



Suplemento ASG

2024



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.

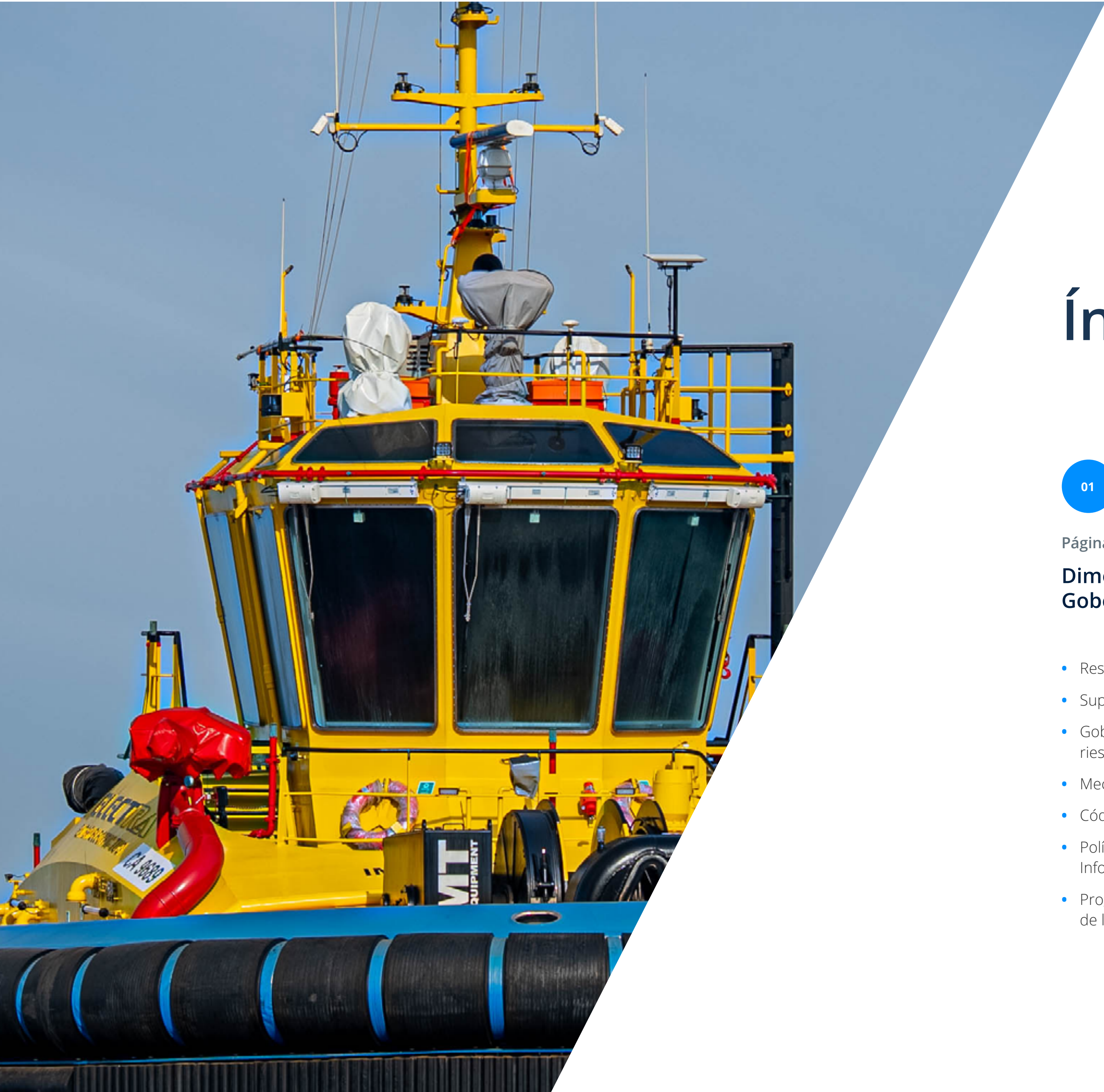
Para ello, trabajamos en base a una estrategia que incorpora variables y criterios ambientales, sociales y de gobernanza (ASG) en la toma de decisiones. Además, adherimos a Pacto Global, adoptando como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por la Organización de las Naciones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

Medirnos y reportar nos permite hacer seguimiento de nuestros avances y desafíos en materia de sostenibilidad, para desarrollar un trabajo transversal como compañía. En este contexto, en 2025 publicamos la sexta edición de nuestra Memoria Integrada, en la que damos cuenta de nuestra gestión financiera y ASG.

Asimismo, gracias a un trabajo permanente y sostenido en el tiempo, por séptimo año consecutivo fuimos parte del MILA Pacific Alliance Select, que mide el desempeño de las empresas en el ámbito de la sostenibilidad.

Hemos elaborado este Suplemento ASG como informe complementario a nuestra Memoria Integrada 2024, 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 grupos de interés comprendan cómo integramos la sostenibilidad en nuestras prácticas empresariales.





Índice

01

Página 04

Dimensión Gobernanza

- Responsabilidad del Directorio
- Supervisión ASG
- Gobernanza y procesos de gestión del riesgo
- Mecanismos de denuncia
- Código de Conducta del Proveedor
- Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad
- Programas de gestión de la seguridad de la información

02

Página 10

Dimensión Ambiental

- Energía
- Residuos
- Gestión Hídrica
- Emisiones
- Compromiso de no deforestación
- Ingresos sostenibles

03

Página 13

Dimensión Social

- Beneficios laborales
- Contratación
- Tasa de rotación de empleados
- *Lost-Time Injury Frequency Rate* (LTIFR) - Empleados
- Sistema de gestión de seguridad
- Medición de la satisfacción del cliente

01

Capítulo 1

Dimensión Gobernanza

- Responsabilidad del Directorio
- Supervisión ASG
- Gobernanza y procesos de gestión del riesgo
- Mecanismos de denuncia
- Código de conducta del proveedor
- Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad
- Programas de gestión de la seguridad de la información



Dimensión Gobernanza

Responsabilidad del Directorio

DJSI 1.2.6

En SM SAAM, la responsabilidad y transparencia del Directorio son pilares fundamentales de su gobernanza corporativa. Cuenta con estructuras y prácticas robustas que aseguran una adecuada rendición de cuentas, la toma de decisiones informada y la supervisión efectiva de la gestión, alineadas con la regulación pertinente.

La compañía cuenta con un proceso de Gestión de Talentos que busca asegurar la planificación de la sucesión para los cargos clave de la organización. El objetivo principal de este proceso es asegurar la sustentabilidad de SM SAAM mediante la gestión proactiva de planes de sucesión para cargos claves, incluyendo el de Gerente General.

Este proceso se realiza anualmente e incluye reuniones en todos los niveles de la organización, asegurando la plena participación y un proceso de aprobación de abajo hacia arriba, incluyendo la instancia final del Comité Corporativo de Talentos de SM SAAM.

Supervisión ASG

DJSI 1.2.16

La sostenibilidad está integrada en el proceso de planificación estratégica de cada unidad de negocio, siendo considerada en la asignación de recursos, evaluación de riesgos y definición de prioridades corporativa. De esta manera, se ha establecido un marco de gobernanza en cada unidad de negocio para la implementación de sus respectivas Estrategias de Sostenibilidad, promoviendo una gestión estructurada y transparente.

En SAAM Towage, la Estrategia es liderada por la Gerencia de Sostenibilidad y Desarrollo, cuyo propósito es integrar la sostenibilidad de manera transversal en todas las operaciones del negocio, promoviendo la eficiencia operacional y consolidando un compromiso responsable con una visión de largo plazo. El Directorio ejerce la máxima supervisión, recibiendo reportes semestrales, mientras que el Comité de Sostenibilidad y Riesgos, integrado por: Gerente General, Gerente de Administración y Finanzas, Gerente división Towage, Gerente General Aerosan, Gerente Legal, Compliance Officer y Gerente de Recursos Humanos, reporta trimestralmente y actúa como vínculo estratégico entre la gestión y el Directorio.

A nivel operativo, existe una Mesa de Sostenibilidad liderada por un Jefe de Sostenibilidad, responsable de articular las acciones ASG y facilitar la coordinación mensual. Esta mesa se organiza en cuatro pilares: Reportabilidad y gestión de riesgos, Personas y compromiso social, Medioambiente y acción climática (SHEQ), y Desarrollo y proyectos sustentables (I+D), cada uno con líderes y equipos dedicados. Además, áreas como Compliance y Auditoría se integran al esquema para asegurar el cumplimiento normativo y la transparencia. Este modelo promueve la comunicación transversal, la responsabilidad compartida y el alineamiento estratégico en materia de sostenibilidad.

Por su parte, en Aerosan la gobernanza en sostenibilidad se encuentra liderada por el Gerente General, quien recibe información trimestral sobre los avances en la materia. Bajo su liderazgo, la Subgerencia Regional de SHEQ se encarga de velar por que la implementación de la Estrategia de Sostenibilidad se realice conforme a lo planificado, mientras que Auditoría supervisa el cumplimiento normativo de dichas acciones. El Comité de Sostenibilidad, órgano estratégico de la compañía, diseña, supervisa e impulsa iniciativas ambientales, sociales y económicas, asegurando que Aerosan opere de forma responsable y orientada a la creación de valor a largo plazo. Este comité sesiona trimestralmente y revisa integralmente la Estrategia al menos una vez al año, pudiendo aprobar recursos o emitir observaciones sobre los avances.

Además, Aerosan cuenta con un líder de Foco Estratégico, quien es el encargado de planificar y gestionar la ruta de trabajo para cumplir las metas establecidas.

Por último, el Directorio tiene una responsabilidad formal en la supervisión de la estrategia de sostenibilidad, incluyendo su revisión y aprobación anual, como parte de su mandato de gobernanza corporativa.

Gobernanza y procesos de gestión del riesgo

DJSI 1.4.1 Y 1.4.2

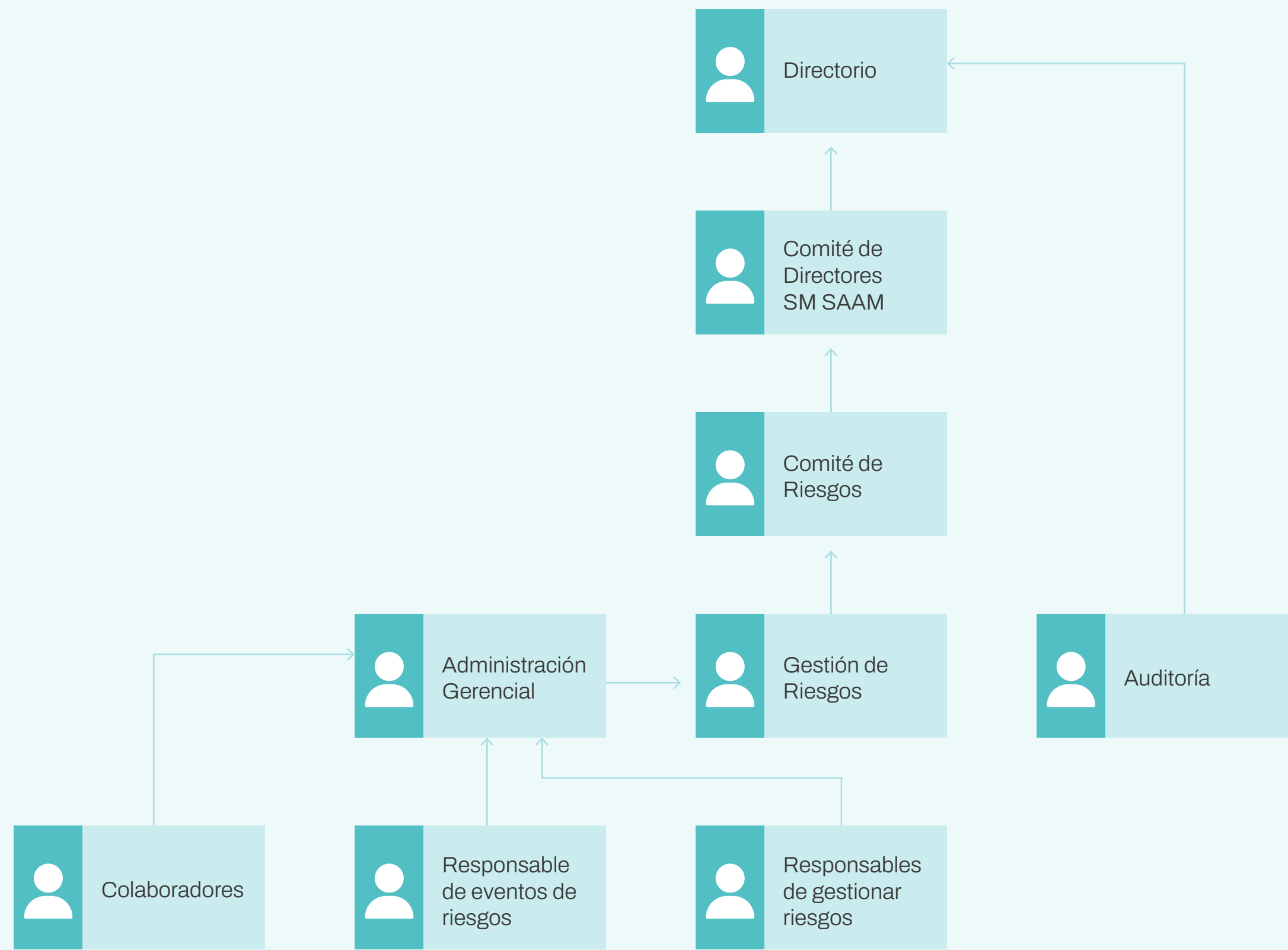
En el contexto del fortalecimiento de sus prácticas corporativas, la compañía ha establecido un Modelo de Gestión Integral de Riesgos, que tiene por objeto la protección del valor de ésta, el fortalecimiento de su modelo operacional y prácticas de tratamiento de riesgos. Este es un documento interno que se resume en este extracto.

Los principios básicos y las directrices generales de SM SAAM para la Gestión Integral de Riesgos se resumen como sigue:

- La compañía gestiona sus riesgos y se orienta a la protección y creación de valor a través del fomento de una cultura de gestión y control. Se reconoce el aporte de una cultura de riesgo-control en directo beneficio de la protección y creación de valor de la compañía, por tanto, el establecimiento de un modelo de gestión integral de riesgos, arraigado en las actividades, tareas y actuaciones del personal, es parte fundamental de la gestión.
- La compañía define y controla la estructura para la gestión de riesgos, a través del establecimiento de Roles y Responsabilidades, en todos los niveles organizacionales. Todos los colaboradores de la compañía tienen responsabilidad en el proceso de gestión de riesgos, por lo que cada uno de ellos en los distintos niveles deben conocer el ámbito de su participación y sus responsabilidades en el proceso.
- La gestión del riesgo como un proceso sistemático, estructurado y oportuno que contribuye a la eficiencia y a resultados coherentes, comparables y fiables. Se fomenta que la gestión de riesgo esté internalizada en la gestión de procesos y en cada una de las tareas y actividades que la compañía ejecuta, anticipándose a los eventos de riesgo que pudiesen materializarse.



La estructura que brinda gobernanza a la gestión de riesgo es la siguiente:



Así, los responsables de los distintos procesos se encuentran definidos a continuación.

Directorio / Comité de Directores

- El Comité de Directores, por delegación del Directorio, supervisa el funcionamiento de Comité de Riesgos. En caso de producirse modificaciones en las matrices de riesgo o en los niveles de apetito al riesgo definidos, dichas variaciones son reportadas oportunamente al Directorio para su conocimiento y validación.

Comité de Riesgos

- Sesiona al menos trimestralmente y es integrado por el Gerente General, Gerente de RRHH, Gerente Legal, Gerente División Remolcadores, Gerente General Aerosan, Gerente de Administración y Finanzas, Compliance Officer y el Jefe de BPM y Riesgos.
- Su principal foco es revisar y supervisar la aplicación e implementación del modelo de riesgos, y la revisión del estado de los planes de mitigación, además de revisar y proponer el perfil de riesgo de la compañía, junto con promover la cultura de riesgo y control en todos los niveles de la compañía. Adicionalmente, supervisa la gestión del riesgo, revisando la aplicación del manual y la matriz de riesgos.

Gerentes de área

- Son responsables de aplicar los procedimientos de gestión de riesgos en su área, asegurando la identificación, evaluación, control y reporte oportuno de eventos, así como la implementación de medidas de mitigación cuando corresponda.

Jefe de División BPM y Riesgos

- Supervisa la gestión de riesgos, identificando riesgos estratégicos, actualizando matrices y manuales, apoyando metodológicamente a las áreas, monitoreando planes de acción, capacitando equipos y reportando periódicamente al Comité de Directores por delegación del Directorio, sobre exposición y cumplimiento.

Responsables de gestionar riesgos

- Son los encargados de evaluar, actualizar, validar los riesgos, junto con implementar y ejecutar los controles y planes de acción asociados a mejorar nuestro ambiente de control, asegurando una respuesta oportuna y alineada con la estrategia establecida por la organización.

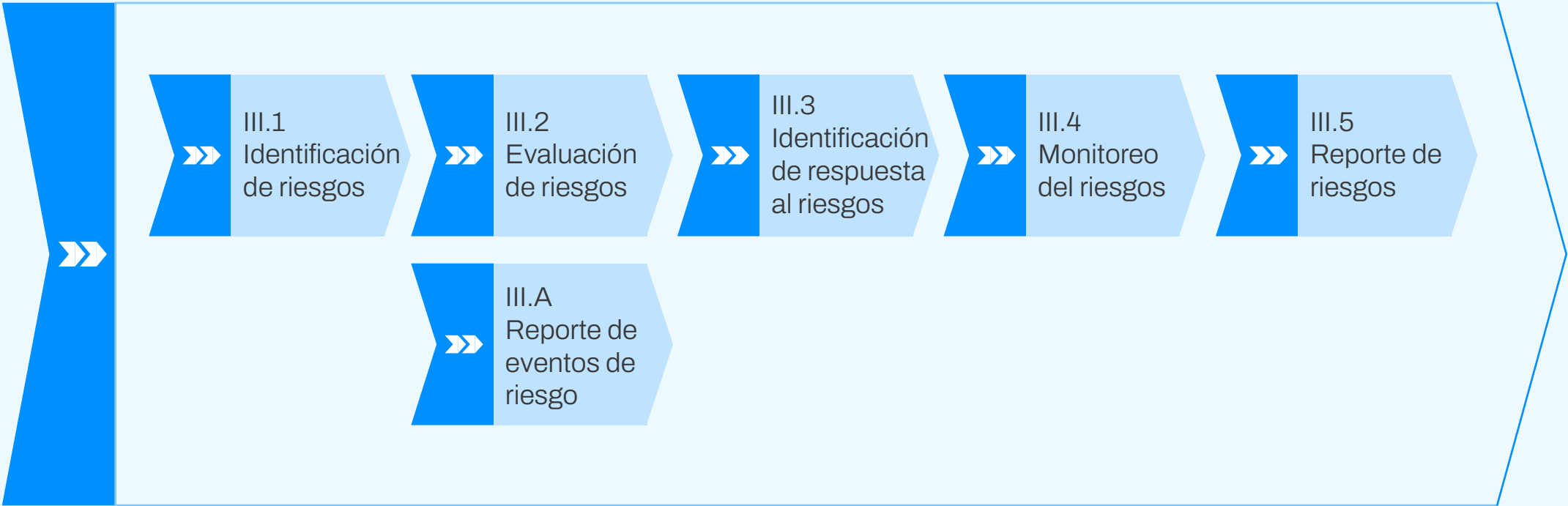
Responsable de eventos de riesgo por compañía

- Es responsable de registrar y dar seguimiento a los eventos de riesgo reportados por los colaboradores, además de mantener la plataforma y brindar soporte en la gestión de siniestros.

Colaboradores

- Encargados de informar y gestionar todo evento de riesgo materializado.

Asimismo, junto con definir las responsabilidades de las distintas partes, la compañía cuenta con procesos clave para la gestión del riesgo:



III.1 Identificación de riesgos

- Se identifican los riesgos a partir de los objetivos estratégicos, los cuales deben ser claros, medibles y observables. Posteriormente, se analizan los eventos que podrían afectar el logro de dichos objetivos, considerando sus causas y consecuencias, y diferenciándolos de fallas de control o monitoreo. La identificación debe basarse en fuentes internas y externas, y realizarse formalmente al menos una vez al año o cuando existan cambios relevantes en los objetivos o el entorno.

III.2 Evaluación de riesgos

- La evaluación de riesgos tiene por objetivo estimar el impacto y la probabilidad de los eventos identificados, tanto en su forma inherente como residual, considerando la efectividad de los controles existentes. Para ello, se utiliza una métrica basada en consecuencia y ocurrencia. La función de riesgo es responsable de definir una comisión evaluadora, cuya composición dependerá de la naturaleza específica del riesgo y que tendrá a cargo la estimación de dichos parámetros.

III.3 Identificación de respuesta al riesgo

- El proceso consiste en determinar las acciones necesarias para mitigar los riesgos con exposición superior al nivel de aversión, evaluando que dichas acciones no generen riesgos adicionales. Es fundamental considerar la relación costo-beneficio al definir cada plan. Las estrategias posibles son: aceptar, reducir, compartir o evitar el riesgo. La responsabilidad de implementar estas respuestas recae en la función de administración, con apoyo metodológico de la función de riesgo, y debe realizarse con la misma periodicidad que los procesos de identificación y evaluación.

III.4 Monitoreo del riesgo

- El monitoreo busca mantener un conocimiento constante sobre aspectos clave de la gestión de riesgos. Incluye el seguimiento continuo de los planes de mitigación, a cargo de la función de riesgo, y el monitoreo de riesgos significativos mediante indicadores que alerten cambios en su nivel de exposición. La función de administración es responsable del diseño e implementación de estos indicadores, mientras que la función de riesgo debe supervisarlos permanentemente.

III.5 Reporte de riesgos

- El reporte de riesgos tiene como objetivo asegurar una comunicación clara, fluida y oportuna sobre los riesgos de la compañía y su monitoreo. Al menos deben elaborarse informes dirigidos al Directorio y al Comité de Riesgos.

III.A Reporte de eventos de riesgo

- Este proceso establece una estructura para el reporte, seguimiento y cierre de los eventos de riesgo y amenazas declaradas por las compañías.

Mecanismos de denuncia

DJSI 1.5.4

Con el propósito de garantizar los más altos estándares de integridad y transparencia en todas sus operaciones, SM SAAM ha dispuesto un Canal de Denuncias, el cual constituye una herramienta exclusiva, destinada a que colaboradores, proveedores, clientes y cualquier persona vinculada a nuestras operaciones puedan reportar, de forma confidencial y segura, hechos o conductas que contravengan los principios y valores de la compañía, nuestras normas corporativas o la legislación vigente.

El Canal de Denuncias está disponible 24/7 a través de plataforma web, accesible desde todos los países donde operamos, y en los idiomas relevantes según cada región. Cada denuncia es investigada por la unidad correspondiente bajo protocolos establecidos, y se hace seguimiento hasta su resolución. Los resultados y métricas generales del canal son reportados trimestralmente al Comité de Ética y al Comité de Directores.

Este canal es administrado por un tercero independiente, Deloitte, lo que refuerza la objetividad y transparencia del proceso. Toda la información recibida es tratada bajo estricta confidencialidad y gestionada conforme a los más altos estándares de privacidad y protección de datos, garantizando la seguridad e integridad de quienes hacen uso de este medio. Asimismo, la compañía mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier tipo de represalia en contra de quienes realicen denuncias. Para facilitar su utilización, se imparten capacitaciones periódicas a los colaboradores, orientadas a promover el conocimiento y correcto uso de esta herramienta.

Código de Conducta del Proveedor

DJSI 1.7.1

SM SAAM sustenta su relación con los proveedores en principios de colaboración estratégica, diálogo continuo y generación de valor compartido. La empresa impulsa relaciones duraderas que fomenten la confianza mutua, buscando constantemente la excelencia en sus procesos y la entrega de soluciones con valor agregado. Al mismo tiempo, promueve activamente el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de sus aliados comerciales

El Código de Conducta de Proveedores de SM SAAM establece un marco compartido respecto de los principios, mecanismos y dispositivos para establecer la relación con los proveedores.

En temas de Derechos Humanos y Laborales establece que los contratistas y los proveedores deben comprometerse a desarrollar sus actividades respetando lo siguiente:

- La prohibición de la utilización de trabajo involuntario, penitenciario o forzoso (p.12).
- La prohibición de la utilización de trabajo infantil (p.12).
- Cumplir con todas las leyes y las normas vigentes relacionadas con las horas de trabajo y otorgar salarios y beneficios que cumplen o superan los estándares legales en los países donde operan (p.12).
- Promover un lugar de trabajo seguro y saludable que no tolere la discriminación, el hostigamiento ni las represalia (p.12).
- Cumplir todas las leyes y las normas vigentes relacionadas con la libertad de asociación y negociación colectiva (p.12).
- Contar con un enfoque sistemático para la administración de la Salud, Seguridad, Protección y Medioambiente (p.10).

En temas de Medioambiente establece que los contratistas y los proveedores deben comprometerse a desarrollar sus actividades velando por lo siguiente:

	Utilizar la energía y los recursos naturales de manera eficiente (p.10).
	Buscar constantemente nuevas formas de minimizar los residuos, las emisiones y la descarga de sus operaciones, productos y servicios (p.10).

Finalmente, en temas de Ética, el Código estipula que los proveedores y contratistas se obligan a implementar las medidas necesarias para evitar la comisión de delitos de lavado de activos, financiamiento al terrorismo, financiamiento a funcionario público o extranjero, entre otros; teniendo una gestión activa frente a la corrupción y prevención del delito. Asimismo, se prohíbe cualquier comportamiento anticompetitivo; SM SAAM cumple estrictamente con las leyes vigentes que promueven y protegen la libre competencia en todos los países donde opera (p.7).



Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad

DJSI 1.8.2

SM SAAM se encuentra en proceso de elaboración de su Política de Seguridad de la Información y Ciberseguridad, la cual será aplicable a todas sus filiales. Sin perjuicio de ello, los principales lineamientos que guiarán dicha política ya han sido definidos y se presentan públicamente en este documento. Estos principios tienen como objetivo proteger los activos tecnológicos de la compañía, definir el uso adecuado de los recursos informáticos y establecer medidas para su resguardo. Asimismo, buscan concientizar a los colaboradores sobre la importancia de la seguridad de la información y sus responsabilidades individuales, establecer acciones para mantener la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos, y entregar herramientas que faciliten una toma de decisiones informada en esta materia. El diseño de esta política considera, además, el cumplimiento de las leyes y regulaciones vigentes en los países donde operamos.

Todos los colaboradores de SM SAAM y sus filiales tienen responsabilidades claras y estrictas en materia de seguridad de la información, reguladas en los capítulos XVI y XVII del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS). Junto a lo anterior, la compañía cuenta con una matriz de riesgos de ciberseguridad aprobada por el Directorio, aplicable a todas las filiales de SM SAAM. Entre sus principales obligaciones están:

- Implementar controles y buenas prácticas basadas en estándares internacionales (ISO 27001 y NIST), adaptados a las necesidades de la organización.
- Implementar la Triada de Seguridad, cuyo objetivo es mantener balance en la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en todos los procesos.
- Garantizar el control de acceso y autenticación.
- Asegurar el cumplimiento normativo: La organización cumple con las leyes, regulaciones y estándares aplicables, así como con las buenas prácticas internacionales, promoviendo un entorno ético y transparente en la gestión de la seguridad de la información.
- Implementar un adecuado proceso de respuesta y recuperación ante incidentes.
- Promover y mantener una cultura de conciencia.
- Asegurar la gobernanza mediante el Comité de Seguridad de la Información y Ciberseguridad.



Programas de gestión de la seguridad de la información

DJSI 1.8.3

El Programa de Gestión de Seguridad de la Información de SM SAAM establece procesos y controles para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información en toda la operación. Esta gestión considera la sensibilización y capacitación de los colaboradores, asegurando un enfoque integral de prevención, monitoreo y respuesta frente a riesgos cibernéticos. Bajo este programa se desarrollan iniciativas específicas que fortalecen la cultura organizacional en ciberseguridad, permitiendo anticipar y mitigar posibles amenazas.

La gestión de ciberseguridad incorpora de manera sistemática el análisis de vulnerabilidades. Esta tarea es realizada a través del Centro de Seguridad Operacional (SOC por sus siglas en inglés), que lleva a cabo un monitoreo continuo de la infraestructura tecnológica y genera reportes mensuales detallados sobre el estado de seguridad de nuestras operaciones. Dichos informes incluyen información sobre eventos detectados, incidentes de seguridad, tipos de amenazas, actividades gestionadas y recomendaciones específicas para mitigar riesgos.

Además, se realizan auditorías externas independientes sobre la infraestructura tecnológica y sistemas de gestión de seguridad de la información. Estas auditorías son efectuadas por firmas reconocidas internacionalmente, como PricewaterhouseCoopers (PwC), las cuales revisan aspectos clave de nuestros controles generales de tecnología de la información (ITGC).

Durante 2024, SM SAAM llevó a cabo un plan de concientización, cuyo propósito fue difundir y fortalecer la cultura de ciberseguridad dentro de la organización. Su enfoque fue generar sensibilización y compromiso en todos los colaboradores, a través de un trabajo coordinado con las filiales y con áreas clave como Comunicaciones y Recursos Humanos, buscando así crear sinergias para ejecutar distintas actividades de concientización y capacitación. El plan se estructura en cuatro grandes ámbitos de acción: inducción, campaña de ciberseguridad, formación en ciberseguridad y pruebas de ethical phishing, que en su conjunto tienen como propósito fomentar y mantener la educación respecto de ciberseguridad.

02

Capítulo 2

Dimensión Ambiental

- Energía
- Residuos
- Gestión Hídrica
- Emisiones
- Compromiso de No Deforestación
- Ingresos sostenibles



Dimensión Ambiental

Energía

DJSI 2.2.1, 2.2.2

En SM SAAM, cada país gestiona de manera independiente su consumo energético, adaptándose a sus realidades locales. Sin embargo, todas estas gestiones están alineadas y responden a la Estrategia de Sostenibilidad, asegurando coherencia en el uso eficiente de la energía y en la reducción de impactos ambientales.

SAAM Towage Chile cuenta con la certificación ISO 50001, tras haber implementado un Sistema de Gestión Energética que incorpora todos los elementos exigidos por la norma. En el marco de su integración de la norma ISO 50001, la compañía estableció objetivos energéticos para 2025 orientados tanto al desempeño como a la gestión energética. En materia de desempeño energético, se busca ampliar el alcance de las conexiones denominadas Tug to Tug, incorporando los remolcadores posicionados en Iquique, Mejillones y Coquimbo.

Por otro lado, en materia de gestión energética, se busca fortalecer la integridad de los datos de consumo de los remolcadores (RAMs) conectados a tierra. Para ello, se está implementando la instalación de remarcadores en todos los puertos donde se opera, incluyendo Antofagasta, Coquimbo, San Antonio, la Región del Biobío y Puerto Montt. En Puerto Chacabuco, se espera la llegada a mediados del

2025 de un remolcador eléctrico que requiere la habilitación de una estación que cumpla con los requisitos de medición y control. Para asegurar estos objetivos, se establece que los remolcadores deben conectarse a tierra el mayor tiempo posible, registrar mensualmente el consumo y el tiempo exacto de conexión, y realizar un análisis bimestral del impacto de las medidas implementadas.

Sumado a lo anterior, la compañía cuenta con operaciones de menores emisiones, operando actualmente remolcadores 100% eléctricos, y se encuentra evaluando la utilización de diésel renovable mediante un proyecto piloto desarrollado en Canadá, cuyos resultados han sido satisfactorios. Se proyecta ampliar el uso de este combustible a más unidades, una vez resueltos ciertos aspectos regulatorios.

Asimismo, SAAM Towage realiza inversiones sostenidas en innovación, como lo demuestra la construcción de remolcadores eléctricos, y ha destinado en su presupuesto de I+D para 2025 fondos específicos para el desarrollo de nuevos proyectos innovadores en conjunto con distintas entidades técnicas, como universidades y proveedores.



Residuos

DJSI 2.3.1, 2.3.2

Mejorar la gestión de residuos e implementar prácticas efectivas para minimizar su generación y optimizar su disposición son acciones fundamentales para reducir el impacto ambiental y avanzar en sostenibilidad. En este sentido, la Política Ambiental de SM SAAM establece como uno de sus objetivos prioritarios la reducción en la generación de residuos, mientras que Aerosan se ha propuesto la meta de eliminar completamente aquellos residuos derivados de sus operaciones. Asimismo, tanto SAAM Towage como Aerosan cuentan con Programas de Manejo de Residuos propios, los cuales abordan de manera integral diversos aspectos relacionados con la gestión responsable de estos materiales, impulsando diversas iniciativas.

El *clúster* Centroamérica de SAAM Towage logró recolecta **1.023 kilos de residuos retirados del ambiente**, durante el desarrollo de diversas actividades. Además, realiza campañas sobre el buen uso del papel.

Asimismo, en el marco del Modelo de Prevención de Delito, la compañía está suscrita a la evaluación externa de cumplimiento a través de un proceso de auditoria anual de BH Compliance. Ésta incluyó la revisión específica del manejo de residuos tóxicos en la División Remolcadores. Según se indica en el reporte, se verificó la existencia y efectividad de controles como la gestión documental, a través de copias de SIDREP abiertos y cerrados por las empresas destinatarias, alcanzando un 100% de efectividad en las muestras revisadas, lo que refleja una adecuada trazabilidad y cumplimiento en la disposición de estos residuos.



Gestión hídrica

DJSI 2.4.1

En SAAM, reconocemos la importancia estratégica del recurso hídrico y estamos comprometidos con su uso responsable y eficiente en todas nuestras operaciones. A nivel corporativo y a través de nuestras filiales, desarrollamos diversas iniciativas y acciones orientadas a la gestión hídrica, promoviendo tanto el ahorro de agua como la concientización sobre su uso sostenible. Actualmente, se está impulsando una campaña general para fortalecer la cultura organizacional en torno a este tema, reafirmando nuestro compromiso con la sostenibilidad y la protección de los recursos naturales.

Emisiones

Verificación emisiones

DJSI 2.5.1, 2.5.2, 2.5.3

En SM SAAM, la gestión ambiental incluye un sólido compromiso con la medición precisa y la transparencia de las emisiones. Para asegurar la confiabilidad de los datos reportados, implementamos procesos de verificación externa mediante terceros independientes. Entre las entidades que realizan estas auditorías se encuentran reconocidas firmas internacionales como Bureau Veritas, ABNT, APPLUS, DNV y BMO, las cuales certifican la información relacionada con nuestras emisiones en distintos países donde operamos, incluyendo Brasil, Colombia, México, Panamá y Uruguay. Esta práctica nos permite garantizar la integridad de nuestros registros ambientales y sustentar nuestro compromiso con la sostenibilidad y la mitigación del cambio climático.

Objetivos de reducción de emisiones

DJSI 2.5.12 Y 2.5.14

Aerosan se ha propuesto alcanzar la neutralidad en carbono para el año 2040, adelantándose en una década a la meta fijada por la Asociación Internacional de Aeropuertos (ACI). En la actualidad, la empresa enfoca su medición de huella de carbono en los alcances 1 y 2, considerando exclusivamente las emisiones de dióxido de carbono (CO₂). Por el momento, no se incluyen en este análisis otras emisiones atmosféricas, como los óxidos de nitrógeno o de azufre. Esta medición contempla las emisiones generadas por fuentes que son propiedad de la compañía o están bajo su control, como es el caso de la quema de combustibles en los vehículos que componen la flota de Aerosan.



Adaptación física a los riesgos climáticos

DJSI 2.5.11

SAAM Towage, consciente de los desafíos que plantea el cambio climático, trabaja activamente en fortalecer su capacidad de adaptación frente a riesgos físicos asociados a eventos climáticos extremos. Para ello, se han establecido procedimientos operacionales específicos que contemplan medidas de mitigación orientadas a proteger tanto la seguridad de los trabajadores como la integridad de los activos.

Desde una perspectiva SHEQ, las embarcaciones cuentan con rutinas de mantenimiento preventivo diseñadas para reforzar su estructura y resistencia ante condiciones meteorológicas adversas. Además, se implementan sistemas de monitoreo climático permanente y evaluaciones anticipadas de riesgos operacionales, mientras que los colaboradores están capacitados para responder de manera rápida y efectiva ante situaciones de emergencia. Estas acciones reflejan el compromiso por garantizar la continuidad operativa y la seguridad en contextos cada vez más influenciados por los impactos del cambio climático.

Compromiso de No Deforestación

DJSI 2.6.3

SM SAAM manifiesta su firme compromiso con la no deforestación y la protección de los ecosistemas a través de diversas acciones concretas, destacando entre ellas la iniciativa ‘Un Bosque Oceánico’. Este proyecto, desarrollado por SAAM Towage en conjunto con la Fundación Reforestemos, representa la unión simbólica y real entre tierra y mar, y forma parte de la visión de sostenibilidad de la compañía hacia 2030. La iniciativa busca generar un impacto positivo tanto en los ecosistemas terrestres como marinos, contribuyendo a la restauración de áreas degradadas y promoviendo la biodiversidad. Con ello, la compañía refuerza su propósito de construir un futuro en el que los negocios, las comunidades y el medio ambiente prosperen en armonía, dejando un legado verde para un océano azul.

Para más información, visitar el siguiente sitio web: [Bosque Oceánico](#).

Ingresos sostenibles

DJSI 2.7.10

En línea con el compromiso de SAAM Towage con la sostenibilidad y la transición hacia operaciones de menor impacto ambiental, durante 2024, los remolcadores eléctricos y TIER III que operan en Canadá generaron un ingreso total de **15.252.404 dólares canadienses (CAD)**¹.

1 Equivalente a US\$ 11.105.580



Capítulo 3

Dimensión Social

- Beneficios laborales
- Contratación
- Tasa de rotación de empleados
- *Lost-Time Injury Frequency Rate* (LTIFR) - Empleados
- Sistema de Gestión de Seguridad
- Medición de la satisfacción del cliente

03



Dimensión Social

Beneficios laborales

DJSI 3.3.7

El diseño y entrega de beneficios laborales se adaptan a las particularidades de cada país, considerando la normativa local, las condiciones del mercado laboral y las necesidades específicas de los colaboradores.

Si bien cada operación se rige por su propia regulación y contexto, comparten el compromiso de promover el bienestar integral de las personas, asegurando condiciones justas, seguras y alineadas con los principios de sostenibilidad y responsabilidad social de la compañía.

En ese sentido, se fomenta el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores mediante una serie de programas y beneficios laborales, que son comunicados durante el proceso de incorporación y reforzados a través de diversos canales internos. Entre estos beneficios se encuentran seguros de vida financiados por la compañía, que cubren fallecimiento, invalidez permanente por accidente o enfermedad, asistencia funeraria y entrega de cesta básica a los beneficiarios. Además, se otorgan beneficios de alimentación mediante tarjetas electrónicas, que se mantienen incluso en períodos de vacaciones, y subsidios de transporte para facilitar el desplazamiento entre el hogar y el lugar de trabajo.

Salud mental y manejo del estrés

La compañía cuenta con programas destinados al manejo del estrés y al cuidado de la salud mental de sus colaboradores en parte de sus filiales. Un ejemplo es el Programa de Asistencia al Empleado y su Familia (EFAP), disponible de manera gratuita, confidencial y las 24 horas del día, que incluye apoyo psicológico, asesoría nutricional, manejo del estrés y orientación en bienestar general. Adicionalmente, se ofrecen servicios de psicología y consejería registrada, con coberturas que varían desde montos anuales hasta servicios ilimitados. Existe también acceso a consejería especializada en adicciones, disponible tanto para colaboradores como para apoyo a familiares o amigos. Otros servicios incluyen atención psicológica virtual mediante telemedicina y plataformas digitales.

Deporte e iniciativas de salud

La compañía impulsa diversas iniciativas deportivas y de salud, incluyendo la participación en actividades benéficas como desafíos físicos y eventos de ciclismo solidario en sus principales operaciones. Ofrece, además, acceso a programas de salud ejecutiva que incluyen evaluaciones preventivas anuales. Existen descuentos en planes de gimnasio para colaboradores y sus familias, así como campañas corporativas de actividad física que fomentan la integración y el bienestar del equipo. Asimismo, se implementan programas de acompañamiento para el manejo de enfermedades crónicas como hipertensión, diabetes, afecciones cardíacas, respiratorias y oncológicas, y programas específicos para el apoyo a familias con hijos diagnosticados con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Además, se realizan campañas de vacunación periódicas para facilitar el acceso a vacunas y promover la salud preventiva.

Condiciones laborales

En términos de condiciones laborales, se promueve la flexibilidad a través de horarios adaptables determinados caso a caso y esquemas híbridos de trabajo remoto, aplicables a funciones que lo permiten. El esquema híbrido contempla jornadas presenciales combinadas con días de teletrabajo semanalmente.

Beneficios familiares

La compañía reconoce la importancia de la familia y ofrece beneficios específicos para apoyar a sus colaboradores en esta dimensión. Se dispone de contribuciones para el cuidado infantil, instalaciones para la lactancia materna y licencias parentales pagadas. Además, se otorga apoyo económico a colaboradores con hijos pequeños en ciertas etapas del desarrollo infantil.

- Permiso post natal para el cuidador principal y no principal: Se otorga lo establecido por la legislación vigente en cada país. La excepción es Brasil, donde las mujeres cuentan con dos meses adicionales y los hombres con hasta 15 días adicionales a lo establecido.
- En ciertas operaciones, se ofrecen licencias adicionales para el cuidado de familiares con condiciones de salud físicas o mentales, incluyendo cuatro días hábiles de permiso por duelo y hasta tres días pagados de licencia personal.





Contratación

DJSI 3.3.4

En 2024, el número total de nuevas contrataciones fue de 1.439 personas, y un 22% de los puestos vacantes fueron cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas), lo cual refuerza nuestro compromiso con la movilidad interna. Estos datos se desglosan de la siguiente manera:

Nuevas contrataciones		
	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	215	607
Entre 30 y 40 años	105	296
Entre 41 y 50 años	24	136
Entre 51 y 60 años	4	35
Entre 61 y 70 años	0	17
Más de 70 años	0	0

Nuevas contrataciones		
	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	0	1
Gerencia	3	8
Jefaturas	20	72
Operarios	55	409
Fuerza de Venta	0	0
Administrativo	54	38
Auxiliar	42	63
Otros profesionales	83	136
Otros técnicos	97	358

Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)		
	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	2,66%	5,37%
Entre 30 y 40 años	3,52%	4,99%
Entre 41 y 50 años	0,70%	2,98%
Entre 51 y 60 años	0,38%	1,03%
Entre 61 y 70 años	0,00%	0,38%
Más de 70 años	0,00%	0,00%

Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)		
	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	0,05%	0,33%
Gerencia	0,16%	0,54%
Jefaturas	2,01%	4,01%
Operarios	0,87%	5,64%
Fuerza de Venta	0,00%	0,00%
Administrativo	0,60%	1,03%
Auxiliar	0,16%	0,11%
Otros profesionales	2,93%	2,49%
Otros técnicos	0,49%	0,60%

Tasa de rotación de empleados

DJSI 3.3.5

La rotación laboral es un indicador relevante para comprender la dinámica del talento dentro de la organización. En el caso de SM SAAM, una parte importante de esta rotación se explica por la naturaleza estacional de ciertas operaciones, particularmente en el segmento de logística aérea, donde se emplea una alta proporción de trabajadores temporales para responder a los peaks de demanda. De acuerdo con lo reportado en la Memoria Integrada 2024, la tasa de rotación total de empleados fue de 33,2%, mientras que la tasa de rotación voluntaria alcanzó un 15,3%. Estos datos se pueden detallar de la siguiente manera:

Tasa de Rotación		
	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	3,78%	10,50%
Entre 30 y 40 años	2,16%	8,14%
Entre 41 y 50 años	0,70%	4,05%
Entre 51 y 60 años	0,11%	2,20%
Entre 61 y 70 años	0,00%	1,44%
Más de 70 años	0,00%	0,13%

Tasa de Rotación		
	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	0,04%	0,09%
Gerencia	0,00%	0,18%
Jefaturas	0,61%	3,15%
Operarios	0,97%	10,03%
Fuerza de Venta	0,00%	0,00%
Administrativo	0,90%	1,01%
Auxiliar	0,43%	2,38%
Otros profesionales	1,33%	3,57%
Otros técnicos	2,47%	6,05%

Tasa de Rotación Voluntaria		
	Mujeres	Hombres
Menos de 30 años	2,05%	4,72%
Entre 30 y 40 años	1,24%	4,09%
Entre 41 y 50 años	0,31%	1,55%
Entre 51 y 60 años	0,02%	0,88%
Entre 61 y 70 años	0,00%	0,34%
Más de 70 años	0,00%	0,11%

Tasa de Rotación Voluntaria		
	Mujeres	Hombres
Alta gerencia	0,00%	0,05%
Gerencia	0,00%	0,09%
Jefaturas	0,20%	1,19%
Operarios	0,52%	4,52%
Fuerza de Venta	0,00%	0,00%
Administrativo	0,36%	0,32%
Auxiliar	0,27%	0,11%
Otros profesionales	0,56%	1,66%
Otros técnicos	1,71%	2,75%

Lost-Time Injury Frequency Rate (LTIFR) - Empleados

DJSI 3.4.4

El LTIFR para SM SAAM es de 2,9 para 2024. La cobertura es de 100% de los empleados.

Sistema de gestión de la seguridad

DJSI 3.5.1

En SAAM Towage, existe un Sistema de Gestión de Seguridad diseñado para proteger la integridad de las personas y garantizar operaciones seguras y eficientes. Entre las medidas implementadas se encuentra el control de la fatiga laboral, fundamental para la seguridad en la industria marítima. Este proceso implica la gestión, administración y control de las horas de operación y los turnos de trabajo de la tripulación, con el propósito de prevenir situaciones de fatiga. Para ello, se realiza un monitoreo diario a través de los Centros de Control Operacional (CCO), tanto corporativo como locales en cada país donde se opera. Este seguimiento se apoya en la herramienta Helm Connect, un sistema de gestión marítimo que permite administrar la operación y asegurar la trazabilidad, el respaldo y la calidad de los procesos y actividades asociadas en todas las unidades de negocio. La muestra del reporte denominado ‘Fatigue Control’ evidencia este seguimiento, reforzando el compromiso de la compañía con altos estándares de seguridad y bienestar para sus colaboradores.

Medición de la satisfacción del cliente

DJSI 3.6.2

En SM SAAM, la medición del *Net Promoter Score* (NPS) es una práctica fundamental, impulsada por la profunda relevancia que tienen nuestros clientes para el desarrollo y sostenibilidad de la compañía. Este indicador nos permite conocer de manera directa el nivel de satisfacción y lealtad de quienes confían en nuestros servicios, al evaluar su disposición a recomendarnos. A través del NPS, identificamos oportunidades de mejora y reforzamos aquellos aspectos que generan valor, asegurando que nuestras decisiones estratégicas estén siempre alineadas con las expectativas y necesidades de nuestros clientes. Los resultados de 2024 son los siguientes:

SM SAAM ¹	
NPS	53
Clientes a los que se les envió la encuesta	736
Nº de respuestas	207
Porcentaje de respuesta	28%

1 El NPS de SM SAAM corresponde a una ponderación del NPS de SAAM Towage y Aerosan en base a sus ingresos.





Suplemento ASG

2024

