



**Sociedad Matriz
SAAM S.A.**

SUPLEMENTO ASG 2023

SOBRE ESTE DOCUMENTO

En SM SAAM tenemos la convicción de que el éxito y crecimiento de la Compañía requiere de una mirada estratégica, integral y sostenible en el largo plazo, que nos permita desarrollar nuestros negocios de forma responsable con el entorno; anticipar y gestionar oportunamente potenciales impactos, y responder a los desafíos propios de las industrias en que nos desempeñamos.

Para ello, trabajamos en base a una estrategia que incorpora variables y criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones. Además, adherimos a Pacto Global, adoptando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en nuestra mirada corporativa.

Lo hacemos porque innovar, operar con excelencia, seguridad y responsabilidad con el entorno es una prioridad. En este contexto, con orgullo podemos destacar que en 2023 registramos importantes progresos, sobre todo en el ámbito ambiental, el principal desafío para la industria logística.

Medirnos y reportar nos permite hacer seguimiento de nuestros avances y desafíos en materia de sostenibilidad, a través de un trabajo transversal como Compañía. En este contexto, en 2023 publicamos la quinta edición de nuestra Memoria Integrada, en la que damos cuenta de nuestra gestión financiera y ASG.

Asimismo, gracias a una gestión permanente y sostenida en el tiempo, por octavo y sexto año consecutivo fuimos parte del Dow Jones Sustainability Index Chile y del MILA Pacific Alliance Select, respectivamente, que miden el desempeño de las empresas en el ámbito de la sostenibilidad.

Elaboramos este Suplemento ASG como informe complementario a nuestra Memoria Integrada 2023 y tomando las recomendaciones de S&P. Su objetivo es ofrecer información adicional sobre nuestras iniciativas y objetivos ambientales, sociales y de gobernanza, así como también entregar un insumo adicional para que nuestros públicos de interés comprendan cómo integramos la sostenibilidad en nuestras prácticas empresariales.

ÍNDICE

1. Gobernanza

- a. Diversidad en el Directorio
- b. Materialidad
 - Análisis de materialidad
 - Temas materiales para stakeholders externos
- c. Proceso de manejo del riesgo
- d. Contribuciones & Donaciones
 - Donaciones benéficas
 - Gastos en el ámbito político
 - Lobbying y asociaciones profesionales - Alineación climática
- e. Proveedores
 - Screening y KPIs para screening de proveedores
 - Evaluación y desarrollo de proveedores
- f. Seguridad IT y ciberseguridad

2. Social

- a. Capital Humano
 - Género
 - Nacionalidad
 - Indicadores salariales de género
- b. Compromiso con los Derechos Humanos
- c. Formación y desarrollo
- d. Contratación
- e. Programas de apoyo a los empleados
- f. Rotación
- g. Bienestar de los empleados
- h. Salud y seguridad ocupacional
 - Fatalidades
 - Accidentabilidad
- i. Satisfacción del cliente

3. Medioambiente

- a. Compromisos
 - Compromiso con la Biodiversidad y No Deforestación
 - Acciones de mitigación de la Biodiversidad
- b. Gestión de la Energía
- c. Gestión de Residuos
- d. Gestión del Recurso Hídrico
- e. Cambio Climático y Emisiones
 - Gobernanza Climática
 - Emisiones

1. GOBERNANZA

a. **Diversidad en el Directorio**

SM SAAM se rige por la ley chilena N°18.046, que entrega a los accionistas la facultad exclusiva de elegir a los miembros del Directorio en la Junta Ordinaria de Accionistas. La misma norma establece también que incluso en la misma JOA un accionista podría proponer un nuevo candidato a director. Esto implica que ni el Directorio ni la Gerencia pueden nominar o proponer candidatos a directores a la JOA, y que la Compañía no puede contar con una política que oriente o guíe la elección por parte de los accionistas.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 del Reglamento de Sociedades Anónimas, al menos dos días antes de la Junta, el Gerente General de SM SAAM debe informar a los accionistas a través del sitio web de la sociedad (www.saam.com) la lista de candidatos a director que, en su caso, hubieren aceptado su nominación y declarado no tener inhabilidades para desempeñar el cargo.

b. **Materialidad**

- Análisis de materialidad

En 2020, SM SAAM realizó su primer ejercicio de doble materialidad, con el objetivo de determinar aquellos ámbitos de gestión ambiental, social y de gobernanza relevantes, tanto para los grupos de interés como para el negocio.

Este proceso es revisado y/o desarrollado anualmente. En este contexto, en 2021 y 2022 la Compañía revisó su doble materialidad, mientras que en 2023 realizó un nuevo ejercicio.

Los detalles del ejercicio y cómo se lleva a cabo el análisis se divulga públicamente en las Memorias Integradas.

**Para más detalles, revisar las páginas 150, 151, 152 y 153 de la Memoria Integrada 2023.*

- Temas materiales para stakeholders externos

Como primer paso para el nuevo proceso realizado en 2023, se identificaron las áreas de gestión de la sostenibilidad relacionadas con la empresa. A partir de una revisión comparativa de estándares de reportabilidad nacionales e internacionales, como la Norma N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), SASB y DJSI, se generó un listado inicial, que posteriormente fue contrastado con la visión de los grupos de interés relevantes para el negocio.

Los temas materiales revisados en 2023 fueron los siguientes:

Ambiental	Social	Gobernanza	Economía
<ul style="list-style-type: none"> - Huella de carbono - Gestión de residuos - Cero emisiones - Gestión de residuos y basuras - Otras alternativas de financiamiento (bonos verdes) - Cumplimiento normativo ambiental - Biodiversidad - Emisiones de gases de efecto invernadero - Emisiones y contaminación atmosférica - Cambio climático - Combustibles de bajas emisiones - Gestión de la energía - Recursos hídricos - Transición climática 	<ul style="list-style-type: none"> - Atracción de talentos - Gestión del talento (formación y desarrollo) - Gestión de clientes - Salud y seguridad operacional - Accidentabilidad - Comunidades - Prácticas laborales - Retención del talento 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de riesgos - Cadena de suministro - Certificaciones - Ética empresarial - Prevención de delitos - Anticorrupción - Cumplimiento normativo - Entrega de información al mercado 	<ul style="list-style-type: none"> - Crecimiento económico - Inversión asociada al cambio climático - Fortaleza financiera - Innovación - Estrategia de inversión tecnológica

**Para revisar la matriz de materialidad resultante del ejercicio, ir a la página 151 de la Memoria Integrada 2023.*

c. Proceso de manejo del riesgo

La Compañía gestiona los eventos de riesgo que podrían afectar el logro de los objetivos estratégicos y operacionales por medio de un modelo de gestión, desarrollando, manteniendo y asegurando un adecuado proceso con el fin de identificar, evaluar, responder, monitorear y reportar continuamente dichos riesgos.

Para lograr dicha gestión se establecen los siguientes aspectos que forman el manual de gestión de riesgo de la Compañía:

- Se enfoca en los riesgos que inherentemente estén por sobre los niveles de tolerancia y apetito al riesgo definidos.
- El apetito al riesgo se presenta al Comité de Riesgo, que lo puede aprobar o solicitar modificaciones, presentadas al Comité de Directores, que, por delegación del directorio, informa del apetito definido por la Compañía.
- El apetito de riesgo queda finalmente representado en un mapa de calor, donde se plasman nuestros riesgos inherentes y residuales, de manera gráfica.
- Se define que todo riesgo alto o extremo queda fuera del apetito de riesgo aceptado por la organización.

d. Contribuciones & donaciones

- Donaciones benéficas

SM SAAM sólo realiza donaciones en dinero o especies de acuerdo con las leyes existentes en las jurisdicciones en que opera, con fines educacionales, culturales, deportivos y de

desarrollo social y socioambiental, siguiendo en todo aspecto, sin excepciones, las políticas y procedimientos vigentes.

En este contexto, está prohibida la donación a personas, entidades u organizaciones con fines de lucro, así como cualquier pago a través de cuentas privadas o personales, en territorio nacional o extranjero. Tampoco están permitidos los aportes a instituciones cuyos objetivos sean contradictorios con los principios éticos y valores corporativos de la Compañía o cualquier contribución que pueda dañar su reputación.

En 2023, la empresa donó USD 46.352 a instituciones benéficas, sociales y sin fines de lucro, que abordan diversas temáticas, tales como inclusión laboral, cáncer infantil, el cuidado de adultos mayores, entre otras.

- Contribuciones políticas

En línea con lo anterior, SM SAAM no financia actividades calificadas como políticas ni efectúa contribuciones en dinero o en especies a partidos, candidatos a cargos públicos o a sus representantes, en ninguno de los países en que opera.

Gastos en el ámbito político:

	2020	2021	2022	2023
Grupos de presión, representación de intereses o similares	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0
Campañas / organizaciones / candidatos políticos locales, regionales o nacionales	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0
Asociaciones empresariales o grupos exentos de impuestos (ej, think-tanks)	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0
Otros (ej., gastos relacionados con medidas electorales o referéndums)	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0
Mayores contribuciones y gastos	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0
Cobertura de datos	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0	US\$ 0

- Lobbying y asociaciones profesionales - Alineación climática

Por la naturaleza de su negocio, las operaciones de SM SAAM juegan un rol estratégico en el desarrollo económico de los países donde se efectúan, lo que lleva a la Compañía a interactuar constantemente con entidades de gobierno, funcionarios públicos y empresas estatales, siempre respetando la institucionalidad y llevando dichas relaciones conforme al marco jurídico vigente de cada país y en concordancia con los más altos estándares éticos para el logro de sus objetivos comerciales.

En este contexto, las actividades de lobby que ejerce la Compañía se encuentran reguladas por su Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos y Personas Políticamente Expuestas, la cual forma parte del Programa de Cumplimiento y Modelo de Prevención de Delitos sobre Responsabilidad Penal Corporativa de SM SAAM y de su Código de Ética.

Los lineamientos y pautas de actuación del referido documento rigen para SM SAAM y todas sus empresas filiales, promoviendo –asimismo– su adopción en las empresas coligadas. Además, independientemente de la normativa aplicable en cada país donde la Compañía mantiene operaciones, esta política constituye el mínimo exigible en cuanto a prácticas deseadas en las relaciones con Funcionarios Públicos o Personas Expuestas Políticamente.

En el caso específico de Chile, la Política establece que todas las reuniones que se ejecuten por agenda pública deben ceñirse a lo indicado en la Ley del Lobby y su guía de implementación (Ley N° 20.730, del 8 de marzo de 2014, regula el lobby y las gestiones que representen intereses particulares ante las autoridades y funcionarios públicos).

Ahora bien, el año 2017 Chile ratificó el Acuerdo de París, comprometiéndose como país al desarrollo de políticas en materia de cambio climático y a avanzar hacia el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, cualquier proyecto de ley, decisión del Congreso, política, plan o programa relacionado con limitar el calentamiento global a 2°C, promover energías renovables, o apoyar el precio del carbono, en los que SM SAAM participe mediante lobby, estará regulado por su Política de Relacionamiento con Funcionarios Públicos y Personas Políticamente Expuestas, antes mencionada.

Por último, cabe agregar que SM SAAM opera en base a una estrategia que incorpora variables y criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones, adoptando como referencia los Principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su mirada corporativa. En este marco, SM SAAM alineó su estrategia desplegada en 2023 con seis de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible definidos por la Organización de la Naciones Unidas (ONU) para 2030, siendo uno de ellos el ODS 13 "Acción por el Clima". A través de las definiciones y acciones de sostenibilidad de cada una de sus divisiones de negocio, la Compañía hace tangible su compromiso avanzar en pos de este ODS.

e. Proveedores y Contratistas

- Screening y KPI para screening de proveedores

SM SAAM considera a sus proveedores como socios estratégicos para el logro de sus objetivos. Es por eso que, enmarcado en sus procesos de gestión, SM SAAM cuenta con procedimientos para clasificarlos tanto en términos de criticidad como de riesgo. Esto permite centrar los esfuerzos de supervisión y gestión de la cadena de suministro en aquellos proveedores con mayor relevancia.

Dentro de los procedimientos internos de la empresa (Manual de Abastecimiento) para determinar la criticidad de los proveedores, se evalúa el impacto directo a la operación y los bienes de la empresa. En términos de riesgo, en tanto, se evalúa la solvencia financiera y no participación en actividades ilícitas.

En SM SAAM califican como críticos a todos aquellos proveedores cuyo producto o servicio es clave para la operación y cuya falla, falta u omisión provocaría un alto impacto en riesgo de suministro y/o financiero de la Compañía.

Año	Total de proveedores	Proveedores críticos	% pagado a proveedores críticos
2023	6.804	445	19.22%

- Evaluación y desarrollo de proveedores

SM SAAM ve a sus proveedores y contratistas como aliados fundamentales para conseguir una operación de alto estándar, satisfaciendo así las necesidades de sus clientes y movilizándolo, a su vez, su agenda en materia de desarrollo sostenible.

Es por esto que, a través de diversos instrumentos corporativos (Código de Relación con Proveedores, Política de Proveedores y Código de Ética), se establecen orientaciones para el proceso de evaluación de proveedores y contratistas.

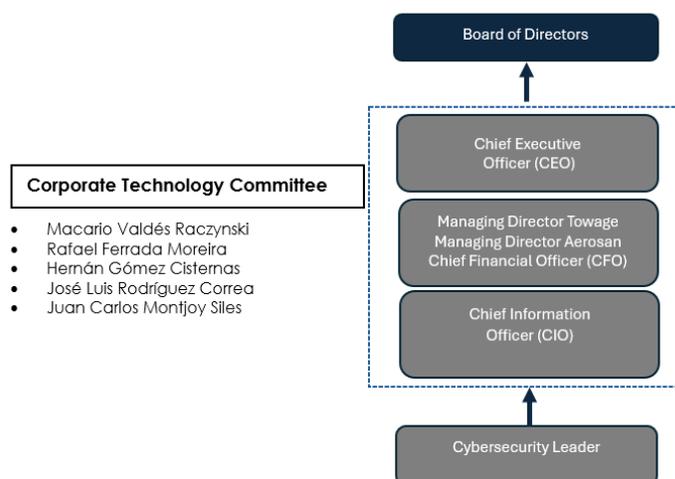
Actualmente el proceso de evaluación de proveedores es ejecutado de manera gradual en algunas de las operaciones de la Compañía considerando los siguientes componentes:

- Evaluación de desempeño en operaciones: Cada proveedor y contratista que presta servicios en alguna de las operaciones está sujeto a un seguimiento de manera permanente por la jefatura solicitante del servicio. Según corresponda, considera inspecciones *in situ* en el trabajo desarrollado por el proveedor-contratista.
- Evaluación de cumplimiento legal y normativo: Mientras dure la prestación del servicio, se resguardará el cumplimiento de la normativa legal vigente respecto del trato con sus trabajadores y de exigencias legales, como pago de salarios, imposiciones, días de descanso, entre otros. Lo anterior, a través de revisión documental.
- Evaluación global al finalizar el servicio: Al concluir, se realiza una evaluación general del servicio prestado por el proveedor-contratista, a efectos de identificar oportunidades de mejora.

f. Seguridad IT / Gobernanza

Tras la venta de sus terminales portuarios y operaciones logísticas terrestres a la naviera alemana Hapag-Lloyd, SM SAAM reestructuró varias de sus áreas estratégicas. En ese contexto, en 2023 creó la Gerencia Corporativa de Sistemas y Comunicaciones (CIO), en la cual se desempeña el líder de ciberseguridad y la que reporta directamente a la Gerencia de Administración y Finanzas de la Compañía.

Asimismo, existe un Comité Corporativo de Tecnología, que sesiona una vez al mes y está compuesto por miembros del Comité Ejecutivo de la Compañía, incluido el Gerente General.



Dentro de sus funciones, el líder de ciberseguridad tiene la tarea de construir, normar, instruir y gestionar el gobierno y cumplimiento a nivel de ciberseguridad, velando por la privacidad de los datos, considerando el plan de conciencia y prevención corporativo, con el fin de mantener en control los aspectos normativos y de riesgo con protocolos definidos.

Por otro lado, SM SAAM entiende como brechas de seguridad aquellos incidentes que permiten el acceso no autorizado a los datos informáticos de la Compañía por parte de intrusos o terceros. En 2023, la empresa no presentó vulneraciones que afectaran sus operaciones, clientes y/o empleados.

2. SOCIAL

Toda la información reportada en este capítulo aplica para el 100% de los colaboradores de SM SAAM, salvo que se indique lo contrario.

a. **Capital Humano**

- Género

Indicador	Porcentaje (0-100%)	Público objetivo
% de mujeres en la plantilla total	17,2%	No hay un target establecido
% de mujeres en todos los puestos directivos, incluidos los junior, medios y alta dirección	14,6%	No hay un target establecido
% de mujeres en puestos directivos junior	14,1%	No hay un target establecido
% de mujeres en puestos de alta dirección (máximo dos niveles por debajo del CEO o puestos comparables)	18,9%	No hay un target establecido
% de mujeres en puestos directivos en funciones generadores de ingresos	31,0%	No hay un target establecido
% de mujeres en puestos vinculados a STEM (en % del total de puestos STEM)	6,93%	No hay un target establecido

- Nacionalidad

SM SAAM opera en 13 países de América. Gracias a su amplia presencia internacional, se caracteriza por ser una Compañía multicultural, en la que trabajan personas de 24 nacionalidades diferentes.

Detalle de las principales nacionalidades:

Nacionalidad	% de la plantilla total	Compartir en todos los puestos directivos (junior, middle y senior)
Colombiana	28,18	23,11
Chilena	20,16	21,51
Brasileña	17,38	20,32
Mexicana	10,03	10,66
Ecuatoriana	6,17	4,68
Uruguaya	4,48	4,08

- Indicadores salariales de género

Respecto a la brecha salarial de SM SAAM, debido a que ésta incluye filiales y asociadas, 13 países con diversos negocios y por lo mismo distintos roles y funciones, varias monedas y tipos de cambio, costo de vida diferentes entre países y ciudades, no siempre es posible calcular brechas que sean comparables de acuerdo con lo que establece la NCG N° 461.

Adicionalmente en algunas filiales y asociadas no existen en ciertos niveles ya que no existen mujeres u hombres para realizar dicha comparación. De esta forma, y con el fin de reflejar en forma adecuada la brecha salarial se utilizó una metodología que contempla la brecha por país y compañía, y luego, la pondera por el peso relativo de cada una.

Indicador	Diferencia entre hombres y mujeres (%)
Media	93,1
Mediana	83,7

b. Compromiso con los Derechos Humanos

El compromiso de SM SAAM con los Derechos Humanos está expresado en diversos instrumentos de gestión corporativa, políticas y procedimientos, entre los que destacan:

- Políticas para Proveedores

El Código de Relación con Proveedores establece que la Compañía espera que estos: no utilicen mano de obra infantil ni trabajo involuntario, penitenciario o forzado; cumplan con todas las leyes y reglamentos locales aplicables con respecto a los derechos de los trabajadores, la libertad de asociación, la remuneración y el máximo de horas de trabajo; y promuevan un lugar de trabajo seguro y saludable que no tolere la discriminación, el acoso ni las represalias. Este documento se encuentra publicado en el sitio web corporativo de SM SAAM, el cual, además, incluye la referencia al link correspondiente en los acuerdos que regulan la relación contractual con los proveedores.

Adicionalmente, la Política de Subcontratación de SM SAAM establece el compromiso de la firma con conducir sus relaciones con los proveedores de manera de promover la sustentabilidad de su negocio.

- Directrices Corporativas de Adquisiciones

Estas tienen por objeto establecer los procedimientos que rigen las actividades de abastecimiento de la Compañía. En ellas, se establece el compromiso de SM SAAM de construir con los proveedores relaciones basadas en la confianza, la comunicación y la colaboración, y de mantener la calidad y el cumplimiento.

Por otro lado, las Directrices Corporativas de Compras establecen también que SM SAAM rechaza cualquier trabajo que viole los tratados internacionales, los derechos humanos o que pueda ser considerado como un delito, lo que incluye la trata de personas.

- Canal de Denuncias

El Sistema de Denuncias de la Compañía proporciona un canal electrónico para que cualquier persona (trabajadores, ejecutivos, directores y terceros, como clientes, contratistas, proveedores y/o accionistas) puedan, de manera confidencial y anónima, reportar irregularidades, infracciones y/o transgresiones a las normas vigentes externas e internas y/o valores de la Compañía.

- Código de Ética

El Código de Ética establece los valores que guían las interacciones de la Compañía con clientes, proveedores, colaboradores y todos sus públicos de interés. Entre otras cosas, establece que SM SAAM tiene como objetivo adherir a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en lo que respecta a derechos como, por ejemplo, la prohibición del uso de trabajo forzado. Además, de acuerdo con el compromiso asumido a nivel de matriz,

la empresa adhiere y respeta los 10 Principios del Pacto Global, agrupados en las áreas de derechos humanos, relaciones laborales, medio ambiente y anticorrupción.

- Código de Conducta Interno

Este documento establece las expectativas con respecto a la prohibición del uso de mano de obra infantil y proporciona orientación sobre las normas esperadas con respecto a las horas de trabajo y las pausas, además de otras cuestiones de salud y seguridad.

c. Formación y desarrollo

En 2023, se capacitó a un total de 3.309 colaboradores, lo que representa al 82% de la dotación al cierre del año. El promedio anual de horas fue de 25 y el monto promedio destinado a ello fue de USD 254.

Capacitados por género y familia de cargo

Total de Capacitados por Género	Femenino	Masculino	Total
Alta gerencia	2	8	10
Gerencia	16	58	74
Jefatura	115	669	784
Operario	55	1.241	1.296
Administrativo	77	122	199
Auxiliar	37	46	83
Otros profesionales	157	466	623
Otros técnicos	97	143	240
Total general	556	2.753	3.309

Capacitados por género y nacionalidad

NACIONALIDAD	ARGENTINA		BOLIVIANA		BRASILEÑA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia		1			1	2
Gerencia					3	11
Jefatura					7	180
Operario	1	1		1	7	245
Fuerza de venta						
Administrativo					1	2
Auxiliar						
Otros profesionales					55	183
Otros técnicos						1

NACIONALIDAD	BRITÁNICA		CHILENA		COLOMBIANA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia			1	7		2
Gerencia			3	14	4	8
Jefatura			29	111	53	158
Operario			7	245	27	409
Fuerza de venta						
Administrativo			23	53	32	30
Auxiliar				23	17	6
Otros profesionales	1		29	64	35	55
Otros técnicos				9	96	46

NACIONALIDAD	COSTARRICENSE		CUBANA		DOMINICANA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia						
Gerencia						
Jefatura	1	11				
Operario		16		2		
Fuerza de venta						
Administrativo						1
Auxiliar	1					
Otros profesionales	2	8				
Otros técnicos		1				

NACIONALIDAD	ECUATORIANA		ESTADOUNIDENSE	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia				
Gerencia		1		1
Jefatura	9	36		
Operario	3	35		
Fuerza de venta				
Administrativo	7	8		
Auxiliar	19	13		
Otros profesionales	7	19	1	
Otros técnicos	1	66		

NACIONALIDAD	GUATEMALTECO		HAITIANA		HOLANDESA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia						
Gerencia					1	
Jefatura	1	7				
Operario		13		6		
Fuerza de venta						
Administrativo				2		
Auxiliar		1				
Otros profesionales	2	4				
Otros técnicos						

NACIONALIDAD	INDIA		MEXICANA		MOZAMBIQUE	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia						
Gerencia			1	6		
Jefatura			6	71		
Operario			2	114		
Fuerza de venta						
Administrativo		1	1	4		
Auxiliar						
Otros profesionales			5	67		1
Otros técnicos				6		

NACIONALIDAD	PANAMEÑA		PERUANA		SALVADOREÑA	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia						
Gerencia	1			1		
Jefatura	3	32	2	19		
Operario	1	36		41		8
Fuerza de venta						
Administrativo	4	2	2	4		1
Auxiliar						
Otros profesionales	8	26	5	17		4
Otros técnicos						

NACIONALIDAD	URUGUAYA		VENEZOLANA		CANADIENSE	
GÉNERO	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia						1
Gerencia	1	5		2	2	4
Jefatura		14	2	10	2	21
Operario	3	22		9	4	37
Fuerza de venta						
Administrativo		2	5	6	2	6
Auxiliar		3				
Otros profesionales	2	10	1	2	4	6
Otros técnicos		14				

TOTAL GENERAL	3.309
----------------------	--------------

Capacitados por género y rango etario

FAMILIA DE CARGO	MENOR A 30 AÑOS		ENTRE 30 Y 40 AÑOS		ENTRE 41 Y 50 AÑOS	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta Gerencia				4	2	6
Gerencia			5	9	5	23
Jefatura	27	41	57	203	24	239
Operario	22	243	15	410	14	330
Fuerza de venta						
Administrativo	29	32	26	43	15	27
Auxiliar	20	13	13	13	2	10
Otros profesionales	51	38	72	145	27	128
Otros técnicos	79	71	16	37	2	20

FAMILIA DE CARGO	ENTRE 51 Y 60 AÑOS		ENTRE 61 Y 70 AÑOS		MÁS DE 70 AÑOS	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Alta gerencia		2		1		
Gerencia	6	13		7		1
Jefatura	6	135	1	48		4
Operario	4	188		60		9
Fuerza de venta						
Administrativo	7	16		4		
Auxiliar	1	6	1	3		1
Otros profesionales	5	101	2	51		3
Otros técnicos		9		6		

d. Contratación

Consolidar un equipo humano de excelencia, en el que todos tengan oportunidades de crecer y moverse dentro de la Compañía, es un elemento clave de la política de gestión de personas de SM SAAM. En ese contexto, 18% de las nuevas posiciones fueron asumidas por candidatos internos.

Indicador	2023
Número de nuevas contrataciones	1.433
% de posiciones ocupadas por candidatos internos	18%
Costo promedio de contratación por FTE *	USD 433,7

* Valor contempla gasto interno y gastos en terceras empresas.

e. Programas de apoyo a los empleados

Para atraer y retener a los mejores talentos, SM SAAM ofrece una amplia variedad de beneficios, los cuales se adaptan a las distintas etapas de la vida de las personas y tienen por objetivo potenciar el bienestar y calidad de vida de cada trabajador de la Compañía. Estos están vinculados a temas como la salud del colaborador, la conciliación de su vida personal con la familiar, opciones de trabajo y beneficios extensibles a la familia.

La Compañía promueve la vida sana, por ejemplo, ofreciendo chequeos médicos preventivos completos, según edad y sexo. Asimismo, busca potenciar el equilibrio entre la vida personal y familiar, con medidas como opciones de flexibilidad horaria, trabajo híbrido y teletrabajo. Por último, ofrece también diferentes beneficios asociados a la maternidad y paternidad, como la habilitación de salas de lactancia en caso de ser requeridas.

f. Rotación

% Rotación total *	% Rotación voluntaria *
22,6% total al año	13,0% total al año

*Excluye trabajadores eventuales y a plazo fijo.

Género	Salidas
Femenino	237
Masculino	661
Total	898

Rango etario	Salidas
S/I	16
Menor de 30 años	325
31-40 años	263
41-50 años	178
51-60 años	77
61-70 años	35
Mayor a 70 años	4

Empresa	Renuncias voluntarias	% Rotación voluntaria anual
Corporativo *	18	17,8%
Aerosan **	389	24,7%
SAAM Towage	109	4,8%

*15 renuncias voluntarias fueron previas a la venta del negocio portuario y logístico terrestre a la naviera alemana Hapag-Lloyd, concretada el 31 de julio de 2023. Las tres restantes, en tanto, ocurrieron durante el resto de dicho ejercicio.

**La rotación voluntaria de Aerosan se explica principalmente por sus operaciones en Colombia (36,2%), donde el mercado laboral registra mayores tasas de renuncia.

g. Bienestar de los empleados

Anualmente, SM SAAM realiza una encuesta de compromiso a sus colaboradores, con la cual busca medir la satisfacción, propósito y felicidad que sienten con su trabajo. Lo hace tomando en cuenta seis dimensiones: calidad de vida; prácticas y cultura; compensación total; personas; trabajo, y otros aspectos generales.

En 2023, el índice de compromiso fue de 76 puntos, 3 puntos más que en 2022. El porcentaje de respuesta fue de 90%, versus el 84% de participación en 2022.

h. Salud y seguridad ocupacional

- Fatalidades

La seguridad es uno de los valores que guían el actuar de la Compañía. SM SAAM trabaja con los más altos estándares y buenas prácticas, gracias a lo cual durante 2023 la empresa no registró fatalidades de empleados ni contratistas.

- Accidentabilidad

Empleados

Indicador	Unidad	2020	2021	2022	2023
LTIFR de Empleados *	n/millón de horas trabajadas	4,16	3,74	3,25	3,15
Cobertura de datos	Porcentaje de empleados	100%	100%	100%	100%

*LTIFR: Lost Time Injury frequency rate. Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido para empleados.

Contratistas

Indicador	Unidad	2023
LTIFR de Contratistas *	n/millón de horas trabajadas	5,42
Cobertura de datos **	Porcentaje de ingresos	15%

*Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido para contratistas.

** Sólo considera operaciones de Aerosan.

i. Satisfacción del cliente

El objetivo de SM SAAM es consolidarse como un operador global líder en la industria de remolcadores y líder regional en el negocio logístico de carga aérea, siendo protagonista del comercio internacional, entregando a sus clientes un servicio de excelencia y desarrollando su actividad de forma segura y sostenible.

En ese contexto, la Compañía busca mejorar permanentemente la experiencia de sus clientes, para lo cual mide su nivel de satisfacción en cada uno de sus negocios, utilizando las metodologías de índice Net Promoter Score (NPS)* y Escala de Satisfacción (SAT)**. Los resultados de estas mediciones sirven de base para gestionar de manera informada la experiencia del cliente.

Por segundo año consecutivo, SAAM Towage generó la medición a través del índice NPS por medio de una encuesta realizada a clientes por la empresa obteniendo los siguientes resultados:

2022	33 puntos
2023	57 puntos
Meta 2023	33 puntos

Respecto a la tasa de participación, esta aumentó a 22% en 2023, versus 20% registrado el año anterior.

En tanto, por tercer año consecutivo Aerosan utilizó la Escala de Satisfacción (SAT), obteniendo los siguientes resultados:

2021	68%
2022	66%
2023	60%
Meta 2023	66%

Aerosan ha fomentado la participación en esta medición, aumentando la tasa a 47% en 2023.

**La escala de puntos NPS es la siguiente: NPS >35 = Alta; NPS 25-35 = Media; NPS <25 = Baja.*

*** Los valores de la Escala de Satisfacción son los siguientes: SAT >70% = Alta; SAT 50%-70% = Media; SAT <50% = Baja.*

3. MEDIOAMBIENTE

a. **Compromisos**

- Compromiso con la Biodiversidad y No Deforestación

SM SAAM considera que la protección del medioambiente y gestión del cambio climático se debe abordar con diversas iniciativas que, juntas, permitan reducir emisiones; la gestión oportuna de residuos; el uso eficiente de los recursos, y un cuidado permanente del entorno. Esto es expresado en la Política de Sostenibilidad de la Compañía.

En este contexto, proteger la Biodiversidad y resguardar la No Deforestación son compromisos transversales a todas las operaciones de la empresa. Lo anterior, independiente de que la actividad de las unidades de negocio de SM SAAM se desarrolla en infraestructuras existentes de transporte, como puertos y aeropuertos y que, por ende, no considera riesgos asociados a la No Deforestación.

- Acciones de mitigación de la biodiversidad

SM SAAM no tiene impactos significativos en la biodiversidad, no obstante, se han adoptado medidas para prevenir y reducir potenciales impactos, además de medidas de regeneración que mejoran los procesos existentes. Entre ellas, destacan:

- La unidad de negocio de Remolcadores SAAM Towage reconoce las áreas marítimas protegidas según la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (IUCN) y las directrices entregadas por las autoridades marítimas locales, velando por el estricto cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas a estas áreas.
- Junto con ello, sus procedimientos operacionales no requieren de intercambio de agua de lastre para su operación, evitando así riesgos de vertimientos no deseados en el ecosistema marino.
- El uso de nuevas tecnologías para reducir potenciales afectaciones en la biodiversidad. Ejemplo de lo anterior es la incorporación en la flota de SAAM Towage de los dos primeros remolcadores eléctricos, los que, junto con generar una reducción importante de emisiones disminuyen el ruido submarino, lo que atenúa el impacto sobre el medioambiente y la vida acuática.
- En 2023, la filial de logística aeroportuaria, Aerosan, implementó su Programa de Gestión Sostenible de la Madera, el cual mitiga la generación del principal residuo operacional – pallets de madera - transformándolo en compost.

b. **Gestión de la Energía**

El manejo eficiente de la energía es un componente crítico para la sostenibilidad y la competitividad en el mercado actual. A medida que las preocupaciones ambientales y los costos energéticos continúan aumentando, las empresas deben adoptar estrategias y prácticas innovadoras para optimizar su uso.

Durante años, SM SAAM ha implementado una serie de medidas y prácticas que han permitido reducir el consumo de energía, tales como auditorías energéticas, iluminación eficiente, control de los consumos, compra de energía renovable, implementación de sistemas de gestión energéticos, entre otros.

A modo de ejemplo, destaca la certificación entregada en 2023 por el Grupo ICE a la Concesionaria SAAM Costa Rica S.A, la cual estableció que el 99,3% de la energía consumida durante 2022 provino de energías renovables.

Respecto a los programas de gestión energética, SAAM Towage dispone de medidas que cubren los siguientes elementos:

- Auditorías para identificar oportunidades de mejora del rendimiento energético.
- Objetivos cuantificados para abordar el ahorro de energía.
- Acciones para reducir la cantidad de energía utilizada.
- Evaluación de los avances en la reducción del consumo de energía.
- Utilización de energías limpias.
- Inversiones en innovación o I+D para disminuir el consumo de energía.
- Formación a los colaboradores, para concientizar sobre la reducción del consumo de energía.

Consumo de energía 2023		
	Unidad	Consumo total de energía
Consumo total de energía no renovable*	MWh	414
Consumo total de energía renovable*	MWh	16.826
Cobertura de datos **	Porcentaje de empleados	91%

* Corresponde al consumo de oficinas, equipos de refrigeración y rayos x, bodegas y vehículos montacargas. El registro considera fuentes de energía renovable (eólica, solar, biomasa, hidroeléctrica) y las no renovables. El dato se obtiene de la facturación correspondiente al suministro de eléctrico en la unidad KWh y convierte MWh (KWh/1000) por conversión directa.

**Considera el 100% de la dotación de Aerosan y el 89% de SAAM Towage. Excluye colaboradores del corporativo.

c. Gestión de Residuos

Mejorar la gestión de residuos, implementar prácticas efectivas para minimizar su generación y optimizar su disposición es esencial para reducir el impacto ambiental y promover la sostenibilidad. La Política Ambiental de SM SAAM tiene como foco reducir su producción, a lo que se suma que Aerosan estableció como meta eliminar por completo la producción de residuos producto de su operación.

Adicionalmente, tanto SAAM Towage como Aerosan cuentan con sus propios Programas de Manejo de Residuos, dentro de los cuales se abarcan los siguientes aspectos:

- Auditorías de residuos para identificar oportunidades de mejora.
- Planes de acción para reducir la generación de residuos.
- Inversión en innovación o I+D para la gestión ambiental.
- Formación de los empleados en reducción de residuos.
- Integración de programas de reciclaje para reducir los residuos enviados a vertedero.

Gestión de residuos 2023*		
	Unidad	Total de residuos eliminados
Total de residuos reciclados/reutilizados	Toneladas métricas	5.564
Total de residuos eliminados	Toneladas métricas	7.106
Residuos depositados en vertederos	Toneladas métricas	4.501
Residuos incinerados con recuperación de energía	Toneladas métricas	0
Residuos incinerados sin valorización energética	Toneladas métricas	828
Residuos eliminados de otro modo	Toneladas métricas	0
Residuos con método de eliminación desconocido	Toneladas métricas	1.777
Cobertura de datos	Porcentaje de empleados	100%

*Estos datos corresponden al registro de residuos líquidos y sólidos, destinados a reciclaje/reutilización, eliminación y disposición final. Clasificados como residuos peligrosos y no peligrosos.

Ejemplo: aceites usados, paños contaminados, aguas contaminadas, papeles, cartones, plástico, cabos, neumáticos, baterías, tóner de tintas, otros.

d. Gestión del Recurso Hídrico

El manejo eficiente del agua es fundamental para el desarrollo sostenible y la continuidad operacional de una empresa. En un contexto global donde el recurso hídrico es cada vez más escaso y las regulaciones ambientales se vuelven más estrictas, se deben adoptar prácticas innovadoras y responsables para gestionar su utilización.

Para ello, SAAM Towage cuenta con Programas para la Gestión de la Eficiencia Hídrica, enfocado principalmente en reducir el consumo de agua, capacitar a los colaboradores en la importancia de este recurso y trabajar en acciones para disminuir su consumo. En SAAM Towage Colombia, por ejemplo, se impartió el curso "Cuidemos el agua, fuente de vida y salud", enfocado en concientizar sobre el cuidado del recurso hídrico.

Gestión del recurso hídrico		
	Unidad	Total
A. Extracción de agua (excluyendo agua salada)	Millones de metros cúbicos	0,46
B. Descarga de agua (excluida agua salada)	Millones de metros cúbicos	0
Consumo neto total de agua dulce (A-B)	Millones de metros cúbicos	0,46
Cobertura de datos *	Porcentaje de empleados	86%

*Considera el 100% de la dotación de Aerosan y el 81% de SAAM Towage. Excluye colaboradores del corporativo.

e. Cambio Climático y Emisiones

Como parte de su compromiso por ejecutar las mejores prácticas en la materia, y con el fin de resguardar la incorporación de la sostenibilidad en la toma de decisiones y en la gestión de sus negocios, SM SAAM cuenta con una Política de Sostenibilidad con cinco pilares de acción, siendo uno de ellos Acción Climática y Medioambiente. Con ello, la Compañía busca ser parte de la solución en la lucha contra el cambio climático.

Junto con ello, cada unidad de negocio cuenta con compromisos acordados en la materia.

Para anticipar posibles escenarios que se desprenden del cambio climático e implementar medidas que contribuyan a su mitigación, SAAM Towage tiene en su estrategia el pilar Medio Ambiente y Acción Climática. En tanto, Aerosan asumió el compromiso de avanzar hacia la carbono neutralidad.

- Gobernanza Climática

El Directorio de SM SAAM sólo tiene un Comité de Directores, que se rige por las disposiciones del artículo 50 bis de la Ley N° 18.046. Sesiona mensualmente, tras lo cual reporta al Directorio.

Esta instancia tiene la tarea de reunirse con diversas unidades de gestión dentro de la Compañía, entre ellas el Comité de Sostenibilidad, instancia donde también participa el Gerente General o algún miembro de la Alta Dirección.

En estas sesiones se abordan diferentes temas del ámbito de la sostenibilidad, incluidos aquellos ligados al cambio climático.

- Emisiones

A continuación, se presenta el detalle de las emisiones de GEI generadas para 2023:

Emisiones de gases de efecto invernadero 2023		
	Unidad	Total de emisiones
Emisiones directas totales de GEI (Alcance 1)	Toneladas métricas equivalentes de CO2	176.555,80
Emisiones indirectas totales de GEI (Alcance 2) - Mercado	Toneladas métricas equivalentes de CO2	996,80
Cobertura de datos (Alcance 1 y 2)	Porcentaje	100%
Emisiones indirectas totales de GEI (Alcance 3) – Mercado *	Toneladas métricas equivalentes de CO2	11.481
Cobertura de datos **	Porcentaje de empleados	86%

* Corresponde al dato de la huella de carbono generada por el uso de vuelos comerciales con ocasión del trabajo (información solicitada a las agencias y/o aerolíneas prestadoras del servicio) y por otro lado la huella emitida tras proceso de generación del combustible consumido.

** Considera el 100% de la dotación de Aerosan y el 81% de SAAM Towage. Excluye colaboradores del corporativo.

Las emisiones de alcance 1 y 2 de algunas de las operaciones de SAAM Towage son verificadas por terceras partes. En el caso de SAAM Towage Brasil, lo hace la agencia Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), mientras que la agencia Bureau Veritas certifica las de SAAM Towage Colombia, Chile y Honduras. Las de SAAM Towage Panamá, en tanto, son verificadas por la empresa Applus+.