratos de servicios y la adquisición de equipos, incluyendo remolcadores, lanchas de servicio y vehículos de transporte.

Agua y aguas residuales

En la Terminal de Pisco, las iniciativas para la recuperación y reutilización de aguas residuales aceitosas se consolidaron aún más durante 2025. Se recuperaron un total de 50 toneladas de hidrocarburos, superando los resultados del año anterior y evitando la emisión estimada de 4.500 kg de CO₂e asociados al transporte hacia instalaciones de tratamiento en tierra.

Esto contribuyó a un uso más eficiente de los recursos y a la reducción del impacto medioambiental.

Asimismo, la planta de ósmosis inversa operó de manera intermitente a lo largo del año, tratando agua de mar para tareas de limpieza y otros usos industriales. Esto permitió un ahorro de aproximadamente 50 m³ de agua potable proveniente de la red de suministro municipal, reforzando las prácticas de gestión responsable del recurso hídrico.

Gestión de residuos

Durante 2025, la Terminal de Pisco fortaleció su compromiso con la sostenibilidad medioambiental y la vinculación con la comunidad a través de campañas de limpieza de playas realizadas con la participación de contratistas e instituciones locales. Se llevaron a cabo cuatro eventos de limpieza dentro del área de influencia de la terminal, destinados a fomentar la conciencia medioambiental y proteger los ecosistemas costeros y marinos.

Las actividades contaron con la participación de aproximadamente 90 personas, incluyendo personal de la empresa, contratistas y representantes de la Autoridad Portuaria de Pisco y la DICAPI (Dirección General de Capitanías y Guardacostas de la Marina de Guerra del Perú). A lo largo de los cuatro eventos, se recolectaron alrededor de 600 kg de residuos, contribuyendo a entornos costeros más limpios y reforzando el compromiso continuo de la empresa con las operaciones sostenibles.



TERMINAL DE LQS, MATARANI – PERÚ

OPERACIONES – Ampliación para el incremento de la capacidad

LQS atraviesa una fase de expansión de gran envergadura que incrementará su capacidad en tres veces y media. Este crecimiento posicionará a la empresa como el operador logístico líder en productos químicos, ácido sulfúrico e hidrosulfuro de sodio, para la región minera de cobre en el sur del Perú.

Los proyectos mineros de cobre en Perú se encuentran entre los más significativos a nivel mundial, consolidando al país como un proveedor clave de este recurso crítico. Estas iniciativas no solo impulsan el crecimiento económico a través de las exportaciones y la creación de empleo, sino que también incorporan tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia y minimizar el impacto medioambiental. Con un sólido compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo comunitario, el sector minero peruano está forjando un futuro responsable para la extracción de recursos, al tiempo que satisface la creciente demanda mundial de cobre para la energía renovable y la electrificación.

LQS ha respaldado este desarrollo desde 2004, y su reciente alianza estratégica con importantes clientes mineros asegurará al menos 20 años más de crecimiento sostenido.

Energía

En 2025, el sistema fotovoltaico de la Terminal de Matarani continuó operando de manera eficiente, incrementando la participación de la energía solar en la matriz energética de la terminal al 45 %, superando el objetivo original. Esto resultó en un ahorro anual de aproximadamente 55 toneladas de emisiones de CO₂, equivalente a la capacidad de captura de carbono de

unos 30 árboles. Como parte de esta iniciativa, LQS obtuvo la acreditación EKOenergy (2023-00717A), que certifica el uso de energía renovable bajo estándares reconocidos internacionalmente como el GHG Protocol, LEED, CDP y RE100.

Asimismo, se implementó una iniciativa de expansión de áreas verdes para mejorar el impacto visual y la seguridad perimetral. Se plantaron cincuenta ejemplares de Ficus benjamina en la entrada de la terminal, los cuales cuentan con un sistema de riego por goteo diseñado para asegurar el uso eficiente del agua y la sostenibilidad a largo plazo.



Agua y aguas residuales

En 2025, la Terminal de Matarani completó una importante mejora en su infraestructura hídrica al establecer una conexión permanente a la red pública de agua potable. Esto eliminó la dependencia del suministro externo mediante camiones cisterna, el cual presentaba limitaciones logísticas y generaba emisiones de carbono adicionales.

El nuevo sistema garantiza un acceso confiable al agua potable, permite un monitoreo preciso del consumo y respalda una gestión hídrica más eficiente. Asimismo, reduce los impactos medioambientales indirectos asociados al transporte de agua y proporciona una línea de base sólida para futuros objetivos de eficiencia hídrica e iniciativas de mejora continua.

Gestión de residuos

En 2025, la Terminal de Matarani implementó la iniciativa “Reducción Progresiva de Materiales y Productos con Impacto Medioambiental”, liderada por el área de Administración y Compras con el apoyo de HSSE. El programa se centró en prácticas de adquisiciones sostenibles, incluyendo la eliminación de plásticos de un solo uso y poliestireno, la supresión de sustancias que agotan la capa de ozono y la prohibición de aerosoles peligrosos, particularmente en el mantenimiento de sistemas de aire acondicionado.

Como iniciativa permanente, el programa logró la eliminación total del poliestireno, una reducción significativa de los plásticos de un solo uso y la sustitución de productos peligrosos. Estas acciones fortalecieron las prácticas de compras responsables y redujeron la huella medioambiental general de la terminal.

Glosario

Abreviaturas

- API: American Petroleum Institute (Instituto Estadounidense del Petróleo)
- ASG: Ambientales, sociales y de gobernanza
- CSR: Corporate Social Responsibility (Responsabilidad social corporativa)
- COV: Compuestos orgánicos volátiles
- EPP: Elementos de protección personal
- GEI: Gases de efecto invernadero
- GJ: Gigajoules
- GRI: Global Reporting Initiative
- HSSE: Health, Safety, Security and Environment (Salud, seguridad y medio ambiente)
- HAZID: Hazard Identification (Identificación de peligros)
- HAZOP: Hazard and Operability Study (Estudio de peligros y operatividad)
- ISO: International Organization for Standardization (Organización Internacional de Normalización)
- KPI: Key Performance Indicator (Indicador clave de rendimiento)
- LOPC: Loss of Primary Containment (Pérdida de contención primaria)
- LTI: Lost Time Injuries causing an employee to miss workdays (Lesiones con baja que resultan en la incapacidad de un empleado para asistir a su jornada laboral)
- LTIR: Lost Time Injuries Rate (Índice de frecuencia de accidentes con baja): LTI por 1 millón de horas trabajadas
- LTT: Lock out Tag Out Try Out (Bloqueo, etiquetado y prueba)
- M&A: Mergers and acquisitions (Fusiones y adquisiciones)

- M&B: Marquard & Bahls AG
- O&M: Operaciones y mantenimiento
- OSRL: Oil Spill Response Limited
- PEAR: People, Environment, Asset and Reputation (Personas, medio ambiente, activos y reputación)
- P&D: Piping and Instrumentation Diagram (Diagrama de oleoductos e instrumentación)
- RR. HH.: Recursos Humanos
- RWC: Restricted work case (Caso de trabajo restringido): lesión que impide a un trabajador realizar sus funciones habituales pero le permite realizar funciones alternativas
- TP: Throughput (toneladas movidas): volumen de producto transferido a través de la logística de la terminal (CBM)
- TRI: Total Recordable Incidents (Total de Incidentes Registrables): cualquier incidente que provoque la muerte, días de baja laboral, trabajo restringido o traslado a otro puesto de trabajo, tratamiento médico más allá de los primeros auxilios o pérdida de consciencia
- TRIR: Total Recordable Incident Rate (Tasa Total de Lesiones Registrables): TRI por 1 millón de horas trabajadas
- ODS de la ONU: Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas
- VLCC: Very large crude carrier (Buque de transporte de petróleo crudo de gran tamaño)
- VLGC: Very large gas carriers (Buque de transporte de gas de gran tamaño)

Medidas y unidades

- CH₄: metano
- CO₂: dióxido de carbono
- CO₂e: dióxido de carbono equivalente
- Cbm: metro cúbico
- Km: un kilómetro, lo que equivale aproximadamente a 0,621371 millas
- km²: un kilómetro cuadrado, lo que equivale aproximadamente a 247,1 acres
- kWp: kilovatios pico
- m³: un metro cúbico
- l: un litro, equivalente a 0,001 metros cúbicos
- MM: significa un millón
- N₂O: óxido nitroso
- \$: dólares estadounidenses, la moneda legal de los Estados Unidos de América
- \$M: mil dólares estadounidenses
- \$MM: millón de dólares estadounidenses
- Tn, ton o t: tonelada métrica (1.000 kg) o tonelada
- tnCO₂e: toneladas métricas equivalentes de dióxido de carbono



OTAMERICA

INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025