



# MEMORIA CORPORATIVA SASIPA 2025





# Índice de contenidos

<b>MENSAJE DE LA PRESIDENTA</b>	<b>03</b>		
<b>MENSAJE DE LA GERENTE GENERAL</b>	<b>08</b>		
<b>1 ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA</b>	<b>10</b>	<b>5 PRODUCTOS, NEGOCIOS Y ACTIVIDADES</b>	<b>55</b>
Identificación de la organización		Servicio Eléctrico	
Nuestra Sociedad		Servicio Agua Potable	
Historia de SASIPA		Laboratorio Microbiológico	
Constitución de la entidad		Servicio Carga y Descarga Marítima	
Objeto		Área Poïke	
Tipo de Entidad			
<b>2 ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>19</b>	<b>6 PLANES DE INVERSIÓN Y FINANCIAMIENTO</b>	<b>70</b>
Marco de Gobernanza		Subsidio estatal	
Organigrama			
Directorio		<b>7 SEGUROS</b>	<b>75</b>
Directorio y Comités			
Dotación del personal		<b>8 ACTIVIDADES FINANCIERAS</b>	<b>77</b>
Transparencia activa			
Código de Conducta, Ética y Buenas Prácticas		<b>9 SUSTENTABILIDAD</b>	<b>79</b>
		Reseña histórica	
		Política de RSE y Generación de Valor compartido de SASIPA SpA	
		Política Frente al Cambio Climático	
		Actividades Sustentabilidad 2025	
		Rendición Presupuestaria Plan de Sustentabilidad 2025.	
		Grupos de interés o stakeholders	
<b>3 MISIÓN, VISIÓN Y VALORES</b>	<b>46</b>	<b>10 PRINCIPALES PROPIEDADES E INMUEBLES</b>	<b>110</b>
Misión de SASIPA SpA		Concesiones fiscales	
Visión de SASIPA SpA		Concesiones marítimas	
Valores Inspiradores de SASIPA SpA			
Objetivos Estratégicos			
<b>4 FUTURO DE LA EMPRESA</b>	<b>50</b>		
Función objetivo de SASIPA SpA			
Iniciativas estratégicas			
		<b>11 EQUIPOS Y MAQUINARIAS</b>	<b>113</b>
		Generación eléctrica	
		Distribución eléctrica	
		Producción y distribución de Agua Potable	
		Servicio carga y descarga marítima	
		<b>12 GESTIÓN DE RIESGOS</b>	<b>119</b>
		Factores De Riesgo	
		<b>13 POLÍTICAS DE RETIRO DE UTILIDADES</b>	<b>124</b>
		<b>14 HECHOS RELEVANTES</b>	<b>126</b>
		Gestión Estratégica y Vinculación Ministerial	
		Financiamiento Histórico y Sostenibilidad Ambiental (Acuerdo BID)	
		Innovación Técnica y Mitigación de Pérdidas Hídricas	
		Fortalecimiento de la Matriz Energética y Energía Limpia	
		Transformación Digital	
		y Experiencia del Usuario	
		Compromiso con la Seguridad, la Cultura y el Entorno	
		<b>15 REMUNERACIONES</b>	<b>135</b>
		<b>16 DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD</b>	<b>142</b>
		<b>17 ÍNDICE DE CONTENIDOS</b>	<b>145</b>
		<b>18 COMENTARIOS DE ACCIONISTAS Y DEL COMITÉ DE DIRECTORES</b>	<b>165</b>
		<b>19 ESTADOS FINANCIEROS</b>	<b>167</b>



## Mensaje de la Presidente del Directorio de SASIPA SpA

En nombre y representación del Directorio de la Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Sociedad por Acciones (en adelante "SASIPA SpA"), pongo en su conocimiento y a vuestra disposición la Memoria Anual y los Estados Financieros de esta empresa, correspondientes al año 2025.

En el cuarto año de trabajo mancomunado, bajo la dirección de quien les informa, tengo el agrado de hacer presente una serie de iniciativas, planes, proyectos, programas e hitos que mantuvieron influjo al interior de la empresa que se comanda en lo tocante a la anualidad recién pasada, esto siempre con miras al cumplimiento de la función pública asociada a SASIPA SpA y sus usuarios, a saber, la comunidad local, esto dentro de los diversos giros que le caracterizan, como son, entre otros, el ámbito eléctrico (generación, transmisión y distribución); agua potable (generación y distribución); resguardo de sitios, y la actividad propia relacionada con el puente marítimo insular.

### I.- SERVICIOS BÁSICOS: LUZ Y AGUA

Como primera cuestión, y dado el alto impacto que importa en nuestra comunidad, vengo en hacer preciso que durante todo el año 2025 hubo un alto consumo eléctrico y de agua potable, habiéndose generado una notable alza en la demanda insular por estos insumos especialmente durante los meses de enero y febrero de la anualidad en comentario, esto en contraste con los registros históricos que mantiene la empresa respecto de años anteriores.

En ese sentido, dada la alta exigencia a nuestros servicios, se debió en su oportunidad redoblar los esfuerzos institucionales para hacer frente a la demanda por parte de los consumidores a fin de evitar el colapso de la oferta disponible, pensando siempre, por cierto, en la sustentabilidad y continuidad de los medios disponibles hacia el futuro. Se puso así, ciertamente, a prueba a nuestros equipos humanos y las instalaciones de la empresa para afrontar una situación que en su momento se calificó como crítica, la cual se ha superado a nuestros días dentro de las posibilidades y capacidades existentes, quedando un legado y aprendizaje en cuanto a este tipo de asuntos.



En materia de inversiones en el sistema eléctrico, dígame que durante el año recién pasado se concretó la instalación de un nuevo generador eléctrico diésel en la Central Eléctrica Mataveri, esto como medio que tiende a hacer frente a las altas exigencias de nuestros consumidores, según las se ha detallado más arriba, todo en el marco de la esencialidad que reviste este tipo de servicio. En paralelo, y con la meta de evitar la suspensión de la provisión eléctrica para nuestra estimada clientela, esta empresa se dispuso a través de su equipo experto a efectuar una actividad de mantención de los generadores existentes en el año 2025, todo bajo el amparo de un quehacer previsor ante eventuales fallas y la vida útil de este importantísimo material, cual cumple un rol estratégico.

En el mismo sentido, pero ya en el ámbito de la transmisión y distribución eléctrica, procedo a dar cuenta de que se generaron planes constantes de podas que tenían por objeto proceder a la minimización en cuanto al riesgo de interrupciones del servicio, y, de esta manera, alcanzar igualmente otra finalidad que dice relación con la protección de la infraestructura eléctrica, cuestión que no se limita al cableado, sino que a otros elementos esenciales para mantener la continuidad en el suministro para con los consumidores. En ese sentido, no sólo se ha tenido a la vista en esta oportunidad la entrega de la electricidad a los interesados, sino que elementos que dicen relación con la seguridad en el servicio.

A su turno, en lo referente a las energías renovables no convencionales (ERNN), mención especial cabe respecto de una alianza público-privada derivada de la empresa ECOSUN, la cual se sirvió a inaugurar una planta fotovoltaica para complementar la generación en la ínsula según las necesidades de la población. Las miras en cuanto a este proyecto se encuentran puestas en la sostenibilidad y las variables que puede experimentar la matriz energética en Rapa Nui, situación que se encuentra en permanente evolución según los nuevos desarrollos tecnológicos propios del siglo en el que vivimos.

Que, durante el verano de 2025, en el plano cultural se manifestó un hito que incidió en la demanda de los servicios que deben ser provistos por la empresa, en tanto se dio lugar a la filmación de un largometraje denominado "Wild Horse Nine". La referida actividad no sólo se restringió a cuestiones meramente fílmicas, sino que remembró a lo que fue, guardando las diferencias, por cierto, a lo acontecido con la película "Rapa Nui", del año 1994, y que quienes estuvieron en esos momentos de Isla de Pascua, entenderán de cerca el impacto de este tipo de iniciativas. Con todo, la existencia actividades propias asociadas a la película en comentario importaron una consecuencia en la demanda de los servicios básicos, esto por diversos motivos, asunto que fue sorteada con total éxito con los esfuerzos que se han señalado previamente.

De igual manera, quisiera destacar la labor que ha desarrollado la unidad encargada del suministro y provisión de agua potable, esto en cuanto a la renovación de las matrices emplazadas en el sector de Orito, al igual que las recientes conexiones de tuberías para formar las nuevas redes que provienen desde el sector de Vaitea, esto con la misión de brindar el mejor servicio a los clientes del caso.

Por su lado, en cuanto a la consideración de la sustentabilidad, eficiencia y eficacia respecto de los recursos hídricos disponibles, se implementó a lo largo del año 2025 un plan destinado a la detección activa y eliminación de fugas en el sistema de distribución de agua potable, cuestión que contribuye a disminuir las pérdidas y mejorar la presión existente en las líneas, siendo, en consecuencia, el beneficiario final el más favorecido a partir de esta iniciativa.

## II.- CONECTIVIDAD PORTUARIA

Durante la temporada estival quisiera destacar la cita que mantuvo el Directorio con la Ministro de Obras Públicas, doña Jessica Teresa López Saffie, acontecida en fecha 14 de enero de 2025. Como es de evidencia, la mentada cartera es esencial para el quehacer de la ínsula, sobre todo en asuntos vinculados a la conectividad e inversión pública, sobre todo en el ámbito de soluciones portuarias a través de la Dirección de Obras Portuarias



(DOP). Teniendo lo anterior en consideración, es que no se pudo dejar de pasar la oportunidad de mantener una reunión con la referida a efectos de plantear y proyectar una serie de aspectos relacionados con las competencias de la mencionada cartera ministerial.

Por su lado, es necesario recalcar que se han mantenido tratativas con la empresa Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR), particularmente en lo que se vincula a la operativa a través de las correspondientes barcazas, esto en lo tocante a la carga y descarga por vía marítima para el abastecimiento y traslado de mercancías. En ese sentido, es necesario anotar que nuestros medios requieren de las mantenciones y otras mejoras que concederán la oportunidad de brindar a los usuarios finales una situación óptima en cuanto a la misión empresarial que nos corresponde en la especie.

### III.- ALIANZAS ESTRATÉGICAS INSTITUCIONALES

Respecto de este punto, hemos de relevar la asesoría y las sucesivas visitas del equipo de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo (SUBDERE), esto vinculado con el denominado Plan de Desarrollo de Zonas Extremas (PZDE), instrumento encuadrado dentro de lo dispuesto en Decreto Supremo N°43, de 2023, de la SUBDERE, materia en la cual cobra un rol vital nuestra empresa para el caso de Isla de Pascua.

En este contexto, se ha ejecutado con éxito el avance de la mencionada política pública asociada al PZDE, esto por intermedio de la Consultora dispuesta para estos

finés, el personal de la SUBDERE, y los miembros del Gobierno Regional de la Región de Valparaíso (GORE Valparaíso). Todos los indicados han sido actores de importancia en lo que dice relación a esta iniciativa pública que busca relevar a sitios que, dadas sus condiciones y conectividad, requieren de permanente asistencia para que no se vean retrasados o afectados en su desarrollo, características que por razones evidentes son de suyo de esta insularidad.

Que, hemos tenido la oportunidad de suscribir un instrumento que ha abierto la posibilidad de obtener recursos frescos a tasas preferenciales para la inversión sectorial de SASIPA SpA.

Esta cuestión quedó primeramente plasmada en el llamado Acuerdo Protocolar para el Contrato de Préstamo por USD\$15.000.000.- (quince millones de dólares), habiendo concurrido a la firma quien les informa; el Ministro de Hacienda de la época, don Mario Marcel Cullell, y el presidente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), don Ilan Goldfajn.

Luego de un largo proceso, la iniciativa quedó afinada en el contrato definitivo de préstamo, esto a partir de la firma de los actores relevantes del caso, cual ha sido un verdadero hito, en tanto se ha permitido a través del mismo el desarrollo económico de SASIPA SpA por medio de herramientas distintas del mero aporte que pudiese efectuar el Gobierno Central o con cargo al presupuesto de la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO).





Fuera de lo económico, lo cierto y concreto es que se ha abierto una puerta respecto de un actor de relevancia en el ámbito financiero, como es el BID, alianza que esperamos se perpetúe en el tiempo. En ese orden de ideas, lo dicho no se ha limitado a aspectos netamente económicas, sino que se extiende a la asesoría y el alcance de los objetivos propios de ambas entidades en Isla de Pascua. Con la mayor de las esperanzas albergamos que esta unión se mantenga en el tiempo venidero.

Ahora bien, quisiera dejar de manifiesto que este breve relato no le hace justicia a la larga travesía, que se inició a finales del año 2023, respecto del instrumento de financiamiento. En ese sentido, se ha tratado de un trabajo de largo aliento, cual quedó documentado un 14 de febrero de 2025, y se concretó el día 22 de julio de 2025. Dejemos en claro que se ha tratado de una prioridad de este Directorio el saneamiento de cuentas y la búsqueda permanente de alternativas para la continuidad operativa de SASIPA SpA, labor que se asumió desde el primer día en nuestras funciones en el Directorio.

En esta misma senda, y como una referencia prácticamente histórica, el Directorio ha estimado como de alta importancia no emplear un mecanismo de deuda que ha generado, en tiempos anteriores, inconvenientes en cuanto a la responsabilidad financiera de la organización, de modo que no se ha sometido a SASIPA SpA al empleo de la línea de crédito. En este contexto, ello permite entregar este instrumento bajo compromiso cero, cuestión que concederá una guía a quienes vengán a futuro en cuanto a mantener un adecuado balance y

responsabilidad económica como guía estratégica, recomendándose desde ya su no empleo con el objeto de evitar un eventual déficit de arrastre entre anualidades. Sobre el particular, esperamos ser el ejemplo sobre este punto para quienes sean llamados a ocupar nuestras posiciones en lo que viene.

#### IV.- VISIBILIDAD INTERNACIONAL

Dentro de las relaciones internacionales que han marcado el quehacer de SASIPA SpA, podemos hacer referencia a la visita oficial que realizó en fecha 04 de septiembre de 2025, doña Valeria Biagiotti, quien inviste a la fecha el cargo de Embajadora de Italia en Chile, cuestión que resultó totalmente fructífera para mejorar la unión con otras potencias extranjeras y visibilizar a la empresa en comentario. Se trata de una ventana de oportunidad que esperamos no se pierda, pues si bien nuestra unidad económica opera en un sitio alejado y aislado, no por ello carece de visibilidad en lo que va más allá de Chile.

Otro tanto podemos señalar en cuanto a la visita oficial que realizó en su momento el Embajador de Japón en Chile, don Kenko Sone, acaecimiento que tuvo lugar en data 03 de diciembre de 2025. Como ya es sabido, la relación entre SASIPA SpA, y, por qué no decirlo, con Rapa Nui, y el país nipón, viene desde antaño, situación que ha perdurado de manera ininterrumpida por varias décadas, tal como hemos aseverado en otros informes entregados durante la administración que nos ha tocado liderar. En este contexto es que se ha aprovechado a reforzar el vínculo que une a estos actores de relevancia.

#### V.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

En cuanto a las comunicaciones y difusión para con el público, debemos anotar que, durante el curso del año 2025, se implementó una nueva imagen web ([www.sasipa.cl](http://www.sasipa.cl)), renovándose la forma en la cual nos mostramos como empresa, generándose así un sistema mucho más amigable para todos quienes estén interesados en nosotros y, de igual manera, el impacto en el quehacer local.

La idea ha sido, más concretamente, acercar a la institución tanto a nuestros clientes como a los que tengan curiosidad por saber más acerca de SASIPA SpA, esto de la mano de las instancias que nos permite la modernidad de las redes digitales.

De esta manera, si bien nuestro trabajo se encuentra caracterizado por la labor en terreno, no deja de ser menos importante mantener un rostro de cara a las Tecnologías de la Información (TI) propias del siglo XXI.

#### VI.- IMPACTO DE SASIPA EN LA LEY DE PRESUPUESTOS

De último en cuestiones que tuvieron impacto en el año 2025, debemos hacer precisión al trabajo colaborativo que ha efectuado SASIPA SpA y el GORE Valparaíso, episodio que quedó plasmado en la Ley N°21.796, de Presupuestos del Sector Público Correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial en data 11 de diciembre de 2025.



En este ámbito de cosas, e indistintamente de las complejidades que trae aparejado el sistema de financiamiento público, debemos tener en consideración que la indicación de partidas y su desarrollo en un instrumento de la envergadura del cuerpo legal en cuestión no es de fácil realización, en tanto requiere de una participación activa, seguimiento y concreción, esto desde la elaboración del propio proyecto de ley por parte del Poder Ejecutivo y su posterior discusión en el seno del Poder Legislativo.

En ese sentido, se trata de un asunto que requiere no sólo de voluntad, sino que de conocimientos técnicos que han inspirado a esta administración, cuales permitirán, en definitiva, que durante el curso del año 2026 se accedan a mecanismos que irán a favor de la inversión en esta estratégica empresa en diversos rubros, generándose de esta manera una visión que trasciende la mera dirección de quien suscribe y sus colaboradores.

## VII.- PALABRAS FINALES

Como podrá verse, el curso del año 2025 ha importado una serie de desafíos para los diversos miembros del Directorio, los equipos gerenciales, y finalmente, pero no menos relevante, de todos quienes han estado a nuestro lado como parte de SASIPA SpA.

Siguiendo las palabras que anteceden, aprovecho a manifestar que estos cuatro años (2022-2026) se han caracterizado por una serie de aspectos que han ido desde lo meramente administrativo a cuestión que se han traducido en inversiones de gran envergadura, materias en las cuales, y así puedo dar fe, hemos colocado como Directorio hasta el último grado de atención en que se concreten para el bienestar de Isla de Pascua.

Como la primera Presidente Rapa Nui del Directorio de SASIPA SpA, debo señalar con alto orgullo que el equipo que es parte de la empresa se caracteriza por su enorme grado de profesionalismo y compromiso con esta alejada localidad, con todas sus limitaciones e improntas que pueden haber, lo cual se ha traducido sin duda en un doble esfuerzo y complejidad en sus tareas tanto ordinarias como extraordinarias si es que se les compara con otros sitios de Chile, donde lo que ha marcado la tónica es que, a pesar de que se entienda que la labor que desarrollan nuestros trabajadores y colaboradores pareciera ser invisible a los ojos de la población, debo precisar que siempre han estado a nuestra vista, de alguna u otra forma; vayan para ellos los palmares que merecen. En ese contexto es que brindo a todos los que permanecieron este tiempo a nuestro lado -sea que continúen a la fecha o hayan partido por diversos motivos-, el más afectuoso cariño y las correspondientes expresiones de aliento para que avancen en la misma senda que, sin duda alguna, les gratificará al cumplir una misión que se traduce en el bien común insular. Siéntanse, por tanto, bienaventurados.

En cuanto a nuestros aliados estratégicos externos, envío un afectuoso saludo a todos los que estuvieron con nosotros en este tiempo, particularmente a los que formaron parte del equipo técnico y profesional del Ministerio de Hacienda, especialmente a la Dirección de Presupuestos (DIPRES) y al Directorio del Sistema de Empresas Públicas (SEP), quienes, sin su ayuda, la cuesta se habría vuelto prácticamente imposible de sortear.

Como será de su conocimiento, es -altamente- probable que no continúe en esta labor en este año 2026, pero dejemos en claro que la vara de medir ha quedado lo bastante alta para quienes nos sucedan en el Directorio.

Ahora bien, independiente de lo anterior, lo que se debe entender es que la institucionalidad queda para brindar a todos nuestros clientes el mejor de los servicios, materia ésta de la cual he sido testigo de primera fuente a lo largo de estos años. Téngase presente, por cierto, que en esta administración, y gracias a quienes nos han brindado en más de una oportunidad la asistencia y consejo necesario, se ha hecho primar en todo momento el bienestar general de los usuarios y quienes se desarrollan día a día en SASIPA SpA como parte del excelente grupo que le conforman.

Y es que, en definitiva, todos quienes vivimos en Rapa Nui, desde que nos despertamos y hasta que estamos en proceso de conciliar el sueño, nos vemos unidos de alguna manera al quehacer de esta notable empresa. Espero de todo corazón puedan seguir así nuestros continuadores, y para los que hemos de partir, pues, volveremos como un consumidor tarde o temprano.

*¡Un afectuoso saludo al equipo de SASIPA SpA y hasta pronto!*

**I. YURIKO WESTERMEIER TUKI**  
**PRESIDENTE DEL DIRECTORIO DE SASIPA SpA**



## Mensaje de la Gerente General

En mi calidad de Gerente General de la Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA (SASIPA SpA), tengo el agrado de presentar la Memoria Anual correspondiente al año 2025, documento que da cuenta del trabajo desarrollado por la empresa durante un período marcado por altos desafíos operativos, relevantes avances institucionales y un firme compromiso con la continuidad y sostenibilidad de los servicios que prestamos a la comunidad de Rapa Nui.

El año 2025 representó un escenario de alta exigencia para SASIPA SpA, particularmente en lo referido a la provisión de servicios básicos esenciales como la energía eléctrica y el agua potable. El significativo aumento de la demanda, especialmente durante los meses de verano, puso a prueba tanto nuestras capacidades técnicas como humanas. Frente a ello, la organización respondió con profesionalismo, planificación y un fuerte sentido de responsabilidad pública, logrando mantener la continuidad operacional y extraer aprendizajes relevantes para la gestión futura.

En el ámbito eléctrico, se concretaron inversiones estratégicas orientadas a reforzar la seguridad del suministro, destacando la incorporación de un nuevo generador

diésel en la Central Eléctrica Mataveri, junto con un programa intensivo de mantención preventiva de los equipos existentes. Asimismo, se desarrollaron planes sistemáticos de poda y resguardo de infraestructura, con foco no solo en la continuidad del servicio, sino también en la seguridad de las personas y de los activos críticos de la empresa.

De manera complementaria, avanzamos en el fortalecimiento de la matriz energética de la isla mediante el impulso a las energías renovables no convencionales, relevando la puesta en marcha de la planta fotovoltaica desarrollada en conjunto con ECOSUN, iniciativa que contribuye a la sostenibilidad del sistema y a la diversificación de las fuentes de generación en Rapa Nui.

En cuanto al servicio de agua potable, durante 2025 se ejecutaron estudios y partes de las obras relevantes de renovación de matrices y expansión de redes, particularmente en los sectores de Orito y Vaitea, mejorando a futuro la calidad del servicio entregado a nuestros usuarios. A ello se sumó la implementación de un plan activo de detección y eliminación de fugas, orientado a reducir pérdidas, optimizar el uso del recurso hídrico y fortalecer la eficiencia del sistema de distribución.



Otro ámbito clave de la gestión fue la conectividad portuaria y logística, fundamental para el abastecimiento de la isla. Durante el período se sostuvieron instancias de coordinación con autoridades sectoriales y con ASMAR, enfocadas en asegurar la operatividad de las barcas y proyectar mejoras que permitan fortalecer este servicio estratégico para la comunidad.

Desde una perspectiva institucional, 2025 fue un año de importantes avances en materia de alianzas estratégicas. Destaca especialmente el trabajo desarrollado en el marco del Plan de Desarrollo de Zonas Extremas (PZDE), en coordinación con SUBDERE y el Gobierno Regional de Valparaíso, así como la concreción del contrato de préstamo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que permitirá a SASIPA SpA acceder a financiamiento en condiciones favorables para el desarrollo de inversiones estructurales. Este hito constituye un paso decisivo en el fortalecimiento financiero de la empresa y en la proyección de su sostenibilidad de largo plazo.

Asimismo, se avanzó en la modernización de la comunicación institucional, mediante la renovación del sitio

web corporativo y el fortalecimiento de los canales de difusión, con el objetivo de acercar la empresa a la comunidad y transparentar su quehacer, en línea con los desafíos que imponen las tecnologías de la información en el contexto actual.

Finalmente, quisiera destacar el impacto del trabajo conjunto realizado con el Gobierno Regional en el proceso presupuestario, reflejado en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2026, lo que abre nuevas oportunidades de inversión y desarrollo para SASIPA SpA en los próximos años.

Nada de lo expuesto habría sido posible sin el compromiso, la vocación de servicio y el profesionalismo de los equipos humanos que conforman SASIPA SpA. Mi reconocimiento y agradecimiento a cada trabajadora y trabajador que, desde sus distintas funciones, contribuyó a que la empresa cumpliera su misión en un contexto insular complejo y altamente demandante. Extiendo también este agradecimiento a las autoridades, instituciones y aliados estratégicos que acompañaron nuestra gestión durante el año.

El 2025 deja importantes lecciones y bases sólidas para los desafíos que vienen. Como Gerencia General, reafirmamos nuestro compromiso con una gestión responsable, transparente y orientada al bienestar de la comunidad de Rapa Nui, asegurando la continuidad y calidad de los servicios que son esenciales para su desarrollo.

**En Rapa Nui, el crecimiento se construye cuidando lo esencial: el agua, la energía, la conectividad y, por sobre todo, la confianza en el trabajo colectivo que sostiene la vida en la isla.** Esa convicción seguirá guiando el quehacer de SASIPA SpA en los años venideros, con la esperanza puesta en un futuro más sostenible, resiliente y compartido para toda la comunidad.

**Gerencia General  
SASIPA SpA**

**Luz Del Carmen Zasso Paoa**



# 1

## Aspectos generales de *la empresa*



## Identificación de la organización

<b>Razón Social</b>	Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA
<b>Nombre de Fantasía</b>	SASIPA SpA
<b>Rol Único Tributario</b>	87.634.600-1
<b>Domicilio administrativo</b>	Hotu Matu'a s/n, Hanga Roa, Isla de Pascua.
<b>Código Postal</b>	2779001
<b>Región</b>	Región de Valparaíso – (V Región) – Chile
<b>Teléfonos de contacto</b>	(32)2100212 – (32) 2100549 – (32) 2100410 – Gerencia anexo 101
<b>Web</b>	www.sasipa.cl
<b>Propiedad</b>	La Corporación de Fomento de la Producción, CORFO, es el único accionista de Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA.
<b>Giro</b>	Generación y distribución eléctrica. Producción y distribución de agua potable. Carga y descarga de naves. Laboratorio microbiológico.

*Esta Memoria Corporativa fue desarrollada en conformidad con la Norma de Carácter General N°30 de la Comisión para el Mercado Financiero. La información publicada en este documento refiere al desempeño de la compañía entre el 01 de enero y el 31 de diciembre de 2025, y ha sido elaborada considerando el estándar internacional de reporte de sostenibilidad Estándar Universal GRI 2: Contenidos Generales 2021.*

# SASIPA al 31 de diciembre, 2025

## 45 años

creciendo de la mano con el desarrollo de la Isla.

Existe una Gerencia y consta de 10 Jefaturas



5 DE DICIEMBRE DE 2012, se transformó la **Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada** en una **Sociedad por Acciones** siendo hoy el único accionista de **SASIPA SpA** la **Corporación de Fomento de la Producción - CORFO**.

Existe un directorio compuesto por 5 miembros



DOTACIÓN TOTAL PERSONAL 2025



sasipa



Operaciones en Isla de Pascua - Rapa Nui a

**3.736 kms.** de Santiago de Chile.

sasipa



4 operaciones





## Nuestra Sociedad

Somos una empresa del Estado, Filial CORFO, estratégica en la provisión de servicios a Isla de Pascua, en los ámbitos de la Generación y Distribución Eléctrica; Extracción, Potabilización y Distribución de Agua Potable y; Laboratorio Microbiológico y Carga y Descarga Marítima de las naves que operan con la ínsula. Es decir, una empresa multi rubro, prestadora de servicios esenciales para los habitantes de Rapa Nui y su desarrollo.

Nuestra esencia reside en el capital humano local, posicionándonos como polo de desarrollo laboral para los habitantes de Rapa Nui, favoreciendo con ello la economía local y la empleabilidad.

Actuamos como un motor para el desarrollo de nuestro territorio, permitiendo el crecimiento urbano, el desarrollo turístico, el aprovisionamiento de bienes esenciales y el funcionamiento la gran red de organismos públicos y privados que operan en el territorio insular.



## Historia de *Sasipa*

En la década de 1960, con la administración de Eduardo Frei Montalva, se promulgó la Ley 16.441 o "Ley Pascua", que permitió al Estado, a través de CORFO, asumir la administración de servicios básicos en Rapa Nui. En ese entonces, la generación de electricidad era limitada y solo beneficiaba a sectores específicos de Hanga Roa. Con la llegada de nuevos generadores en 1969 y 1970, se mejoró el suministro de electricidad y agua potable.

Para facilitar la descarga de productos en la isla, se adquirieron barcazas y una grúa. En 1980, CORFO centralizó sus operaciones mediante el "Comité Isla de Pascua", dando origen a la Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada, que posteriormente se convirtió en SASIPA SpA. En los años 90, bajo el gobierno de Patricio Aylwin, se modernizó la infraestructura eléctrica y se mejoraron caminos y redes de agua, en paralelo con el aumento de actividades como la filmación de la película "Rapa Nui", lo que significó un desafío operacional para la empresa.

Actualmente, SASIPA SpA sigue evolucionando para garantizar servicios de calidad en la isla, cumpliendo normativas de regulación y trabajando en conjunto con la comunidad para preservar el ecosistema y fomentar el desarrollo sostenible de Rapa Nui.

### 1990

#### Mejoras en el transporte marítimo.

SASIPA toma a cargo la operación y mantenimiento de embarcaciones para asegurar el transporte regular de productos y personas entre Rapa Nui y el continente.

### 1966

#### Fundación de SASIPA

Creación de la Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua (SASIPA) con el objetivo de fomentar el desarrollo agrícola y productivo en la isla.

### 1974

#### Expansión de servicios agrícolas

SASIPA comienza a ampliar sus operaciones en el sector agrícola, apoyando a los productores locales con insumos y servicios técnicos.

### 1980

#### Diversificación de actividades

La empresa incluye servicios adicionales como el manejo del suministro de agua potable y electricidad para la isla, fortaleciendo su papel en la infraestructura local.





1996

**Desarrollo del sector ganadero**

La empresa inicia programas para mejorar la producción ganadera en la isla, promoviendo la cría de ganado de alta calidad para consumo local y exportación.

2005

**Creación de programas ambientales**

SASIPA lanza iniciativas enfocadas en la protección de los recursos naturales de la isla, implementando prácticas sostenibles en agricultura y manejo de residuos.

2010

**Ampliación del muelle de Hanga Piko**

SASIPA supervisa la expansión y modernización del puerto, facilitando un mayor volumen de transporte de mercancías y turistas.

2017

**Implementación de energías renovables**

La empresa incorpora proyectos de energía renovable, como la instalación de paneles solares y el fomento de la eficiencia energética en las operaciones de la isla.

2018

**Gestión integral de residuos**

SASIPA establece un sistema avanzado de manejo de residuos sólidos, promoviendo el reciclaje y la reducción de desechos en la isla para proteger su ecosistema frágil.





2023

**Innovación en la cadena logística**

Introduce tecnologías de logística y transporte más eficientes, mejorando la conectividad con el continente y optimizando la distribución de bienes y servicios en la isla.



2024

**BID-SASIPA: El acuerdo que Impulsa la transición energética y la seguridad hídrica de Rapa Nui**

Se realiza la negociación y estructuración del programa con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), para dejar encaminado el financiamiento soberano y la hoja de ruta técnica para transformar, en paralelo, la matriz energética (Planta FV + BESS Mataverí) y la seguridad hídrica de Rapa Nui.

2025

**Aprobación del préstamo del BID por 15 millones de dólares para transformar los servicios de agua y energía de Rapa Nui**

En febrero de 2025, se firma el contrato de préstamo por US\$15 millones con el Banco Interamericano de Desarrollo, con garantía del Estado, para la seguridad hídrica de Rapa Nui, transformar la matriz energética y fortalecer la gestión de la empresa.





## Constitución de la entidad

SASIPA fue constituida como “Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada” el 10 de noviembre de 1980 en la Notaría de Santiago de don Raúl Undurraga Laso, teniendo como socios a la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), en calidad de socio mayoritario (99%), y a la Sociedad Agrícola Corfo Limitada (SACOR), como socio minoritario (1%). El extracto social correspondiente fue inscrito a fojas 3, número 3 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Isla de Pascua del año 1980 y publicado en el Diario Oficial el día 19 de noviembre del mismo año.

La sociedad fue varias veces modificada, según consta de las respectivas anotaciones al margen de la inscripción societaria, la mayoría de ellas fueron varios aumentos de capital que fueron disminuyendo la participación de SACOR.

El 5 de diciembre de 2012, mediante escritura pública ante el Notario Público doña Nancy de la Fuente Hernández, la sociedad fue transformada en una Sociedad por Acciones (SpA), adoptando el nombre de Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA., pudiendo ocupar el nombre de fantasía SASIPA SpA. En el mismo acto, la Sociedad Agrícola SACOR SpA dejó de formar parte de la sociedad, quedando la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) como único accionista. Dicha transformación fue inscrita con fecha 26 de diciembre de 2012, a fojas 78, número 65 del Registro de Comercio del Conservador de Bienes Raíces de Isla de Pascua del mismo año y su extracto fue publicado en el Diario Oficial con fecha 21 de diciembre de 2012.

Cabe destacar que SASIPA SpA es una empresa privada de propiedad del Estado, cuyo único accionista es CORFO, sin formar parte de la administración pública.

## Objeto

Al crearse SASIPA en 1980, su objeto inicial fue administrar y explotar, por cuenta propia o ajena, predios agrícolas y urbanos, servicios de utilidad pública y otros bienes ubicados en la Isla de Pascua y realizar cualquier otra actividad relacionada con dicho objeto.

El año 1994, a raíz de una autorización de la Ley N°19.293, se modificó su objeto, por medio de la escritura pública de fecha 26 de julio de 1994, suscrita ante el Notario Público Raúl Undurraga Lazo, inscrita en el Registro del Conservador de Bienes Raíces de Isla de Pascua del mismo año, a fojas 3 número 3 publicada con fecha 5 de agosto de 1994, se modificó el objeto de la empresa, el que se mantiene hasta la fecha y que consiste en administrar y explotar, por cuenta propia o ajena, predios agrícolas y urbanos, servicios de utilidad pública y otros bienes ubicados en la Isla de Pascua y realizar cualquier otra actividad relacionada con dicho objeto; y, en virtud de lo autorizado por el artículo primero de la Ley N°19.293, tendrá por finalidad, además, la producción y distribución de agua potable y la recolección, tratamiento y evacuación de aguas servidas y la realización de las demás prestaciones relacionadas con dichas actividades, dentro de los límites territoriales atendidos al once de febrero de 1994, fecha de publicación de dicha ley en el Diario Oficial.

**DIARIO OFICIAL**  
DE LA REPUBLICA DE CHILE  
Ministerio del Interior y Seguridad Pública



## Tipo de entidad

SASIPA es una Sociedad por Acciones cuyo único accionista es CORFO. Es una empresa privada de propiedad del Estado, sin formar parte de la administración pública.

El Comité Sistema de Empresas -SEP de la Corporación de Fomento de la Producción, tiene a su cargo la plena administración de las acciones y derechos de CORFO en SASIPA, según Resolución Afecta N°381, de 27 de agosto de 2012 de la Vicepresidencia Ejecutiva de Corfo que fija el texto coordinado, actualizado y refundido de la Resolución (A) N°18 de 1997.

Esta sociedad se rige por sus estatutos, por las disposiciones contenidas en los artículos 448 y 424 al 446 del Código de Comercio y supletoriamente por las normas de las sociedades anónimas cerradas en cuanto sean compatibles con la existencia de un solo accionista.

SASIPA se rige por la normativa nacional aplicable a cada uno de los servicios y actividades que realiza.

La normativa especial que la rige es la siguiente:

Ley 19.293, que Autoriza a Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Limitada para desarrollar actividades que señala y modifica Decreto con Fuerza de Ley N°382 de 1988.

Inciso 2° del artículo 6° del Decreto N°382, Ministerio de Obras Públicas

Decreto 13T, de 2018, Ministerio de Energía, que fija precios de servicios no consistentes en suministros de energía, asociados a la distribución eléctrica.

Decreto 158, de 2009, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; Subsecretaría de economía, Fomento y Reconstrucción, que Modifica Tarifas del Servicio de Agua Potable de la Empresa "Agrícola y Servicios Isla de Pascua".

### Propiedad de la Sociedad

100% CORFO

# CORFO

A group of five people (three women and two men) are standing in front of a building entrance. From left to right: a woman in a green top and black skirt, a woman in a white blazer and shorts, a man in a dark shirt and khaki pants, a woman in a grey blazer and jeans, and a woman in a white shirt and orange pants. The background shows a building with large windows and a stone wall with a circular decorative element.

# 2 | Administración y organización *de la empresa*



## Marco de Gobernanza

El gobierno corporativo o societario es el conjunto de instancias y prácticas institucionales en el proceso de toma de decisiones de la empresa que contribuyen a la creación sustentable de valor en un marco de transparencia, ética y responsabilidad empresarial, alineando intereses y promoviendo el respeto a los derechos de todos los accionistas y grupos de interés que participan directa o indirectamente en la empresa.

Con el objetivo de generar una gestión más eficiente y transparente, SASIPA SpA sigue los lineamientos del conjunto de principios éticos y de buenas prácticas de gobierno corporativo reunidos en el **“Código SEP”**, que establece estándares y exigencias superiores a las señaladas en las leyes aplicables a la empresa.

El Directorio designó formalmente a la Gerente General como el responsable del cumplimiento de los lineamientos del Código SEP, y es quien deberá velar por la gestión de buenas prácticas del gobierno corporativo.

Es prioridad para SASIPA, manejar adecuadamente las situaciones en las que puedan presentarse conflictos de interés. Para estos efectos, se entiende por conflicto de interés, cualquier circunstancia, hecho o posición personal que interfiera o pueda interferir con la capacidad de un director, gerente, ejecutivo o colaborador de SASIPA para tomar decisiones que objetivamente sean en el mejor interés de la Institución.

Respecto de los directores, gerentes, ejecutivos y colaboradores de SASIPA, éstos deberán declarar cualquier hecho que pueda suponer un potencial conflicto de interés, como podrá serlo la existencia de vínculos profesionales, comerciales y de parentesco por consanguinidad o afinidad con algún proveedor, competidor directo o con algún cliente de SASIPA, entre otros. De existir alguna decisión comercial o administrativa, no podrá participar de ésta el director, gerente, ejecutivo o trabajador involucrado, debiendo abstenerse de ella, tal como se señala en el Código de conducta ética y buenas prácticas.

La sociedad promueve la innovación principalmente a través de la mejora continua de sus procesos operacionales y de gestión, así como mediante la evaluación permanente de oportunidades que permitan optimizar la eficiencia, calidad y continuidad de los servicios que presta.

Lo anterior se desarrolla considerando las particularidades del territorio y del modelo de negocio de la empresa. Durante el ejercicio informado, la sociedad no cuenta con un área formal ni con recursos específicos destinados a actividades de investigación y desarrollo (I+D), sin perjuicio de analizar iniciativas que contribuyan a la innovación operativa y tecnológica en el marco de sus capacidades y recursos disponibles.



por **CORFO**

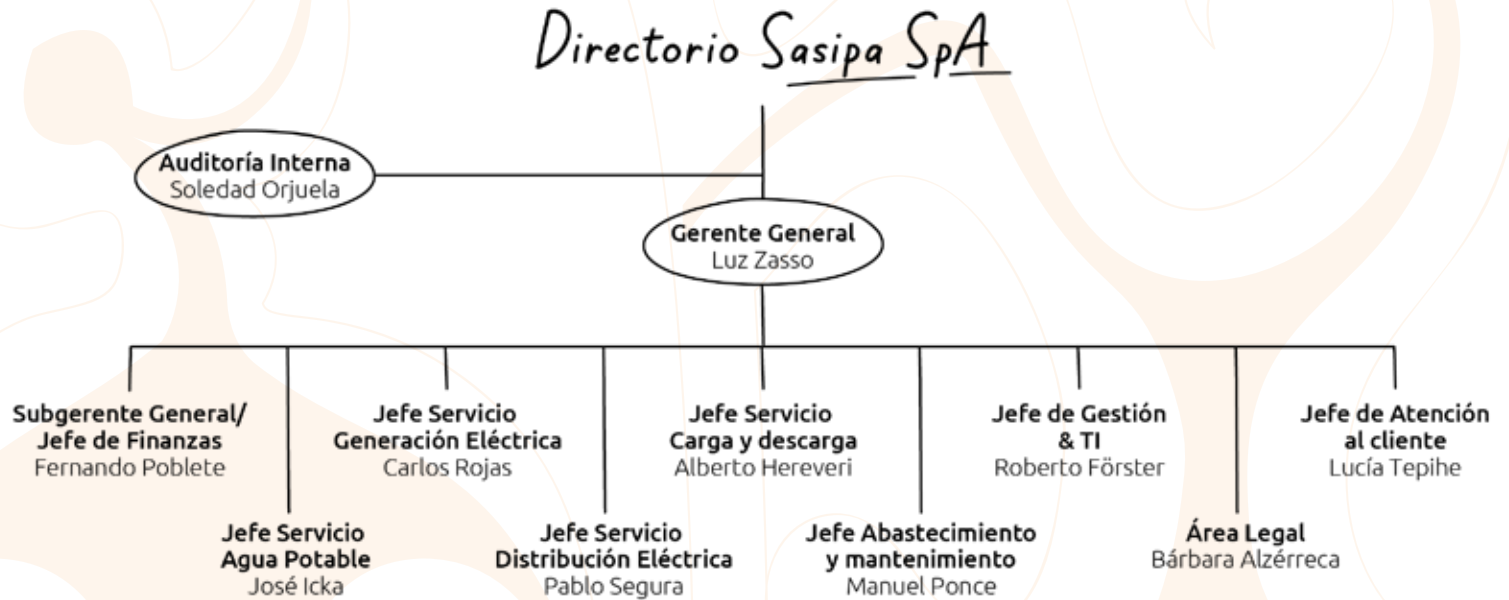


## Organigrama

Sasipa SpA es una Sociedad por Acciones, siendo Corporación de Fomento a la Producción - CORFO el único accionista, por ende, pertenece al Sistema de Empresas Públicas - SEP, dependientes del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Nuestra empresa cuenta con un Gobierno Corporativo cuyo órgano más importante lo constituye el Directorio de la empresa, integrado por una presidenta, una vicepresidenta y 3 directores; nombrados por la Junta de Accionistas, siendo responsables de la orientación estratégica de la compañía y de la administración de la Sociedad.

Dentro de la estructura de Gobierno Corporativo, en el nivel ejecutivo, se encuentra la plana Gerencial, a cargo de los aspectos operativos de la empresa y de su administración, velando por garantizar a la comunidad el acceso a los servicios esenciales para los habitantes de Rapa Nui y su desarrollo.





## Directorio

El Directorio es el órgano superior de administración de la empresa, es el encargado y responsable de dirigir la gestión de la empresa y monitorear su operación y desempeño, verifica que la Gerencia implemente válidamente la estrategia definida para alcanzar sus objetivos, todo ello en vista de que son responsables para con los accionistas o socios. El Directorio de la Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA al 31 de diciembre de 2025, está conformado como sigue:



**Westermeier Tuki  
Ingrid Yuriko**

*Presidenta*  
*Ingeniero Comercial*  
*Desde abril de 2022 a la fecha*  
*RUT 12.957.684-7*



**Villarroel Muñoz  
Josefa**

*Vicepresidenta*  
*Administradora Pública*  
*Desde abril de 2022 a la fecha*  
*Rut 14.150.667-6*



**Fernández Paoa  
Claudia Andrea**

*Directora*  
*Ingeniero Comercial*  
*Desde abril de 2022 a la fecha*  
*Rut 15.486.142-4*



**Vásquez Paulus  
Scarlett Oriana**

*Directora*  
*Ingeniera Civil Mención*  
*Hidráulica Sanitaria y Ambiental*  
*Desde 25 de abril de 2024 a la fecha*  
*Rut 12.102.073-4*



**Astete Paoa  
Marcos Tamariki**

*Director*  
*Técnico Agrónomo*  
*Desde abril de 2022 a la fecha*  
*Rut 13.195.065-9*



El Directorio de SASIPA SpA evalúa sistemáticamente su desempeño colectivo e individual, así como el de sus Comités, a través de una autoevaluación anual de Gobierno Corporativo, en la cual se califican aspectos específicos relacionados con su desempeño, roles y deberes, tanto como directores y presidente de directorio de empresa SEP, como en su calidad de integrantes de los distintos comités. Complementariamente, de forma anual los directores responden una encuesta de autoevaluación de desempeño general, cuyos resultados permiten identificar brechas y áreas de mejora, particularmente en materias donde se requiere fortalecer y actualizar conocimientos. A partir de estas evaluaciones se elabora un plan de mejora continua que considera acciones de capacitación, las cuales se planifican de acuerdo con el presupuesto disponible de la empresa, contando además con el apoyo del SEP, que facilita instancias formativas en temas relevantes y contingentes para el adecuado ejercicio del cargo y el fortalecimiento permanente del gobierno corporativo.

Nombre	Cargo	Calidad del Cargo	Sexo	Fecha Nombramiento	Fecha Cese del Cargo	Etnia	Edad	Nacionalidad
WESTERMEIER TUKI YURIKO	PRESIDENTE	TITULAR	Femenino	01-05-2022	Vigente	Etnia Rapa Nui	49	Chilena
VILLAROEL MUÑOZ JOSEFA	VICEPRESIDENTA	TITULAR	Femenino	01-05-2022	Vigente	No pertenece a etnia indígena	44	Chilena
ASTETE PAOA MARCOS	DIRECTOR	TITULAR	Masculino	01-05-2022	Vigente	Etnia Rapa Nui	48	Chilena
FERNANDEZ PAOA CLAUDIA	DIRECTORA	TITULAR	Femenino	01-05-2022	Vigente	Etnia Rapa Nui	41	Chilena
VASQUEZ PAULUS SCARLETT	DIRECTORA	TITULAR	Femenino	25-04-2024	Vigente	No pertenece a etnia indígena	48	Chilena

*El Directorio de SASIPA SpA no contempla la designación de directores suplentes, encontrándose integrado exclusivamente por sus miembros titulares, quienes ejercen sus funciones de manera permanente conforme a los estatutos sociales y a la normativa vigente. Asimismo, se deja constancia de que, a la fecha de cierre del ejercicio informado, ninguno de los miembros del Directorio se encuentra en situación de discapacidad.*

Durante el ejercicio informado, la sociedad ha consolidado un Directorio caracterizado por un alto nivel de profesionalismo y multidisciplinariedad. Integrado por profesionales de las áreas de Ingeniería Comercial, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Civil Hidráulica y Administración Pública, el cuerpo directivo destaca por la sólida coherencia entre sus perfiles académicos y los distintos giros de la empresa.

La trayectoria de los directores, forjada tanto en el sector privado como en organismos públicos, aporta una visión estratégica integral que fortalece la toma de decisiones. Esta composición no solo garantiza una experiencia alineada con las necesidades operativas y los desafíos técnicos de la sociedad, sino que también asegura el ejercicio de sus funciones bajo los más altos estándares de gobierno corporativo, en estricto cumplimiento con la normativa legal y los estatutos vigentes.

El directorio a través de una autoevaluación anual califica los puntos críticos del Gobierno Corporativo a través de un cuestionario alojado en una plataforma del SEP, con preguntas que abarcan las distintas temáticas del Código SEP. Luego de obtenido los resultados de cada año, el Directorio aprueba un plan de brechas con distintas actividades o tareas a realizar dentro del año, las que buscan garantizar y mejorar el desempeño de su gobierno corporativo.

El Directorio cuenta con el **“Manual de políticas del Directorio y sus miembros”**, documento que reúne el conjunto de políticas que regulan el correcto funcionamiento del Directorio como ente colegiado, del Presidente y de cada uno de sus miembros, con el objetivo de generar una gestión más eficiente y transparente como empresa del Estado. Este manual establece las siguientes temáticas más relevantes:



## 1 POLÍTICA DE CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN AL DIRECTORIO

En ella se establece que, ante un cambio de los miembros del Directorio, el saliente debe implementar acciones que permitan una continuidad exitosa en la administración de la empresa, mediante un adecuado y completo traspaso de información e inducción, que abarca las siguientes materias: a) Información estratégica y presupuestaria como plan estratégico vigente, indicando la fecha de su última actualización y aprobación con estado de ejecución actualizado, último estatus de cumplimiento del Convenio de Metas para el año anterior, presupuesto anual aprobado para el año en curso y estado de ejecución actualizado; proyectos de inversión, principales desafíos estratégicos, preocupaciones y riesgos de la empresa (matriz de riesgos); b) Información financiera, con la última memoria anual, balances anuales auditados y último informe a la administración de los auditores externos independientes; c) Aspectos de compliance, como normativa legal, reglamentaria y administrativa aplicable a la empresa, procedimientos y políticas clave, informe actualizado de litigios y juicios pendientes, estatus de denuncias, informes de auditoría o de revisión y requerimientos de organismos fiscalizadores y supervisores, modelo de prevención, Código de conducta ética y principales contratos en ejecución; d) Aspectos de personal como remuneraciones del equipo ejecutivo y régimen de indemnizaciones por años de servicio, organigrama formal y de flujo de decisiones y de información de la empresa, personal, estructuras internas y responsables; sistema de remuneraciones variables aprobado para el año en curso, negociación colectiva vigente, plazos y principales beneficios; y e) Otros como marco jurídico vigente y relevante, junto a los deberes que recaen en el Director y principales acuerdos adoptados y sus consideraciones.

## 2 AGENDA ANUAL DEL DIRECTORIO

Esta considera todas las materias que dicha instancia de administración debe abordar en las fases de compliance, operación, estrategia, gestión de riesgo, responsabilidad social, auditoría interna y externa (auditoría de los estados financieros), obligaciones de información al SEP y otros entes fiscalizadores. El Directorio de SASIPA SpA debe sesionar al menos una vez, con la participación de la Gerente General y demás ejecutivos principales, dependiendo de las temáticas a tratar. Las sesiones del Directorio pueden ser ordinarias o extraordinarias, presenciales o virtuales, y requieren un quorum mínimo de 3 directores para sesionar.

## 3 POLÍTICA DE RECEPCIÓN DE INFORMACIÓN

Son útiles para que las labores de monitoreo, control, conocimiento interno continuo y comprensión del negocio se puedan hacer efectivas. El Directorio solicita una adecuada arquitectura de información con la que se definen los aspectos fundamentales que requieren supervisión, distinguiendo e identificando situaciones críticas y aquellas que requieran atención permanente o esporádica. Para esto, el Directorio cuenta con libre acceso al contenido de documentos de los últimos tres años y, previamente a una reunión, cuenta con un informe de gestión del mes y antecedentes con al menos tres días de anticipación.

## 4 POLÍTICA DE EVALUACIÓN DEL GERENTE GENERAL Y EJECUTIVOS

Establece un sistema objetivo de evaluación de desempeño o metas de cumplimiento, tanto para el gerente general como para los ejecutivos, una vez al año. La labor del Directorio no se limita a sólo elegir al gerente general, sino que también asume una tarea permanente de retroalimentación, manteniendo alineados los objetivos y medios diseñados o implementados para obtenerlos.

### Representante legal



**Zasso Paoa  
Luz del Carmen**

*Gerente General  
Ingeniero Constructor  
Rut 10.996.087-k*



## Directorio y comités

El Directorio está facultado para conformar otros Comités especializados para garantizar que pueda cumplir con su obligación de mantenerse informado sobre los aspectos más relevantes de la empresa. Los Comités sesionan como mínimo una vez al mes y de manera previa a la sesión ordinaria del Directorio.

Para dar cumplimiento a lo señalado respecto de la existencia de una minuta o documento que sintetice las materias a tratar en cada sesión del Directorio, así como los antecedentes que se presentarán en la misma o aquellos adicionales necesarios para su adecuada preparación —sin perjuicio de las obligaciones legales relativas a los plazos de envío del contenido de las citaciones—, **SASIPA cuenta con una agenda anual de temas a tratar por el Directorio.**

Dicha agenda es **elaborada y aprobada en la última sesión ordinaria del Directorio del año anterior**, y contempla las principales materias que serán abordadas durante el ejercicio siguiente, sirviendo como base para la planificación de las sesiones y la preparación anticipada de la información y antecedentes que correspondan.

El texto definitivo del acta de cada sesión del Directorio se elabora con posterioridad a su realización **y se encuentra disponible para su consulta dentro de un plazo aproximado dentro de los treinta días siguientes contado desde la fecha de la respectiva sesión**, una vez concluido el proceso de revisión y validación correspondiente.

Comité	Miembros actuales	Materias por tratar	Sesiones	Periodicidad
<b>Sesión de Directorio</b>	Westermeier Tuki Ingrid Yuriko (P) RUT 12.957.684-7  Villarroel Muñoz Josefa (VP) Rut 14.150.667-6  Fernández Paoa Claudia Andrea Rut 15.486.142-4  Vásquez Paulus Scarlett Oriana Rut 12.102.073-4  Astete Paoa Marcos Tamariki Rut 13.195.065-9	Instancia responsable de la dirección estratégica y la supervisión operativa de la compañía. Su función es asegurar que la Gerencia ejecute el plan de negocios conforme a los objetivos definidos, velando siempre por los intereses de los accionistas o socios.	La asistencia a las sesiones de Directorio es de carácter obligatoria	12 sesiones ordinarias



Comité	Miembros actuales	Materias por tratar	Sesiones	Periodicidad
<b>Comité de Riesgo, Auditoría y Cumplimiento o "CRAC"</b>	<p>Fernández Paoa Claudia Andrea siendo la presidenta del comité. Rut 15.486.142-4</p> <p>Westermeier Tuki Ingrid Yuriko (P) RUT 12.957.684-7</p> <p>Villarroel Muñoz Josefa (VP) Rut 14.150.667-6</p> <p>Vásquez Paulus Scarlett Oriana Rut 12.102.073-4</p>	<p>El Comité aborda un amplio espectro de materias; no obstante, su efectividad radica en la gobernabilidad, dinámica e independencia respecto de la Gerencia. Sus funciones principales se concentran en cuatro pilares estratégicos:</p> <p><b>Riesgos:</b> Su objetivo es mantener las actividades del negocio dentro de un perfil de riesgo controlado.</p> <p><b>Auditoría:</b> Ejerce un rol clave en el monitoreo del sistema de control interno y la fiabilidad de la información, elementos esenciales para la adecuada marcha de la compañía.</p> <p><b>Cumplimiento:</b> Se enfoca en la implementación y operación del Modelo de Prevención del Delito de SASIPA SpA, bajo los lineamientos de la Ley N°20.393 y su reciente modificación por la Ley N°21.595 (Ley de Delitos Económicos), incluyendo la gestión del riesgo de fraude.</p> <p><b>Seguridad de la Información:</b> Su propósito es velar por el cumplimiento de las normas, procedimientos y estándares de seguridad definidos por la organización.</p>	La asistencia a los Comités es de carácter obligatoria	12 sesiones
<b>Comité de Desarrollo Local &amp; Comité de Crisis</b>	<p>Villarroel Muñoz Josefa (VP) siendo la presidenta del comité. Rut 14.150.667-6</p> <p>Fernández Paoa Claudia Andrea Rut 15.486.142-4</p> <p>Vásquez Paulus Scarlett Oriana Rut 12.102.073-4</p> <p>Astete Paoa Marcos Tamariki Rut 13.195.065-9</p>	<p>El Comité aborda un amplio espectro de materias en coordinación con la Mesa de Sustentabilidad, el Comité de Crisis y el Comité de Proyectos Estratégicos. Sus funciones principales incluyen la gestión conjunta con la Gerencia General para implementar las medidas del Directorio que tengan impacto en la comunidad, así como la coordinación de las relaciones con autoridades locales. Para ello, el Comité establece pilares de gestión transversales adaptados a las diversas realidades de la empresa:</p> <p>Ambiental, social y Gobernanza</p>	La asistencia a los Comités es de carácter obligatoria	12 sesiones

SASIPA contempla expresamente la **adecuación de su forma de organización interna y de sus mecanismos de funcionamiento ante eventuales situaciones de contingencia o crisis**, con el objetivo de asegurar la continuidad de sus operaciones.

En este marco, la empresa cuenta con un **Plan de Continuidad Operacional y un Plan de Crisis**, los cuales establecen lineamientos, roles, responsabilidades y procedimientos para una respuesta oportuna, coordinada y eficaz frente a eventos que puedan afectar el normal desarrollo de sus actividades.

El **Plan de Crisis es tratado y revisado de manera periódica en sesiones mensuales del Comité de Desarrollo Local y Crisis**, instancia en la que se monitorean riesgos, se evalúan escenarios y se definen medidas de mitigación y respuesta.

Adicionalmente, SASIPA **cuenta con un Comité de Riesgos (CRAC)**, el cual aborda de manera transversal los riesgos estratégicos, operacionales y críticos asociados a situaciones de contingencia y crisis, complementando la gestión y reforzando los mecanismos de control y supervisión en estas materias.



## POLÍTICAS DE COMPENSACIONES, REMUNERACIONES Y RELACIÓN CON EL ACCIONISTA

La sociedad no cuenta con procedimientos formales establecidos para someter las estructuras salariales ni las políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales a la aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o de alguno de sus Comités. Asimismo, el accionista de la empresa, CORFO, no participa directamente en este tipo de definiciones. Dada la naturaleza jurídica y estructura de la empresa, SASIPA SpA no se encuentra obligada a divulgar públicamente este tipo de información. No obstante, lo anterior, las materias relacionadas con compensaciones e indemnizaciones de los ejecutivos principales son presentadas al Directorio para su análisis, revisión y aprobación, en ejercicio de sus funciones de supervisión y gobierno corporativo.

## PROCESOS DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y MEJORA DE LAS REVELACIONES DE INFORMACIÓN AL MERCADO

SASIPA SpA no cuenta con un procedimiento formal de mejoramiento continuo específicamente destinado a los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones al mercado. No obstante, dichas materias son abordadas de manera orgánica a través del ciclo anual de elaboración de la Memoria Corporativa, la Agenda Anual del Directorio y la revisión periódica efectuada en sesiones mensuales del Directorio y sus Comités. Estas instancias permiten detectar e implementar mejoras orientadas a la claridad, oportunidad y comprensión de la información divulgada. La sociedad no cuenta con asesoría permanente de expertos externos para estos efectos, efectuándose la revisión y mejora de los procesos de revelación con recursos y capacidades internas, lo que ha permitido fortalecer progresivamente sus prácticas de transparencia, coherencia informativa y cumplimiento normativo.

## SELECCIÓN Y SUPERVISIÓN DE EMPRESAS SUBCONTRATISTAS

SASIPA SpA cuenta con un Manual y Política de Compras vigente, mediante el cual se establecen las directrices que se tienen en consideración al momento de seleccionar a las empresas subcontratistas cuyos trabajadores desempeñan funciones para la entidad. Dicho instrumento contempla criterios de evaluación orientados a resguardar el cumplimiento normativo, la idoneidad técnica y administrativa de los proveedores y contratistas. Asimismo, a través de estos lineamientos se exige a las empresas subcontratistas el cumplimiento de la legislación laboral vigente y demás obligaciones aplicables. Los procedimientos definidos en el Manual y Política de Compras permiten, además, verificar el cumplimiento de dichos estándares durante la relación contractual, en el marco de los mecanismos de control y supervisión establecidos por la sociedad.



## Dotación del personal

La dedicación y el compromiso define el perfil de los colaboradores de SASIPA, y es lo que permite a la empresa operar acorde a la calidad y sostenibilidad que nuestra comunidad necesita. Actualmente el equipo de trabajo de SASIPA está conformado por 114 colaboradores, 107 con contrato indefinido y 7 contratados a plazo fijo, quienes se desempeñan tanto en labores operativas como administrativas.

Dentro de los servicios de SASIPA está la carga y descarga marítima de las motonaves quienes abastecen la ínsula con insumos y carga para el desarrollo de Rapa Nui que viene desde el continente hacia el territorio especial. Para cada faena, la cual considera una duración aproximada de 3 a 4 días, se contrata personal eventual. Los trabajadores que participan con este tipo de contrato son alrededor de 33 colaboradores, los que deben poseer el carnet portuario para la labor marítima.

Respecto a la rotación durante el año 2024, 7 colaboradores a plazo indefinido presentaron su renuncia voluntaria o llegaron a acuerdo con la empresa para su salida (convenio colectivo Negociación empresa Sindicato de Trabajadores). Estos puestos debieron ser cubiertos por nuevos trabajadores los cuales fueron seleccionados a través de nuestros procedimientos.

En el marco del seguimiento al uso de los permisos asociados a la maternidad y paternidad, a continuación, se presenta información sobre la utilización de los permisos de postnatal, postnatal parental y postnatal paternal por parte de las trabajadoras y trabajadores de SASIPA SpA durante el año 2025, considerando la dotación total por género y los días efectivamente utilizados conforme a la normativa vigente.

Durante el año 2025, del total de **24 mujeres que conforman la dotación de la empresa, 3 trabajadoras hicieron uso del permiso de postnatal**, lo que representa un 12,5% de la dotación femenina. Cada una de ellas utilizó **84 días de postnatal**, seguidos de **84 días de permiso postnatal parental**, registrándose un promedio de **84 días por trabajadora usuaria** en cada uno de estos permisos. Por su parte, del total de **90 trabajadores hombres, 3 hicieron uso del permiso postnatal paternal de 5 días**, lo que equivale a un **3,3% de la dotación masculina**, con un promedio de **5 días utilizados por trabajador**. Durante el año informado **no se registraron casos de uso del permiso postnatal parental ejercido por padres** por un período de seis semanas o menos.



## Personal año 2025

SASIPA SpA aborda la detección y reducción de eventuales barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran limitar la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones dentro de la organización, considerando de manera explícita las particularidades territoriales, sociales y culturales de Rapa Nui, donde desarrolla sus operaciones.

En el ámbito organizacional, la compañía promueve procesos de gestión, selección y toma de decisiones basados en criterios objetivos, técnicos y transparentes, orientados a resguardar la igualdad de oportunidades y a reducir la incidencia de prácticas informales o sesgos que podrían derivarse de relaciones personales, comunitarias o jerárquicas propias de un territorio insular y de estrecha convivencia social.

Asimismo, SASIPA SpA reconoce la relevancia del entorno social y cultural de Rapa Nui, caracterizado por una fuerte identidad local y vínculos comunitarios, incorporando principios de respeto, trato equitativo y probidad en sus políticas internas, con el fin de prevenir prácticas de exclusión, discriminación o favoritismo que pudieran inhibir la expresión natural de la diversidad existente en la isla.

La aplicación de políticas como el Manual y Política de Compras, la Política de Conflicto de Interés y los lineamientos de ética y buen gobierno corporativo constituye un mecanismo clave para identificar y mitigar posibles barreras no intencionadas, asegurando que las decisiones institucionales se adopten considerando criterios de mérito, idoneidad y responsabilidad, en coherencia con el contexto territorial.

De este modo, SASIPA SpA busca generar condiciones organizacionales que permitan reflejar de manera equilibrada y natural la diversidad de capacidades, experiencias y visiones presentes en la comunidad de Rapa Nui, fortaleciendo su rol como empresa estratégica local, su legitimidad social y su aporte al desarrollo sostenible del territorio.

## IDENTIFICACIÓN DE DIVERSIDAD DE CAPACIDADES Y POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN

SASIPA SpA identifica la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones necesarias para el adecuado desempeño de funciones en los distintos niveles de la organización a través de la definición de perfiles de cargo, funciones y responsabilidades, considerando tanto los requerimientos técnicos y operativos de su quehacer como las particularidades territoriales, sociales y culturales de Rapa Nui.

En este sentido, la compañía reconoce que el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y operacionales requiere equipos de trabajo con competencias diversas, que integren conocimientos técnicos, experiencia práctica, comprensión del entorno local, capacidades de gestión y distintas perspectivas que aporten a la toma de decisiones y a la prestación de servicios esenciales para la comunidad. Esta identificación se realiza considerando la naturaleza de cada función, el nivel de responsabilidad asociado y la contribución esperada al funcionamiento integral de la empresa.

Las políticas de contratación de SASIPA SpA se orientan a resguardar procesos transparentes, objetivos y basados en el mérito, privilegiando la evaluación de competencias, experiencia e idoneidad técnica, y evitando prácticas discriminatorias o excluyentes. Asimismo, en coherencia con su carácter de empresa estratégica local, la organización valora la incorporación de personas del territorio que aporten conocimiento del contexto social, cultural y comunitario de Rapa Nui, contribuyendo a una gestión más pertinente y alineada con las necesidades del entorno.

Adicionalmente, la aplicación de políticas internas como la Política de Conflicto de Interés y los lineamientos de buen gobierno corporativo permite prevenir favoritismos, sesgos o influencias indebidas en los procesos de contratación y decisión, resguardando la igualdad de oportunidades y la diversidad de visiones al interior de la organización.

De esta forma, SASIPA SpA busca lograr y preservar una composición organizacional diversa y equilibrada, que refleje distintas capacidades y experiencias, fortalezca su gestión institucional y contribuya al desarrollo sostenible del territorio, manteniendo la legitimidad social y la confianza de la comunidad de Rapa Nui.





## ADAPTABILIDAD LABORAL



A continuación, se presenta un cuadro resumen de la dotación de personal según tipo de jornada, desagregado por género, cuyo objetivo es reflejar la distribución laboral existente en la empresa de acuerdo con las modalidades contractuales vigentes. Este detalle permite identificar la proporción de trabajadoras y trabajadores en jornadas ordinarias, excepcionales y exentas, así como el total de personas que componen la dotación, facilitando el análisis de la estructura laboral y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Ordinaria ART 22	19	51	70
Excepcional ART 38 INC Final	0	28	28
Exenta ART 22	5	11	16
<b>Totales</b>	<b>24</b>	<b>90</b>	<b>114</b>

## Cantidad de colaboradores segmentados por sexo (comparativos años 2024-2025)



	2024	2025
 Mujeres	22	24
 Hombres	86	90
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>114</b>

## Cantidad de colaboradores segmentados por tipo de contrato (año 2025).

	Contrato Indefinido		Contrato a Plazo		Total
	N°	%	N°	%	
 Mujeres	21	18%	3	3%	<b>24</b>
 Hombres	86	75%	4	4%	<b>90</b>
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>94%</b>	<b>7</b>	<b>6%</b>	<b>114</b>



**Cantidad de colaboradores segmentados por región y sexo (comparativos años 2024-2025).**

	2024			2025		
	Región de Valparaíso	Región Metropolitana	Total	Región de Valparaíso	Región Metropolitana	Total
 Mujeres	21	1	22	23	1	24
 Hombres	86	0	86	90	0	90
<b>TOTAL</b>	<b>107</b>	<b>1</b>	<b>108</b>	<b>113</b>	<b>1</b>	<b>114</b>

\*No hay empleados extranjeros

**Cantidad de colaboradores segmentados por Grados Profesionales y por áreas de servicio (comparativos años 2024-2025)**

	2024	2025
<b>Total, Empleados grados Profesionales por áreas</b>	<b>26</b>	<b>28</b>
Generación Eléctrica	1	2
Administración	16	17
Distribución eléctrica	2	3
Servicio agua potable	3	3
Carga y Descarga	1	0
Logística y Mantención	3	3

**Cantidad de colaboradores segmentados por Grados Técnicos y por áreas de servicio (comparativos años 2024-2025)**

	2024	2025
<b>Total, Empleados Grados Técnicos por Áreas</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Generación Eléctrica	1	3
Administración	1	5
Distribución eléctrica	2	3
Servicio agua potable	3	2
Carga y Descarga	1	3
Logística y Mantención	3	2





### DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El equipo de SASIPA destaca por su diversidad de género y su profunda integración en un territorio especial como Isla de Pascua. La organización cuenta mayoritariamente con personal Rapa Nui, factor fundamental en su compromiso con la comunidad local. Respecto a la distribución etaria, la empresa integra colaboradores de todas las edades, con una mayor representación en el segmento de entre 30 y 50 años.

#### Cantidad de colaboradores segmentados por región y sexo (comparativos años 2024-2025)

	2024			2025		
	Originarios de la Etnia Rapa Nui	Vinculados con originarios de la Etnia Rapa Nui	Residentes sin vinculación con la Etnia Rapa Nui	Originarios de la Etnia Rapa Nui	Vinculados con originarios de la Etnia Rapa Nui	Residentes sin vinculación con la Etnia Rapa Nui
Mujeres	46	19	22	42	22	22
Hombres	9	6	6	9	6	7
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>25</b>	<b>28</b>	<b>51</b>	<b>28</b>	<b>29</b>

#### Cantidad de trabajadores segmentados según su discapacidad (comparativos años 2024-2025)

	2024	2025
Mujeres	0	0
Hombres	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

Uno de nuestros colaboradores se encuentra en situación de discapacidad en el cargo de Auxiliar Administrativo.



### Cantidad de colaboradores segmentados por Antigüedad laboral (años comparativos 2024-2025)

## 2024



C.Costo   Nombre áreas	<3 años		entre 3 y 6 años		entre 6 y 9 años		entre 9 y 12 años		>12 años		Totales
Alta Gerencia	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Gerencias	0	3	0	2	1	0	0	0	0	2	8
Jefaturas	0	0	0	0	0	4	0	0	0	3	7
Operarios	0	20	0	11	0	5	0	3	0	17	56
Fuerza de Ventas	2	0	1	0	1	0	0	0	0	2	6
Administrativos	5	2	3	0	1	2	0	0	0	0	13
Auxiliares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Otros Profesionales	1	2	2	2	1	1	0	0	2	0	11
Otros Técnicos	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	4
	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>108</b>

## 2025



C.Costo   Nombre áreas	<3 años		entre 3 y 6 años		entre 6 y 9 años		entre 9 y 12 años		>12 años		Totales
Alta Gerencia	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Gerencias	0	0	0	2	1	1	0	1	0	2	7
Jefaturas	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	6
Operarios	0	22	0	9	0	7	0	2	0	17	57
Fuerza de Ventas	2	3	1	1	0	1	1	0	0	1	10
Administrativos	6	2	1	0	4	1	0	1	0	1	16
Auxiliares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros Profesionales	2	2	1	2	1	2	0	0	2	0	12
Otros Técnicos	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	4
	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>114</b>


**Cantidad de colaboradores segmentados por género y edades (años comparativos 2024-2025).**

Trabajo - Cargo	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	<30	entre 30 y 40	entre 41 y 50	entre 51 y 60	entre 61 y 70	>70						
Lector y Repartidor	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Operador Central Eléctrica	0	0	0	4	0	3	0	1	0	0	0	0
Ayudante Operador Matrices	0	2	0	7	0	3	0	1	0	0	0	0
Cajera/o	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Ejecutiva/o Atención a Clientes	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistente Contable/Ingresos	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encargada de Facturación Descarga y Apoyo Comercial	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico en Informática	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuidador Barcaza	0	0	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0
Analista Contable	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coordinador de Desarrollo Organizacional	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Vigilante Ganado	0	0	0	1	0	1	0	2	0	3	0	0
Jefe Muelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Encargada de Prevención de Riesgos	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistente Contable/Activo Fijo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretaria de Descarga	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayudante Liniero	0	0	0	3	0	3	0	1	0	0	0	0
Prevencionista de Riesgos	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayudante de Mantenimiento Central Eléctrica	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Subgerente General	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe de Producción y Planificación	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Gerente General	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Jefe de Contabilidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Encargado de Licitaciones	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Mecánico Central Eléctrica	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Secretaria Servicio Eléctrico	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Liniero	0	1	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0
Operador Matrices	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
Encargada/o de Mantenimiento	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Encargado de Adquisiciones	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Auxiliar Administrativo	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0
Supervisor en Terreno	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0

Continúa cuadro en sgte página →



Trabajo - Cargo	<30		entre 30 y 40		entre 41 y 50		entre 51 y 60		entre 61 y 70		>70	
Técnico Electromecánico	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe de Recursos Humanos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Asistente Recursos Humanos	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe Taller Mecánico	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Encargado de Almacén	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistente Gerencia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Analista Lab. y Resp. de Calidad	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Supervisor Producción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Supervisor Unidad Atc	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Secretaria	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asesora de Proyecto y Diseño	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Jefa de Atención Comercial ATC	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asistente Técnico AP	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Encargada de Gestión de Req. y Cobranzas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Líder de Grupo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Jefe Informática	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Ayudante de Mantenimiento	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos y Medioambiente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Abogada y Encargada de Transparencia	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Jefe de Gestión & Ti	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe Serv. Carga y Descarga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Jefe Serv. Agua Potable	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Auditor Interno	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Jefe Logística y Mantención	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Jefe Distribucion Eléctrica	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Mecánico/a	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ayudante de Almacén	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe de Almacén	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Op. de Maquinaria y Ayud. de Mec. 2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Op. de Maquinaria y Ayud. de Mec. 3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Contador	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Jefe Central Eléctrica	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
<b>Totales</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>


**Cantidad de colaboradores segmentados por cargo (año 2025).**

Trabajo - Cargo			Total
	Mujeres	Hombres	
Lector y Repartidor	0	4	4
Operador Central Eléctrica	0	8	8
Ayudante Operador Matrices	0	13	13
Cajera/o	1	0	1
Ejecutiva/o Atención a Clientes	1	1	2
Asistente Contable/Ingresos	1	0	1
Encargada de Facturación Descarga y Apoyo Comercial	1	0	1
Técnico en Informática	0	2	2
Cuidador Barcaza	0	4	4
Analista Contable	2	0	2
Coordinador de Desarrollo Organizacional	0	1	1
Vigilante Ganado	0	7	7
Jefe Muelle	0	1	1
Encargada de Prevención de Riesgos	1	0	1
Asistente Contable/Activo Fijo	1	0	1
Secretaria de Descarga	1	0	1
Ayudante Liniero	0	7	7
Prevencionista de Riesgos	1	0	1
Ayudante de Mantenimiento Central Eléctrica	0	1	1
Subgerente General	0	1	1
Jefe de Producción y Planificación	0	1	1
Gerente General	1	0	1
Jefe de Contabilidad	0	1	1
Encargado de Licitaciones	0	1	1
Mecánico Central Eléctrica	0	1	1
Secretaria Servicio Eléctrico	1	0	1
Liniero	0	6	6
Operador Matrices	0	2	2
Encargada/o de Mantenimiento	0	1	1
Encargado de Adquisiciones	0	1	1
Auxiliar Administrativo	2	1	3
Supervisor en Terreno	0	2	2

Trabajo - Cargo			Total
	Mujeres	Hombres	
Técnico Electromecánico	0	1	1
Jefe de Recursos Humanos	0	1	1
Asistente Recursos Humanos	0	1	1
Jefe Taller Mecánico	0	1	1
Encargado de Almacén	0	1	1
Asistente Gerencia	1	0	1
Analista Lab. y Resp. de Calidad	1	0	1
Supervisor Producción	0	1	1
Supervisor Unidad Atc	0	1	1
Secretaria	1	0	1
Asesora de Proyecto y Diseño	1	0	1
Jefa de Atención Comercial ATC	1	0	1
Asistente Técnico AP	1	0	1
Encargada de Gestión de Req. y Cobranzas	1	0	1
Líder de Grupo	0	1	1
Jefe Informática	0	1	1
Ayudante de Mantenimiento	0	1	1
Jefe de Departamento de Prevención de Riesgos y Medioambiente	0	1	1
Abogada y Encargada de Transparencia	1	0	1
Jefe de Gestión & Ti	0	1	1
Jefe Serv. Carga y Descarga	0	1	1
Jefe Serv. Agua Potable	0	1	1
Auditor Interno	1	0	1
Jefe Logística y Mantenimiento	0	1	1
Jefe Distribucion Eléctrica	0	1	1
Mecánico/a	1	0	1
Ayudante de Almacén	0	1	1
Jefe de Almacén	0	1	1
Op. de Maquinaria y Ayud. de Mec. 2	0	1	1
Op. de Maquinaria y Ayud. de Mec. 3	0	2	2
Contador	0	1	1
Jefe Central Eléctrica	0	1	1
<b>Totales</b>	<b>24</b>	<b>90</b>	<b>114</b>



Cantidad de colaboradores segmentados por género y edades (años comparativos 2024-2025)

Rango Edad	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Menor de 30	3	5	8	4	1	5
Entre 30 y 50	18	52	70	57	22	79
Mayor de 50	1	29	30	29	1	30
<b>Totales</b>	<b>22</b>	<b>86</b>	<b>108</b>	<b>90</b>	<b>24</b>	<b>114</b>

PREVENCIÓN DE RIESGOS

La seguridad y salud ocupacional de los colaboradores de Sasipa SpA es una de las principales preocupaciones de la empresa, ya que pretende promover y concientizar sobre la protección de la salud ante accidentes del trabajo, de trayecto y enfermedades profesionales que puedan ocurrir dentro de las distintas actividades y labores que se ejecuten. Todo ello, con la finalidad de que los colaboradores y trabajadores puedan integrar a su diario vivir una cultura preventiva que sea traspasada a sus hogares o familias; y que con esto les permitan estar más alertas frente a situaciones adversas. A través de las buenas prácticas de seguridad laboral, a los trabajadores se les garantiza su bienestar y, adicional, se contribuye al cumplimiento de las normativas vigentes sobre legislación laboral.

Para fomentar una cultura preventiva en la organización, el área de prevención de riesgos lidera actividades permanentes que integran a la totalidad de los trabajadores.

Estas iniciativas contemplan la participación del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), inducciones periódicas, charlas diarias programadas y capacitaciones, tanto internas como externas. Asimismo, la gestión incluye la realización de exámenes ocupacionales y la provisión constante de elementos de protección personal, asegurando un entorno de trabajo protegido.

La empresa y el área de prevención de riesgos mantienen un compromiso permanente de orientación y apoyo hacia los colaboradores que enfrenten accidentes laborales o enfermedades profesionales. Este acompañamiento tiene como objetivo fundamental el análisis y aprendizaje de cada evento para evitar su repetición, logrando así una reducción progresiva de los riesgos inherentes a cada servicio.





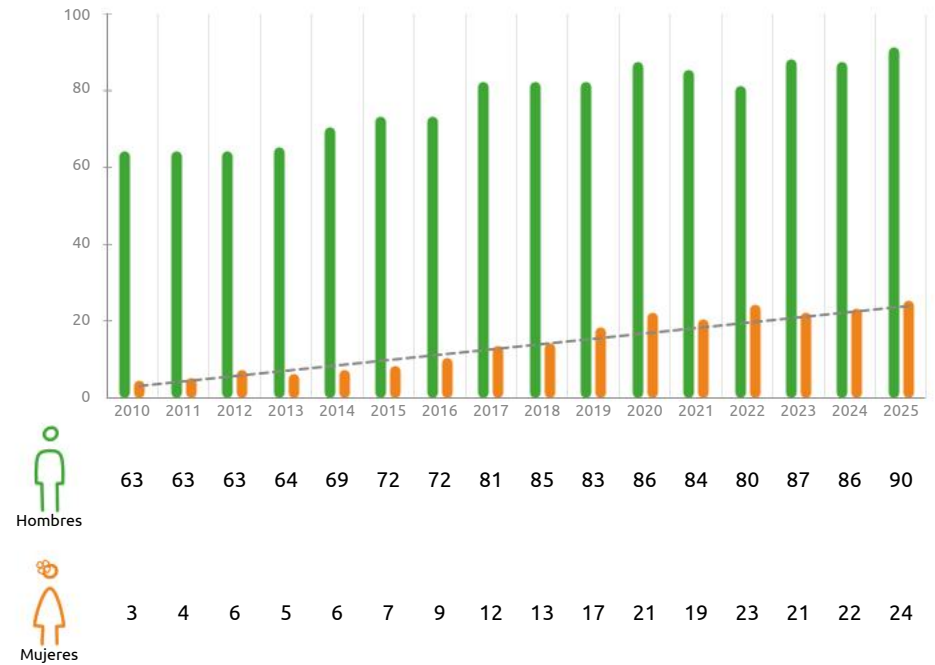
## EQUIDAD DE GÉNERO

Para SASIPA es fundamental reducir gradualmente las brechas que afectan la participación laboral femenina. La empresa cumple con el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres que realizan la misma labor, sentando una base sólida para la equidad. Actualmente, la Gerencia General es liderada por una mujer, Luz Zasso Paoa, cuya gestión ha sido motor en la implementación de políticas que avanzan hacia la igualdad de género.

En esta línea, el Directorio está integrado por cuatro mujeres, destacando la presencia de representantes del pueblo Rapa Nui, como la Sra. Ingrid Yuriko Westermeier Tuki, quien fue la primera mujer Rapa Nui en presidir este órgano. Lo integran además la Sra. Josefa Villarroel Muñoz, la Sra. Claudia Andrea Fernández Paoa y la Sra. Scarlett Vásquez Paulus. Por su parte, el sindicato de SASIPA cuenta con una directiva encabezada por su presidenta, la Sra. Carmen González Becerra, quien durante su periodo de dos años representará y promoverá los intereses y derechos de sus afiliados.

A pesar de estos logros, persiste el desafío de avanzar hacia una plena equidad. Actualmente, solo 24 de los 114 colaboradores son mujeres, por lo que uno de los objetivos institucionales para los próximos años es aumentar de manera paulatina la presencia femenina en la organización. SASIPA aspira a que cada vez más mujeres se incorporen a la empresa para lograr este equilibrio, impulsados por el compromiso de asegurar una participación justa y equitativa en el mercado laboral.

## Evolución de la Participación Femenina en SASIPA SPA



## Transparencia *activa*

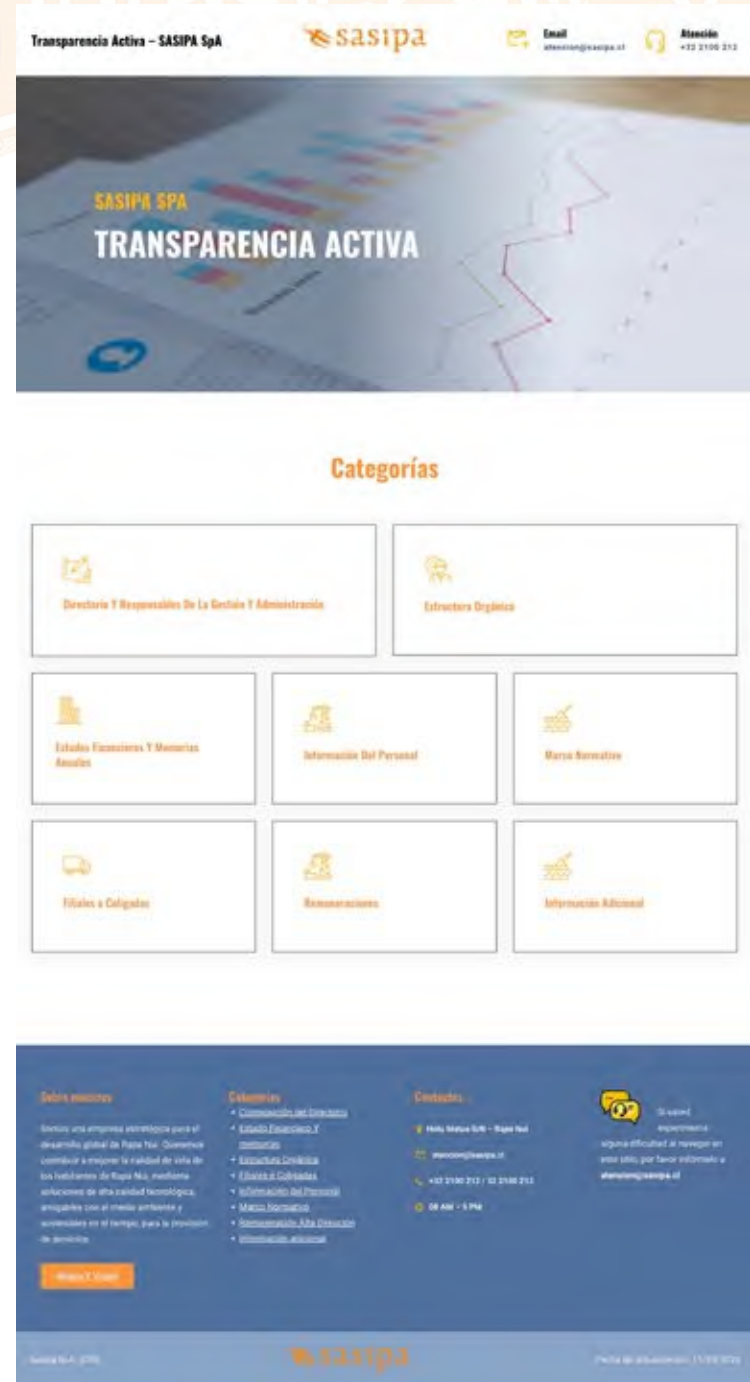
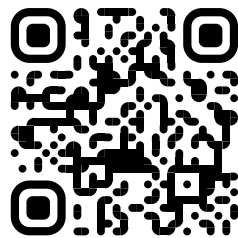
En cumplimiento del artículo décimo transitorio de la Ley N° 20.285, SASIPA mantiene a disposición permanente del público, a través de su sitio electrónico (<https://transparencia.sasipa.cl/>), los antecedentes institucionales debidamente actualizados. Esta información se presenta de forma íntegra, permitiendo una identificación clara y un acceso expedito a los siguientes contenidos:

- a) El marco normativo que aplica a la empresa.
- b) La estructura orgánica u organización interna.
- c) Las funciones y competencias de cada una de las unidades u órganos internos.
- d) Las filiales o coligadas y todas las entidades en que tengan participación, representación e intervención, cualquiera sea su naturaleza y el fundamento normativo que la justifica.
- e) La composición de sus directorios y la individualización de los responsables de la gestión y administración de la empresa.
- f) Información consolidada del personal.

g) Toda remuneración percibida en el año por cada Director, Presidente Ejecutivo o Vicepresidente Ejecutivo y Gerentes responsables de la dirección y administración superior de la empresa, incluso aquellas que provengan de funciones o empleos distintos del ejercicio de su cargo que le hayan sido conferidos por la empresa, o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y, en general, todo otro estipendio. Asimismo, se informa, de forma global y consolidada, la remuneración total percibida por el personal de la empresa.

El mismo artículo establece, además, la obligación de entregar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) la misma información a que están obligadas las sociedades anónimas abiertas de conformidad con la ley N° 18.046, obligación que la empresa cumple periódicamente, dentro de los plazos que corresponde.

Visitar web





# Código de Conducta, Ética y *Buenas Prácticas*

## MARCO ÉTICO Y NORMATIVO

El actuar de todos los integrantes de SASIPA—incluyendo al Directorio, Gerencia, Ejecutivos y Colaboradores— se rige por el Código de Conducta, Ética y Buenas Prácticas. Este documento establece los principios fundamentales de integridad, complementados por la Política de Prevención del Delito y la supervisión directa del Comité de Denuncias.

## POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

Para asegurar una gestión del capital humano-alineada con los objetivos estratégicos, la organización ha instaurado las siguientes directrices:



### 1 Selección, Reclutamiento y Contratación

Establece los lineamientos para incorporar al personal idóneo según los requisitos de la organización. Este proceso promueve activamente la igualdad de oportunidades, manteniendo un carácter inclusivo y diverso.



### 2 Gestión de Comunicaciones Internas

Busca proveer información de valor a los integrantes de la empresa de forma oportuna y transparente. El objetivo es fortalecer el sentido de pertenencia y facilitar el desarrollo adecuado de las funciones de cada colaborador.



### 3 Modelo de Relaciones Laborales

Se concibe como una herramienta estratégica y un derecho fundamental. Estas relaciones aseguran el desarrollo del negocio en sintonía con el crecimiento de las personas, promoviendo el diálogo social y la justicia organizacional para crear un entorno propicio para los objetivos comunes.



### 4 Desarrollo Organizacional y Clima Laboral

Se enfoca en el diagnóstico, intervención y gestión del cambio. A través de la actualización permanente de la gestión del capital humano y el desarrollo del potencial de los equipos, se busca alcanzar la efectividad institucional respetando la cultura y principios de SASIPA.



SASIPA cuenta con procedimientos internos destinados a prevenir y detectar eventuales incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores, los cuales se encuentran alineados con la normativa laboral vigente y con los lineamientos internos de control y gestión de personas.

Dichos procedimientos consideran, entre otros aspectos, el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, la gestión de contratos de trabajo, el control de asistencia, los canales de comunicación interna y la atención de situaciones laborales que pudieran derivar en contingencias legales.

Respecto de sanciones en este ámbito, durante el período informado la empresa registra una sanción administrativa ejecutoriada aplicadas por la Dirección del Trabajo, correspondiente a una fiscalización específica, cuyo monto total involucrado ascendió a 40UTM.

Durante el período informado, la empresa fue objeto de una acción de tutela laboral, la cual fue rechazada por sentencia judicial, no estableciéndose vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores.

## CUMPLIMIENTO LEGAL Y NORMATIVO

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTORIO Y CAPACITACIÓN

El Directorio de SASIPA SpA evalúa sistemáticamente su desempeño colectivo e individual, así como el de sus Comités, a través de una autoevaluación anual de Gobierno Corporativo, en la cual se califican aspectos específicos relacionados con su desempeño, roles y deberes, tanto como directores y presidente de directorio de empresa SEP, como en su calidad de integrantes de los distintos comités. Complementariamente, de forma anual los directores responden una encuesta de autoevaluación de desempeño general, cuyos resultados permiten identificar brechas y áreas de mejora, particularmente en materias donde se requiere fortalecer y actualizar conocimientos. A partir de estas evaluaciones se elabora un plan de mejora continua que considera acciones de capacitación, las cuales se planifican de acuerdo con el presupuesto disponible de la empresa, contando además con el apoyo del SEP, que facilita instancias formativas en temas relevantes y contingentes para el adecuado ejercicio del cargo y el fortalecimiento permanente del gobierno corporativo.

A partir de las evaluaciones anuales de desempeño del Directorio y de sus Comités, se identifican brechas que permiten detectar eventuales barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieran limitar la diversidad natural de capacidades, experiencias y visiones en su composición y funcionamiento. Estas brechas son abordadas mediante planes de mejora específicos, orientados a reducir dichas barreras y fortalecer un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo, promoviendo la participación efectiva de todos sus integrantes. La implementación de estas acciones considera de manera relevante el presupuesto aprobado por la empresa, lo que determina el alcance y gradualidad de las medidas adoptadas para su mitigación.

El Directorio considera la eventual contratación de asesorías externas especializadas para apoyar la evaluación de su desempeño y funcionamiento, así como para la detección e implementación de mejoras o áreas de fortalecimiento, cuando las brechas identificadas así lo ameriten y exista factibilidad presupuestaria. En este contexto, la empresa cuenta actualmente con un Director de Organización (DO) recientemente contratado, quien se encuentra apoyando los procesos de evaluación de desempeño a nivel de trabajadores, constituyendo un insumo relevante para el fortalecimiento de las prácticas internas y una base para evaluar, a futuro, la necesidad de apoyo experto externo también a nivel de Directorio.



## ENTIDADES REGULADORAS Y FISCALIZADORAS APLICABLES A SASIPA SPA

SASIPA SpA, en su calidad de empresa del Estado encargada de la generación y distribución de energía eléctrica en Rapa Nui, desarrolla sus operaciones en un entorno altamente regulado, sujeto a la supervisión de diversos organismos públicos. Estas entidades cumplen funciones normativas, fiscalizadoras y de control, asegurando que la empresa opere conforme al marco legal vigente, resguardando la seguridad del servicio, la transparencia en su gestión y el cumplimiento de sus obligaciones administrativas, financieras y tributarias. En este contexto, la interacción con dichos organismos resulta fundamental para garantizar la continuidad, calidad y legalidad de sus operaciones.

### » **Ámbito Energético**

#### *Ministerio de Energía*

Actúa como órgano rector del sector energético, definiendo políticas públicas, planes y lineamientos estratégicos que regulan la actividad de generación y distribución eléctrica desarrollada por la empresa.

#### *Comisión Nacional de Energía (CNE)*

Ejerce funciones normativas y regulatorias sobre el sector energético, incluyendo la elaboración de políticas, normas técnicas y precios regulados que afectan la operación eléctrica de SASIPA.

#### *Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)*

Fiscaliza el cumplimiento de las leyes, reglamentos y normas técnicas relativas a la generación y distribución de energía eléctrica, la seguridad de las instalaciones y la calidad del servicio eléctrico prestado por SASIPA en Rapa Nui.

### » **Ámbito Hídrico y Sanitario**

#### *Ministerio de Obras Públicas (MOP)*

Actúa como órgano rector en materias de infraestructura hídrica y gestión de recursos hídricos a nivel nacional, definiendo políticas, planes y lineamientos relacionados con el uso, aprovechamiento y desarrollo de obras asociadas al agua.

#### *Dirección General de Aguas (DGA)*

Servicio dependiente del MOP, encargado de la administración y fiscalización de los recursos hídricos, incluyendo el otorgamiento y control de derechos de aprovechamiento de aguas y la supervisión de su uso. Su competencia resulta aplicable a SASIPA en aquellas actividades vinculadas a la captación, uso y gestión de fuentes de agua en Rapa Nui.

#### *Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS)*

Fiscaliza y regula los servicios sanitarios, incluyendo la producción y distribución de agua potable y el tratamiento de aguas servidas, en aquellas áreas en que SASIPA tiene participación dentro de la isla.

### » **Ámbito Marítimo y Portuario**

#### *Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR) – Armada de Chile*

Ejerce la autoridad marítima nacional, regulando y fiscalizando las actividades que se desarrollan en el borde costero, puertos y zonas marítimas, incluyendo las operaciones de carga y descarga, seguridad de las maniobras y protección del medio marino.

#### *Capitanía de Puerto de Isla de Pascua*

Dependiente de DIRECTEMAR, supervisa a nivel local las operaciones marítimas, autorizando y controlando las maniobras de arribo de naves y las faenas de carga y descarga, velando por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y normativa vigente.



## » Ámbito Financiero y Presupuestario

### *Sistema de Empresas Públicas (SEP)*

Supervisa y coordina la gestión de las empresas del Estado, estableciendo lineamientos en materia de gobierno corporativo, control de gestión, planificación estratégica y desempeño financiero, velando por la eficiencia y sustentabilidad de SASIPA.

### *Dirección de Presupuestos (DIPRES)*

Supervisa y regula la ejecución presupuestaria de las empresas del Estado, velando por el uso eficiente de los recursos públicos, el cumplimiento de las metas financieras y la coherencia con las políticas fiscales del Gobierno.

### *Comisión para el Mercado Financiero (CMF)*

En su calidad de empresa del Estado, SASIPA se encuentra sujeta a la fiscalización de la CMF respecto del cumplimiento de obligaciones de transparencia, información financiera, memorias anuales y prácticas de gobierno corporativo, conforme a la normativa aplicable.

## » Ámbito de Control y Legalidad

### *Contraloría General de la República*

Ejerce control de legalidad sobre los actos administrativos de la empresa, en materias de probidad, contratos y uso de recursos públicos.

### *Servicio de Impuestos Internos (SII)*

Fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones tributarias de SASIPA, en su calidad de contribuyente y emisor de documentos tributarios electrónicos.

## » Ámbito de Proyectos de Inversión Pública

### *Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO)*

Evalúa socialmente los proyectos de inversión pública mediante el Sistema Nacional de Inversiones, determinando su rentabilidad social y pertinencia.

### *Gobierno Regional de Valparaíso (GORE)*

Participa en la priorización, financiamiento y supervisión de proyectos de inversión regional que impactan a Rapa Nui.



## CUMPLIMIENTO NORMATIVO EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

En materia medioambiental, SASIPA SpA da cumplimiento a la normativa vigente aplicable a sus operaciones mediante la implementación de procedimientos internos y el seguimiento de exigencias regulatorias sectoriales. No obstante, a la fecha, la empresa no cuenta con un modelo o programa de cumplimiento ambiental formalmente estructurado que consolide integralmente la gestión de sus obligaciones ambientales.

Esta situación se explica por el carácter operativo de sus instalaciones, así como por la gestión directa del cumplimiento normativo a través de sus áreas funcionales, sin la existencia de un sistema centralizado formal.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa evalúa la implementación futura de instrumentos de gestión que permitan fortalecer el control, monitoreo y sistematización del cumplimiento ambiental.

En relación con la información proveniente del Registro de Sanciones de la Superintendencia del Medio Ambiente (SMA), SASIPA SpA no registra sanciones ejecutoriadas ni multas asociadas, así como tampoco programas de cumplimiento aprobados o ejecutados satisfactoriamente, ni planes de reparación por daño ambiental presentados o ejecutados.

### » Otros – Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica (Ley N° 20.393)

En relación con la Ley N° 20.393 sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, SASIPA SpA orienta su actuar al cumplimiento de la normativa vigente, incorporando principios de probidad, control interno y cumplimiento normativo en sus procesos operativos y administrativos.

A la fecha, la empresa no cuenta con un modelo de prevención de delitos formalmente implementado en los términos establecidos por la referida ley. No obstante, dispone de mecanismos generales de control interno y supervisión que contribuyen a prevenir y detectar eventuales incumplimientos regulatorios, en concordancia con su calidad de empresa del Estado.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa evalúa la implementación futura de un modelo de prevención de delitos que permita fortalecer la gestión de riesgos, el control interno y el cumplimiento normativo en esta materia.

En relación con sanciones vinculadas a la Ley N° 20.393, SASIPA SpA no registra sanciones ejecutoriadas ni multas asociadas.

### » Relación con Clientes

En relación con sus clientes, SASIPA cuenta con procedimientos internos orientados a prevenir, detectar y gestionar eventuales incumplimientos regulatorios asociados a los derechos de los clientes. Estos procedimientos se aplican de manera sistemática, en concordancia con la normativa vigente y los mecanismos de control interno de la empresa.

Dichos procedimientos consideran, entre otros aspectos, la atención y gestión de reclamos, la trazabilidad de las solicitudes de los clientes, así como el seguimiento de eventuales observaciones o contingencias regulatorias.

Respecto de sanciones en este ámbito, durante el período informado, la empresa no registra sanciones ejecutoriadas asociadas a incumplimientos regulatorios relativos a los derechos de los clientes.



## LIBRE COMPETENCIA

En materia de libre competencia, SASIPA SpA orienta su actuar al cumplimiento de la normativa vigente, promoviendo prácticas comerciales transparentes y evitando conductas que puedan afectar la competencia en los mercados en que participa. La empresa gestiona estos aspectos a través de sus procedimientos internos y controles de gestión, los cuales buscan prevenir y detectar eventuales incumplimientos regulatorios, en concordancia con su calidad de empresa del Estado y su rol en el suministro de servicios esenciales en Rapa Nui.

A la fecha, la compañía no cuenta con un modelo formal específico de cumplimiento en libre competencia, sin perjuicio de que sus procesos operativos y administrativos incorporan principios de probidad, transparencia y apego normativo que contribuyen a mitigar riesgos en esta materia.

En relación con sanciones en el ámbito de la libre competencia, SASIPA SpA no registra sanciones ejecutoriadas ni multas asociadas.



# 3 | Misión, Visión y Valores *de la empresa*





## Misión de Sasipa SpA



Somos una empresa estratégica comprometida con el desarrollo integral y sostenible de Rapa Nui. Nuestra misión es proporcionar servicios esenciales de carga y descarga, electricidad y agua potable con los más altos estándares de calidad, seguridad y confiabilidad. Trabajamos para satisfacer las necesidades de la comunidad de manera proactiva, eficiente y transparente, apoyándonos en un equipo altamente calificado y en el uso de tecnologías modernas que promuevan la sostenibilidad y el bienestar de las personas.

### Te aŋa o te SASIPA SpA

*A mātou, pe he SASIPA SpA, he kona aŋa e tahi e haka tere nei rau huru aŋa 'i ruŋa i te motu nei, mo va'ai i te ora riva, i te noho iŋa tano mo te mahiŋo, mo te hua'ai ta'ato'a, ko ia ko aŋi-aŋi mo haka 'āpī tahi 'i nei ŋā aŋa ka oho nei pe mu'a. Te mātou aŋa e haka tere nei, he aŋa pahī te ra'e, mo haka topa mai, 'e mo haka ma'u i te tahi rāve'a ki a Tire; te aŋa takoa o mātou, he va'ai i te mōrī, i te vai mo te kona hare o te kāiŋa, ko ia ia ko u'i mo riva-riva, mo tī-tika, mo ta'e hape o te ŋā mau nei e rua. E aŋa nei a mātou, mo kimi i te ora-ora riva, i te noho iŋa tano mo te mau mahiŋo, he aŋa e haka hōrou, e haka tī-tika rō 'ā, e haka 'āpī tahi rō 'ā i te mākini, i te moiha'a aŋa (tecnología) e aŋa nei, 'a roto i te ara mā'eha e ma'u nei, māuru-uru tahi te ŋā me'e nei ki te haŋa, ki te toŋa mai o te ŋā vi'e, o te taŋata aŋa o te SASIPA SpA mo riva-riva o te nu'u, o te rāua noho iŋa.*

## Visión de Sasipa SpA



Aspiramos a ser un referente en la provisión de servicios esenciales en Rapa Nui, mejorando la calidad de vida de sus habitantes a través de soluciones innovadoras, sostenibles y respetuosas con el medio ambiente. Nuestro compromiso es construir una empresa moderna y participativa que fomente la cohesión entre sus áreas de trabajo, impulse el desarrollo integral de su equipo humano y contribuya activamente al bienestar y progreso de la comunidad local.

### Te u'i iŋa, te mana'u o te SASIPA SpA

*Te mātou haŋa, he tu'u pe he kona aŋa hauha'a e tahi o Rapa Nui, mo va'ai i te rāve'a tano mo ora riva-riva o te mahiŋo o te kāiŋa nei, 'a roto i te rau huru aŋa e haka 'āpī e oho nei, he aŋa mo'a, he aŋa ta'e 'ino mo te nātura o te motu nei. Te mātou haŋa mau, he aŋa, he haka 'āpī haka 'ou i te SASIPA.SpA, ko ia ko here riva-riva i te aŋa o te kona, o te piha aŋa ta'ato'a, ki riva ai mo keu-keu, mo haka pūai i te aŋa o te mātou nu'u aŋa, mo te riva-riva o te tātou mahiŋo, mo te taŋata henua o Rapa Nui.*



## Valores inspiradores de Sasipa SpA

Los valores inspiradores son los principios fundamentales que guían nuestras decisiones y comportamientos. Representan nuestras creencias y actitudes, inspirando tanto a nuestra organización como a nuestros colaboradores en su manera de actuar, interactuar y alcanzar nuestros objetivos. Estos valores reflejan nuestra identidad y propósito, ayudándonos a mantener un rumbo claro y coherente en relación con nuestros empleados, clientes, socios y la comunidad.

*Te Huru O Te Tika Aña O Te Sasipa*

*Te mātou aña e haka tere nei, e mo'a rō 'ā i te tika aña rau huru, pe he tumu matu'a mo haka tī-tika tahi i te mātou aña hatu mo aña, i te mātou tere iña pe he tañata aña. O te nā tika aña nei te haka paka i te mātou mana'u, i te mātou huru mo aña ananake ko te tahi nā hare ena e pu'a mai ena i te rima mo hā'au, mo rava'a mai i te mātou aña haña mo tute. Hai nā tika aña nei, e haka takea ena i te mātou 'āriña, i te mātou ito-ito mo aña atu, mo riva mo mā'eha tahi o te piri iña o te mātou tañata aña ki te nu'u ho'o i te mātou aña, ki te mātou hoko rua, ki te mahiño.*

### En SASIPA, nuestros valores inspiradores incluyen:

*'I roto i te SASIPA, te tika aña e hatu nei mo te aña:*



#### Respeto por el entorno

Promovemos una relación armoniosa con la naturaleza, protegiendo y preservando los recursos de nuestra isla y entorno.  
*He mo'a i te henua, i te nātura o te kona: te mātou aña e mo'a rō 'ā, e hāpa'o rō 'ā i te nātura, i te vai māñaro, i te henua, i te vai kava o te motu nei.*



#### Desarrollo integral de la comunidad

Apoyamos el crecimiento y bienestar de todos los miembros de nuestra comunidad, impulsando el progreso sostenible.  
*He kimi i te ora hauha'a, i te noho iña riva-riva mo te mahiño: o mātou te hā'ū'ū i te aña o te mahiño mo naho-naho o te rāua ora iña, mo 'ata riva-riva mo oho o Rapa Nui.*



#### Búsqueda del bien común

Nos guiamos por la equidad, buscando siempre lo mejor para la comunidad en su conjunto.

*He kimi i te riva-riva mo te ta'ato'a: te mātou aña e kimi rō 'ā i te rāve'a tano pe tū huru tahi 'ā mo te nu'u ta'ato'a, mo riva o te rāua noho iña.*



#### Excelencia en el servicio

Nos comprometemos a ofrecer un servicio de alta calidad, atendiendo con dedicación y responsabilidad las necesidades de nuestros clientes.

*He aña tī-tika atu: te mātou aña e aña nei, e tute rō 'ā mo mo tī-tika, mo riva-riva, mo ito-ito, mo hōrou tahi te aña nono'i mai e te mahiño.*



#### Enfoque en las personas

Valoramos a las personas como el corazón de nuestra organización, promoviendo el respeto, la inclusión y el desarrollo personal y profesional.

*He aña atu mo te tañata, mo te nu'u o te henua: mo mātou, te tañata he māhatu o te mātou hare aña nei, ko ia ko piri tahi ananake hai mo'a parauti'a, pe he tañata aña, pe he tañata henua o te kāiña.*

Estos principios fundamentan nuestra cultura organizacional y fomentan un compromiso profundo con nuestra misión y visión, alineando nuestras operaciones con las necesidades y valores de Rapa Nui.

*Ko te nā tika aña nei te pou matu'a o te mātou aña e haka tere nei pe he tañata aña, ko ia ko haka tī-tika riva-riva ki te mātou u'i, ki te mātou mana'u iña, 'e, ki te mātou aña e ma'u e oho nei, ai ka haka tano ka oho takoa, ki te huru o te haña o te mau rau huru e nono'i mai ena e te mahiño o Rapa Nui.*



## Objetivos estratégicos

Queremos contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes de Rapa Nui, mediante soluciones de alta calidad tecnológica, amigables con el medio ambiente y sostenibles en el tiempo, para la provisión de servicios. Aspiramos a constituirnos en una empresa moderna y participativa, que favorezca la cohesión e integración de sus áreas de trabajo y fortalezca el desarrollo de las personas que la integran.

### *Te aŋa e tute e oho nei mo rava'a*

*Ko haŋa 'ā mātou mo hā'ū'ū mo haka riva-riva mo oho i te ora iŋa o te mahiŋo o Rapa Nui, hai aŋa rau huru, hai tecnología 'āpī, ai ka mo'a ka oho nō i te nātura o te motu nei, ko ia ko va'ai ka oho nō i te vai, i te mōrī, i te aŋa pahī mo te mahiŋo. Ko haŋa takoa 'ā mātou mo tu'u pe he kona aŋa haka 'āpī 'a e tahi, mo mo haka piri mo haka keu-keu i te mātou piha aŋa, i te mātou taŋata aŋa, ai ka u'i ka oho nō mo haka pūai mo oho i te rāua aŋa iŋa.*





# 4 Futuro de la empresa

*En los últimos años se han realizado esfuerzos significativos en materia de inversión.* La organización transita una senda de crecimiento y desafíos, centrada en la modernización de los procesos de producción y distribución de agua potable y energía eléctrica, elementos vitales para el desarrollo de la población. Asimismo, se ha integrado nueva infraestructura y equipamiento para las faenas de carga y descarga marítima, vía esencial para el abastecimiento de bienes en la Isla.

**Nuestra empresa forma parte integral de la comunidad Rapa Nui, adhiriendo a los valores y la cultura de sus habitantes.** En este nuevo periodo, reafirmamos el compromiso de atender las necesidades de quienes habitan este territorio único.

A continuación, presentamos el **Plan Estratégico 2022-2026**, diseñado en sintonía con los requerimientos de la organización y el desarrollo del Territorio Insular.

## Función objetivo de *Sasipa SpA*

Mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad de Rapa Nui en **producción y distribución de agua potable, generación y distribución de energía eléctrica, y carga y descarga de embarcaciones marítimas.**

Para ello, se busca modernizar y fortalecer las instalaciones y activos actuales a través de acciones sostenibles. Estas iniciativas no solo tienen como objetivo optimizar la gestión financiera, operativa y laboral de la empresa, sino también impulsar el desarrollo local de manera responsable y eficiente.





## Iniciativas estratégicas

El plan de inversiones de la empresa se define tanto por su mandato estratégico como por la disponibilidad de fondos para su ejecución. En este contexto, todas las iniciativas de inversión se alinean con las directrices establecidas en dicho mandato.

### **Servicio de Generación y Distribución de energía eléctrica**

Proyectos Desarrollados por esta área, contratados y ejecutados en el 2025 relacionados con el Mandato Estratégico de la Empresa:

Nombre	Objetivo, Meta y Plazos	Iniciativas estratégicas	Periodicidad
Mejorar la calidad y continuidad del servicio de energía y eficiencia, a través de la inversión en normalización, conservación y mejoramiento de la infraestructura de la empresa.	Proyecto de normalización, conservación y mejoramiento del área de generación eléctrica.	Ejecución del plan de inversiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Conservación Grupo Generador 6.</li> <li>2.- Reposición GED#2 de 1820 kW por 2 generadores de 800 kW c/u (Emergencia)</li> <li>3.- Complemento a Glosa Insular por Reposición Grupo 5 1600 kW por 2 generadores de 800 kW c/u (Emergencia).</li> <li>4.- Publicación Licitación Proyecto "Diseño, Construcción, Monitoreo y Mantenimiento de Central Fotovoltaica con sistema de almacenamiento BESS- Mataveri, Rapa Nui" el 30 de noviembre.</li> </ol>

### **Servicio de Producción y Distribución de Agua Potable**

Proyectos Desarrollados por esta área, contratados y ejecutados en el 2025 relacionados con el Mandato Estratégico de la Empresa:

Nombre	Objetivo, Meta y Plazos	Iniciativas estratégicas	Periodicidad
Mejorar la calidad y continuidad del servicio de agua potable, a través de la inversión en normalización, conservación y mejoramiento de la infraestructura de la empresa.	Proyecto de normalización, conservación y mejoramiento del área de agua potable.	Ejecución del plan de inversiones	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Adquisición e instalación cierre perimetral ampliación terreno estanque Vaitea.</li> <li>2.- Estudio radiofrecuencia e implementación red para tele lectura de medidores.</li> <li>3.- Adquisición bombas pozo profundo reposición camión porta tuberías.</li> <li>4.- Adquisición grupo electrógeno móvil Sasipa.</li> <li>5.- Adquisición torre de iluminación móvil.</li> <li>6.- Se considera el recambio de 2.805 metros de matriz correspondiente al sector Orito.</li> </ol>



### Servicio de Carga y Descarga Marítima

Proyecto Desarrollado por esta área, contratado y ejecutado en el 2025 relacionados con el Mandato Estratégico de la Empresa:

Nombre	Objetivo, Meta y Plazos	Iniciativas estratégicas	Periodicidad
Mejorar la calidad y continuidad del servicio de carga y descarga de embarcaciones marinas, a través de la inversión en normalización, conservación y mejoramiento de la infraestructura de la empresa.	Proyecto de normalización, conservación y mejoramiento del área de Carga y Descarga marítima.	Proyecto de Construcción Nuevo Varadero y adquisición tercera barcaza.	<p>1.- Proyecto Construcción Nuevo Varadero: Debido al proyecto de Infraestructura Marítima para Atraque Directo Rapa Nui, levantado por la Dirección de Obras Portuarias y que se encuentra en proceso de Consulta, nuestro proyecto se dejó pendiente a lo que resulte de la consulta, toda vez que la zona proyectada para el nuevo varadero podría ser intervenida. Durante el año 2025 no se realizaron más gestiones.</p> <p>2.- Reparación mayor Barcaza Rano Kau, asesoría contratación asesor para la preparación de perfiles a MIDESO obteniendo RS.</p>





# 5 | Productos, negocios *y actividades*



## SASIPA: Compromiso con el desarrollo de Rapa Nui

**SASIPA es una empresa estratégica para el desarrollo integral de Rapa Nui**, encargada de proveer servicios básicos esenciales para Isla de Pascua. Nuestra labor abarca la generación y distribución de energía eléctrica, la producción y distribución de agua potable, el análisis del recurso hídrico, así como la carga y descarga marítima.

**Rapa Nui es un territorio único y especial**, que ha experimentado un rápido crecimiento. Por ello, asumimos el desafío de atender las necesidades de toda la comunidad, avanzando paso a paso con un enfoque de calidad, innovación y confiabilidad en nuestros servicios. Además, **reafirmamos nuestro compromiso con el medio ambiente y la gestión sostenible de los recursos**.

**En los últimos años, hemos impulsado inversiones significativas** para fortalecer nuestra infraestructura y operación. La organización transita una etapa de crecimiento y desafíos, centrada en la modernización de los procesos de producción y distribución de agua potable y energía eléctrica, elementos vitales para el bienestar de la población. Asimismo, se ha integrado nueva infraestructura y equipamiento para optimizar las faenas de carga y descarga marítima, vía esencial para el abastecimiento de bienes en la Isla.

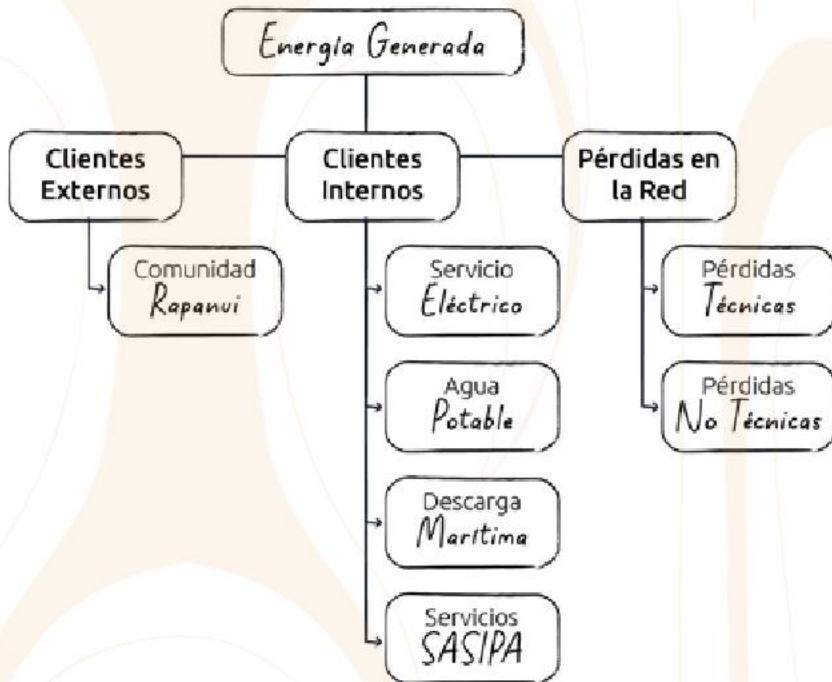
Como empresa profundamente vinculada al territorio, **SASIPA asume un rol protagonista en el bienestar de la comunidad Rapa Nui**. Nuestra gestión no solo se alinea con los valores y la cultura local, sino que busca fortalecerlos a través de una operación consciente y respetuosa. Nos encontramos en una etapa de transformación institucional que nos permite evolucionar hacia un modelo de servicio más eficiente, diseñado para responder con excelencia a las necesidades de quienes habitan este territorio único. **Este nuevo periodo representa nuestro compromiso de garantizar la sostenibilidad y la calidad de vida en Rapa Nui, proyectando nuestra identidad hacia el futuro.**



## Servicio eléctrico

Al sur del Aeropuerto Mataveri se ubica la Central Eléctrica de la empresa, instalación encargada de abastecer de energía a la totalidad de la comunidad de Rapa Nui. La generación se realiza mediante seis grupos electrógenos diésel, los cuales proporcionan una potencia instalada efectiva de 4088 KWe en régimen continuo.

La energía producida se distribuye entre la venta a clientes externos, los consumos internos destinados a los servicios operativos de SASIPA y las pérdidas propias de la red de distribución.





Durante el año 2025, la empresa alcanzó una generación total de 17.985 MWh, lo que representa un promedio mensual de 1.499 MWh. En términos de distribución, SASIPA registró una venta anual a clientes de 14.454 MWh, equivalente a un promedio de 1.204,5 MWh mensuales.

El detalle del consumo se desglosa de la siguiente manera:

**Clientes externos:** Consumo anual acumulado de 13.346 MWh, con un promedio mensual de 1.112,17 MWh.

**Consumo interno:** Total anual de 1.490 MWh destinados a los servicios operativos de la organización.

**Pérdidas de la red:** Registraron un total de 2.041 MWh, lo que representa un 11% sobre la generación total.

El total de energía distribuida durante el periodo 2025 (considerando ventas y consumo interno) fue de 15.944 MWh, mientras que la facturación por concepto de ventas a clientes ascendió a M\$ 5.430.214.

## Provisión de Servicios Eléctricos



Durante el año 2023, la empresa generó 15.378 MWh equivalente a un promedio mensual de 1.282 MWh. A su vez, SASIPA SpA vendió a sus clientes 11.898 MWh anuales, equivalente a un promedio de 991.5 MWh mensuales.



Clientes externos acumulación anual de 11.898 MWh y un promedio mensual de 991.5 MWh.



Consumo interno acumulada anual de 1.439 MWh.



Pérdidas de la red 2.041 MWh con un 13%.



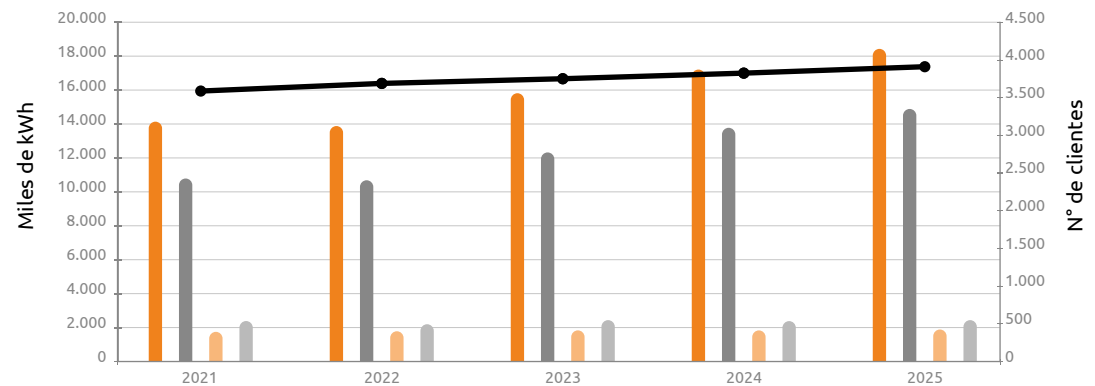
El total de energía consumida el 2023 fue de 11.898 kWh, mientras que lo facturado por ventas de energía a clientes ascendió a M\$3.890.426.



La diferencia entre la energía generada y la consumida se debe principalmente a pérdidas técnicas, tales como mermas en el sistema de generación, la red de distribución y problemas asociados a empalmes o medidores de clientes. En respuesta a este desafío, SASIPA ha desarrollado diversas iniciativas orientadas a optimizar la red en función del crecimiento de la demanda. Entre ellas, se destaca el aumento de la tensión de operación en las líneas de media tensión, una medida que mejora la eficiencia de la red y disminuye las pérdidas técnicas. Adicionalmente, se han implementado acciones para prevenir fugas eléctricas derivadas del desgaste de materiales o equipos.

Por otro lado, las pérdidas no técnicas, relacionadas con factores administrativos o humanos, se abordan mediante estrategias como la calibración periódica de medidores, la capacitación continua del personal y la actuación ante las instituciones pertinentes. Estas acciones forman parte del compromiso permanente de SASIPA por mejorar la calidad del servicio y garantizar una operación más eficiente.

## Evolución de la *Generación y Distribución* de Energía Eléctrica



<span style="color: orange;">■</span> Generación	13.706	13.449	15.378	16.768	17.985
<span style="color: grey;">■</span> Venta Clientes	10.365	10.262	11.898	13.346	14.454
<span style="color: lightorange;">■</span> Consumo Interno	1.353	1.387	1.439	1.437	1.490
<span style="color: lightgrey;">■</span> Pérdidas	1.988	1.800	2.041	1.984	2.041
<span style="color: black;">●</span> N° Clientes	3.578	3.679	3.741	3.815	3.900



Durante el ejercicio 2025, se registraron 20 interrupciones totales del suministro, lo que representa un tiempo acumulado de 11:03 horas sin energía en el año. De estos 20 eventos de corte general, 5 fueron atribuidos a causas internas de generación, mientras que los 15 restantes se originaron por fallas en la red de distribución.

En cuanto a la distribución de electricidad, existen dos modalidades de suministro: monofásico y trifásico. El siguiente gráfico ilustra el consumo de cada uno.



La siguiente tabla presenta las tarifas eléctricas vigentes al 31 de diciembre de 2025, diferenciadas por tramo:

#### Tarifas vigentes al 31 de Diciembre de 2025

Consumo Mensual	Tramo [kWh]	Precio [\$/kWh]
<75 kWh	0 - 50	106,54
	50 - 75	236,08
>75 kWh	0 - 10	106,54
	10 - 75	236,08
	>75	392,29
Tarifa Industrial [\$/kWh]		411,91
Consumo Mínimo Monofásico [\$/]		2.662,25
Consumo Mínimo Trifásico [\$/]		4.189,10
Arriendo Medidor [\$/]		2.129,55



## Servicio agua potable

SASIPA cuenta con la concesión para la producción y distribución de agua potable, otorgada por la Superintendencia de Servicios Sanitarios. El proceso de producción comienza con la captación de agua desde seis pozos subterráneos ubicados en distintos puntos de la Isla. La extracción se realiza mediante bombas de pozos profundos, impulsando el agua hacia siete estanques de regulación y acumulación.

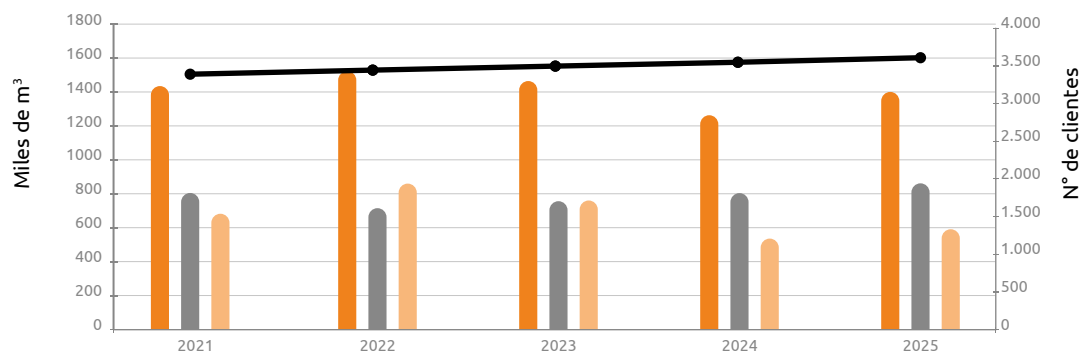
Antes de su distribución, el agua extraída pasa por un proceso de desinfección con hipoclorito de sodio, cumpliendo con las normativas sanitarias exigidas por el Ministerio de Salud, bajo la fiscalización del SEREMI de Salud local y la Superintendencia de Servicios Sanitarios. Una vez potabilizada, el agua es distribuida por gravedad a los hogares de la Isla a través de más de 74 kilómetros de tuberías de distintos materiales, como PVC, rocalit, HDPE y cobre.

Durante el ejercicio 2025, SASIPA produjo un total de 1.639 miles de m<sup>3</sup> de agua potable, con un promedio mensual de 136 mil m<sup>3</sup>. De este volumen, 984 mil m<sup>3</sup> correspondieron a ventas directas a clientes. La diferencia se distribuye entre consumos internos destinados a otros servicios de la organización y el volumen restante, asociado a pérdidas que retornan al acuífero, las cuales ascendieron a 655 mil m<sup>3</sup>, equivalentes al 40% del total producido. En términos financieros, la facturación por concepto de ventas de agua potable alcanzó los M\$1.162.781 en 2025.





## Evolución de Producción y Distribución de Agua Potable



<span style="color: orange;">■</span> Total Producción	1.681	1.788	1.717	1.472	1.639
<span style="color: grey;">■</span> Ventas Totales	915	806	856	914	984
<span style="color: orange;">■</span> Pérdidas	766	982	861	558	655
<span style="color: black;">●</span> N° Clientes	3.380	3.434	3.487	3.538	3.598

El nivel de pérdidas se explica, principalmente, por la fatiga de material que han experimentado las tuberías con el transcurso del tiempo. Entre los factores determinantes destaca el uso de cañerías de Rocalit, las cuales pierden consistencia y tienden a fracturarse, junto con la presencia de tramos de PVC no hidráulico que no resultan adecuados para las exigencias del sistema.

Asimismo, la deficiente calidad en las camas de asentamiento y rellenos de excavación realizados durante el trazado de las redes antiguas ha contribuido al deterioro de las matrices. Estas condiciones, sumadas a las características del suelo volcánico de la Isla, dificultan la gestión operativa: la alta permeabilidad y la presencia de grietas impiden que el agua aflore a la superficie, lo que hace que la detección visual de filtraciones sea prácticamente imposible en la mayoría de los casos.



## Laboratorio *Microbiológico*

Desde 2018, se encuentra operativo en Rapa Nui el Laboratorio Microbiológico de Aguas, ubicado en el recinto del Servicio de Agua Potable en el sector de Mataverí. Este centro cuenta con infraestructura de última generación y un equipo de profesionales que aplica técnicas analíticas basadas en normativas chilenas, como el Manual SISS para agua potable, NCh 2043.Of1998 y NCh 409/1.Of2005, además de estándares internacionales como el Standard Methods for Examination of Water and Wastewater. Estos procedimientos garantizan el control de calidad del agua potable y de las fuentes de captación, en cumplimiento del convenio INN-SISS.

El laboratorio opera con dos secciones especializadas: el área microbiológica, dedicada a detectar la presencia o ausencia de microorganismos y bacterias, incluyendo coliformes totales y *Escherichia coli*; y el área fisicoquímica, que evalúa parámetros como pH, conductividad y turbiedad. Esta capacidad permite entregar resultados en un plazo de 24 horas, facilitando una respuesta rápida ante cualquier eventualidad.





## EVOLUCIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN

Entre el 18 y el 20 de marzo, el Organismo Acreditador INN realizó una evaluación de vigilancia para la renovación del ciclo de acreditación. Posteriormente, el 9 de julio, dicho organismo comunicó el levantamiento de todas las no conformidades detectadas durante la evaluación.

Sin embargo, tras una revisión detallada de los costos operacionales y los recursos requeridos para mantener la acreditación externa, se determinó que el laboratorio operaría en adelante como un centro de control interno. Esta decisión se tomó con el fin de redestinar recursos hacia el fortalecimiento de otras áreas operativas de la empresa. En consecuencia, el 27 de junio se comunicó al INN el retiro voluntario de la acreditación, informando además el cese de las auditorías internas y la reducción del personal del área. En el mes de noviembre, el INN notificó la aprobación de dicho desistimiento por parte de su comité de acreditación.

## CONTINUIDAD Y RESPALDO DE CALIDAD

A pesar de no contar con la certificación externa, el laboratorio continúa funcionando como un sistema de control de calidad interno, manteniendo la entrega de resultados en un plazo de 24 horas. Para asegurar la fiabilidad de los procesos, estos resultados son verificados y respaldados mediante análisis realizados por laboratorios certificados en el continente.

Adicionalmente, el laboratorio mantiene su rol de apoyo al área de Producción de Agua Potable a través de las siguientes funciones:

- » Monitoreo diario de cloro libre en la red.
- » Muestreo semanal de los parámetros solicitados.
- » Coordinación y comunicación de los análisis encargados a laboratorios externos.

## ASEGURAMIENTO DE CALIDAD Y VALIDEZ TÉCNICA

Durante el periodo 2025, el Laboratorio de Control Interno de SASIPA SpA ha dado continuidad al fortalecimiento de sus procesos para asegurar la validez de los resultados analíticos. Esto se ha logrado mediante la ejecución de ensayos anuales de aptitud adquiridos a proveedores acreditados internacionalmente. Asimismo, se realizaron comparaciones intralaboratorio con organismos externos acreditados, obteniendo resultados de alta confiabilidad y precisión en los análisis realizados de manera paralela.



### MONITOREO DE CALIDAD DE AGUA Y PRODUCCIÓN ANALÍTICA

En el transcurso del año, el laboratorio ejecutó un riguroso plan de muestreo y análisis para garantizar la inocuidad del suministro:

- » **Análisis Microbiológico y Físico-Químico:** Se procesó y analizó un total de 670 muestras.
- » **Colaboración Externa:** Se participó activamente en la toma de 760 muestras destinadas a análisis en laboratorios externos para la medición de diversos parámetros específicos.
- » **Control de Desinfección:** Se realizaron aproximadamente 1.100 test de determinación de cloro libre en la red de distribución.

### SOPORTE TÉCNICO Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El área de Laboratorio desempeñó un rol fundamental de soporte a la Jefatura de Agua Potable en la gestión y levantamiento de datos exigidos por la Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS). Las actividades principales incluyeron:

- » **Control de parámetros críticos:** Monitoreo constante del estado de cloro libre en los sectores de Rano Kau y Arapiki.
- » **Gestión de Información de Autocontrol:** Revisión integral de informes de ensayos y posterior registro de datos de calidad de agua potable y fuentes de captación en la plataforma oficial de la Superintendencia.
- » **Análisis Estadístico:** Elaboración de resúmenes y proyecciones gráficas de los parámetros que inciden directamente en la calidad del recurso hídrico.
- » **Coordinación Institucional:** Gestión y entrega de datos técnicos solicitados por la Municipalidad y la SEREMI de Salud.

### PARTICIPACIÓN, COLABORACIÓN Y VINCULACIÓN COMUNITARIA

El Laboratorio mantuvo un compromiso activo con el entorno social y técnico de la isla:

- » **Ámbito Educativo:** Entre agosto y noviembre, se brindó tutoría en procesos de investigación científica a alumnos del Colegio Hermano Eugenio Eyraud. Asimismo, se dictaron charlas técnicas a diversas delegaciones estudiantiles que visitaron las instalaciones durante el año.
- » **Cooperación Interinstitucional:** Durante la primera semana de diciembre, se prestó colaboración técnica a la Dirección General de Aguas (DGA), apoyando la gestión de muestras y el uso de equipos especializados.

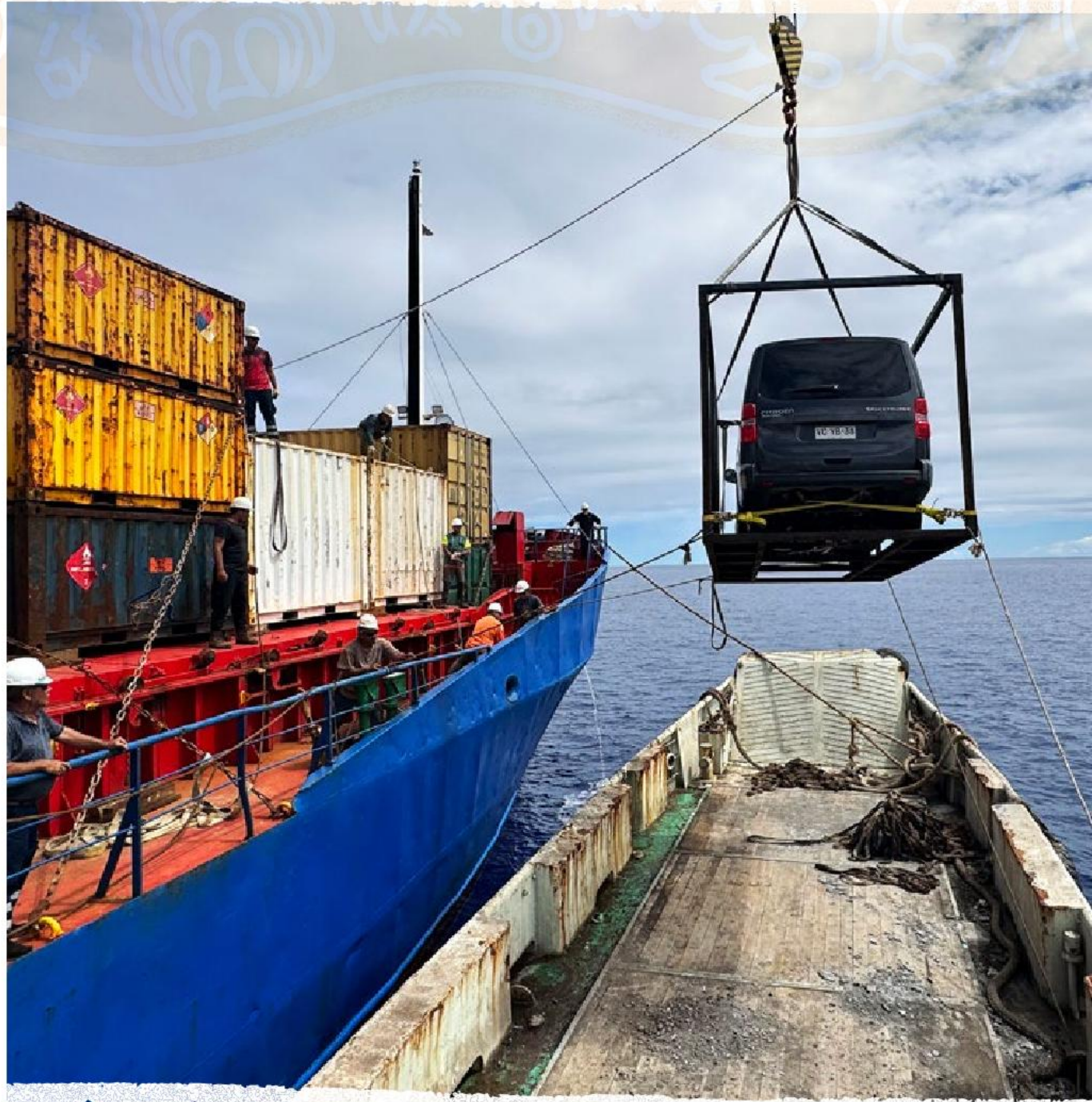
## Servicio carga y descarga marítima

El Servicio de Carga y Descarga Marítima es una función estratégica para el abastecimiento de la Isla y el retorno de carga al continente. Este proceso consiste en la transferencia de mercancías desde buques mercantes fondeados en alta mar hacia las barcasas de SASIPA, las cuales navegan hasta el atracadero multipropósito de Hanga Piko, punto de recepción y distribución para los clientes finales. La operación integra la coordinación del transporte, la gestión de la cadena logística y el mantenimiento de la conectividad esencial para el desarrollo económico y social de Rapa Nui.

### INFRAESTRUCTURA Y CAPACIDAD OPERATIVA

SASIPA SpA es titular de la concesión marítima del atracadero multipropósito de Hanga Piko y la Zona de Varadero. Para el cumplimiento de sus funciones, la empresa dispone de las barcasas Rano Raraku II y Rano Aroi II, cada una con una capacidad de transporte de 35 toneladas.

El equipamiento especializado incluye cinco grúas horquilla en el área de operaciones para facilitar el traslado y entrega de mercancías a los consignatarios. Este soporte material se complementa con un equipo humano calificado en transporte marítimo y operaciones portuarias, además de un programa de mantenimiento permanente de las embarcaciones para asegurar la continuidad del servicio.





### MARCO NORMATIVO Y SEGURIDAD

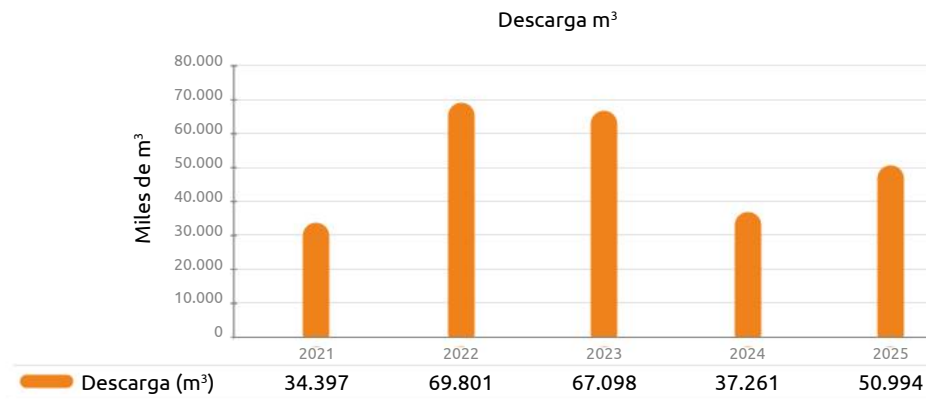
Las actividades se desarrollan bajo estrictas regulaciones nacionales e internacionales, incluyendo normas de cabotaje, legislación laboral portuaria y normativas ambientales. Se aplican tratados internacionales fundamentales como el Decreto N.º 605 (23/10/82), el Convenio de las Naciones Unidas sobre el Transporte Marítimo de Mercancías y el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS).

La seguridad en la navegación, la protección de la vida humana en el mar y la fiscalización de las actividades son supervisadas por la Capitanía de Puerto, conforme a la Ley Orgánica Directemar DFL N.º 292.

Como parte de los esfuerzos de inversión y modernización, la empresa gestiona el mantenimiento especializado de estas embarcaciones en la zona de varadero. Estas faenas permiten asegurar la navegabilidad y la seguridad en el transporte de carga, considerando el desgaste natural por las condiciones marítimas de la zona.

### RESULTADOS DE GESTIÓN 2025

Durante el periodo 2025, la empresa prestó servicios de cabotaje a un total de 25 naves, alcanzando un volumen de 50.994 m<sup>3</sup> de carga transferida y descargada. En términos financieros, las actividades relacionadas al servicio de muellaje generaron una facturación total de M\$ 2.112.038.



## Área Poike

La concesión gratuita de los sectores Vaitea y Pōike fue otorgada originalmente a CORFO por un período de cinco años, mediante la Resolución (E) N° 948 del Ministerio de Bienes Nacionales, con fecha 10 de octubre de 1997. Esta concesión abarcaba varios inmuebles, con una superficie total de 5.482,45 hectáreas.

Inicialmente, se concedió a SASIPA un permiso provisorio por seis meses, con el objetivo de ejecutar un plan para el retiro del ganado y la regularización de ocupaciones irregulares derivadas de concesiones anteriores. Para este propósito, el Ministerio de Bienes Nacionales comprometió su apoyo, especialmente en la gestión de las acciones judiciales necesarias para alcanzar dichos objetivos.

Dentro del plazo establecido, SASIPA logró retirar la totalidad del ganado presente en el Fundo Vaitea, trasladándolo exclusivamente al sector Pōike. Actualmente, Pōike permanece bajo la custodia de SASIPA mediante permisos provisorios renovables cada seis meses. Este sector, ubicado en la zona nororiental de la isla, cuenta con una superficie de 590,81 hectáreas y alberga una pequeña población ganadera que respalda actividades culturales, deportivas y religiosas.

En Pōike, se desarrolla un trabajo colaborativo con Ma'u Henua y CONAF-IPA, enfocado en la protección del patrimonio arqueológico, la reforestación para mitigar la erosión y la creación de un entorno propicio para la educación ambiental. Estas iniciativas buscan sensibilizar sobre el impacto del cambio climático en el territorio insular.

Para garantizar la seguridad y el resguardo del sector, SASIPA cuenta con un equipo de seis colaboradores que trabajan en turnos rotativos, asegurando vigilancia las 24 horas del día. Como parte de esta labor, el directorio ha priorizado la renovación de las instalaciones de vigilancia, proporcionando a los colaboradores condiciones adecuadas para su desempeño, dado que Poike es una zona rural sin acceso a servicios básicos. Además, se han implementado energías renovables no convencionales y se ha modernizado la infraestructura para garantizar condiciones sanitarias adecuadas.





## Resguardo Territorial y Alianzas Estratégicas



**SASIPA SpA**  
Gestión y resguardo de un total de 590,81 hectáreas, desempeñando un rol activo en la protección del entorno natural a través de un trabajo coordinado con Ma'u Henua y CONAF.

**Parque Nacional Ma'u Henua**  
Colaboración técnica orientada prioritariamente al resguardo y preservación del patrimonio arqueológico de la Isla.

**Parque Nacional CONAF**  
Implementación de proyectos de reforestación destinados a mitigar la erosión de los suelos, fenómeno intensificado por los efectos del cambio climático en el territorio.

La empresa se encuentra sujeta a la fiscalización de diversas **entidades reguladoras nacionales**, en atención a la naturaleza de las actividades que desarrolla: en materia de **servicios de agua potable y aguas servidas**, se encuentra bajo la supervisión de la **Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS)**, conforme a la normativa sectorial vigente; respecto de las **actividades de carga y descarga marítima**, está sometida a las atribuciones fiscalizadoras de las **autoridades marítimas competentes**, en particular de la **Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante (DIRECTEMAR)**; y en lo relativo a los servicios de **generación y distribución eléctrica**, la sociedad se encuentra regulada y fiscalizada por la **Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC)** y la **Comisión Nacional de Energía (CNE)**, antecedentes que además se encuentran debidamente informados en las notas a los estados financieros, de conformidad con la normativa vigente.

Durante el ejercicio informado, la empresa SASIPA Spa no es titular de patentes de propiedad industrial, ni utiliza patentes propias en sus procesos productivos, por lo que este ítem no resulta aplicable.



# 6 | Planes de inversión y *financiamiento*



## CONTEXTO GEOGRÁFICO Y VALOR ESTRATÉGICO

Rapa Nui se sitúa a 3.720 km de Chile continental, a 2.075 km de las Islas Pitcairn y a 4.351 km de Papeete-Tahití, posición que la consolida como el territorio habitado más aislado del planeta. Esta ubicación otorga un valor estratégico fundamental para Chile, que en su condición de nación tricontinental, ejerce soberanía sobre 200 millas marinas desde sus costas para la gestión y explotación de recursos.

El acceso al territorio se realiza exclusivamente por vías aérea y marítima, canales críticos para el abastecimiento de bienes esenciales. No obstante, la considerable distancia con el continente impacta directamente en la estructura de costos logísticos y operacionales, lo que encarece el transporte de insumos y la prestación de servicios básicos gestionados por SASIPA.

## MARCO JURÍDICO Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La empresa opera íntegramente en Rapa Nui, territorio que cuenta con un régimen jurídico especial reconocido por la Constitución Política de Chile y regulado mediante estatutos específicos en leyes orgánicas constitucionales. Asimismo, la gestión institucional se alinea con el Convenio N° 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales, marco que refuerza la protección de los derechos, tradiciones y la identidad del pueblo Rapa Nui.

El Parque Nacional Rapa Nui, distinguido como Patrimonio de la Humanidad desde 1995, abarca el 43% del territorio insular y se consolida como el eje fundamental de la identidad y conservación de la isla. Esta relevancia es reconocida por el Estado de Chile, que lo ha integrado de manera prioritaria en la estrategia de promoción nacional y la puesta en valor de su diversidad cultural.

Dada la configuración geográfica del territorio, una parte significativa de las operaciones de SASIPA se desarrolla dentro de los predios del Parque Nacional. Estas actividades se ejecutan en estricta armonía con las normativas ambientales

y patrimoniales vigentes, asegurando que la prestación de servicios esenciales sea compatible con la protección de este entorno excepcional.

De acuerdo con datos del Ministerio del Interior (SINIM, 2018), la población permanente de la isla asciende a 7.800 habitantes. A esta base demográfica se suma un flujo flotante que promedia los 10.000 visitantes mensuales, cifra que durante la temporada alta (noviembre a marzo) puede alcanzar los 16.500 visitantes por mes.

Tras la reapertura del territorio el 4 de agosto de 2022, la actividad turística ha experimentado una reactivación progresiva, consolidando un promedio anual de 160.000 visitantes. Esta recuperación se refleja directamente en el incremento de la conectividad aérea: mientras que en 2024 se registraron entre 9 y 14 vuelos semanales según la temporada, durante el ejercicio 2025 la frecuencia se estabilizó en un promedio de 14 vuelos semanales de manera constante.

Este volumen de población, tanto permanente como temporal, representa el marco de demanda real sobre el cual SASIPA dimensiona y proyecta la prestación de sus servicios de energía, agua potable y logística portuaria.

La comunidad residente en el territorio está compuesta mayoritariamente por el pueblo Rapa Nui, cuya estructura social se sustenta en costumbres y tradiciones ancestrales plenamente vigentes. Esta identidad cultural y el uso del idioma propio se manifiestan de manera cotidiana en las relaciones sociales y en la dinámica económica de la Isla.

Bajo su cosmovisión, la conexión con la tierra es un elemento esencial para la subsistencia y el desarrollo integral. Esta relación posee una profunda dimensión espiritual que influye directamente en la percepción y el uso de los recursos naturales. Para SASIPA, comprender este vínculo es fundamental, ya que orienta la gestión de los servicios básicos hacia un modelo de operación que respete el equilibrio entre el desarrollo técnico y la preservación de los valores culturales del pueblo Rapa Nui.



En cuanto a la planificación estratégica, **SASIPA SpA** cuenta con un **Mandato Estratégico** aprobado para el período 2023-2026 por el **Sistema de Empresas Públicas (SEP)**. Este documento establece las **prioridades de inversión y desarrollo**, orientando las iniciativas que buscan fortalecer la operación de la empresa y responder a las necesidades de la isla.

Estos proyectos, comprometidos desde 2019 hasta 2025, se detallan en el siguiente cuadro:

Año	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Servicio Eléctrico	420	527	621	614	370	492	1244
Servicio de Agua Potable	345	178	217	110	350	391	65
Servicio de carga y descarga marítima	75	73	46	130	115	107	11
Otros	165	22	100	160	15	70	108
<b>Total</b>	<b>1005</b>	<b>800</b>	<b>984</b>	<b>1014</b>	<b>850</b>	<b>1063</b>	<b>1430</b>

*Montos expresados en millones de pesos.*

Es importante resaltar que al finalizar el periodo 2025, contamos con una caja de inversiones en el subtítulo 33 de \$214 millones.

Es importante destacar que, gracias al esfuerzo conjunto de todas las áreas de la empresa, se logró una ejecución eficiente de los actos administrativos necesarios, permitiendo agilizar la implementación de los proyectos.



## HORIZONTES DE TIEMPO RELEVANTES PARA SASIPA SPA

SASIPA SpA define sus horizontes de planificación y gestión estratégica considerando la naturaleza de sus servicios esenciales, la vida útil de sus activos e infraestructura crítica y las particularidades del territorio insular en el que opera. En este contexto, la sociedad distingue los siguientes horizontes temporales:

### CORTO PLAZO

Corresponde a un horizonte anual, asociado principalmente al ciclo presupuestario y al ejercicio operativo. En este período, la gestión se orienta a asegurar la continuidad y calidad de los servicios de generación y distribución eléctrica, producción y distribución de agua potable, y carga y descarga marítima, así como al mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura existente. Este horizonte incluye la ejecución del presupuesto anual, el seguimiento de indicadores operacionales y la implementación de medidas inmediatas para mitigar riesgos operativos.

### MEDIANO PLAZO

Comprende un horizonte de tres a cinco años, alineado con el Plan Estratégico vigente de SASIPA SpA y con los mandatos definidos por el Sistema de Empresas Públicas (SEP). En este período se planifican y ejecutan inversiones relevantes destinadas a la renovación, conservación y mejora de activos con vida útil intermedia, tales como redes de distribución, estanques, equipos electromecánicos, barcasas y sistemas de apoyo operativo. Asimismo, se consideran iniciativas orientadas a la eficiencia operativa, seguridad del suministro y fortalecimiento institucional.

### LARGO PLAZO

Corresponde a un horizonte superior a cinco años, asociado a la vida útil de la infraestructura estructural y estratégica de la empresa, tales como centrales de generación, sistemas mayores de agua potable, instalaciones portuarias y proyectos de transformación de la matriz energética y de seguridad hídrica. En este horizonte se evalúan decisiones estructurales que inciden en la sostenibilidad de largo plazo de los servicios, considerando variables como el crecimiento de la demanda, el cambio climático, la resiliencia de los activos y la protección del entorno natural y patrimonial de Rapa Nui.

## Subsidio Estatal

Durante el año 2025, el **Ministerio de Hacienda**, a través de la **Dirección de Presupuestos (DIPRES)**, otorgó a SASIPA un **subsido fiscal de \$4.927,8 millones**, según lo estipulado en el **Decreto Exento N°463-2025**. De este monto, **\$3.364.8 millones** fueron destinados a gastos operacionales (subtítulo 24), mientras que **\$1.563 millones** se asignaron a **inversiones** (subtítulo 33).





# 7 Seguros





**Cía. de Seguros HDI Seguros S.A.:**

Seguros de incendio de bienes e infraestructura, exceptuando la Central Eléctrica Mataveri.

**Cía. de Seguros HDI Seguros S.A.:**

Seguros maquinarias (horquillas, retroexcavadora y grúa Tadano), camiones, vehículos y motos.

**Cía. Chubb Seguros:**

Directorio y Ejecutivos, seguro de responsabilidad civil.

**Cía. Zúrich Chile:**

Trabajadores, seguro de vida.

**Cía. de Seguros Generales Continental S.A.:**

Seguro de barcasas, casco y protección e indemnización (P.& I.)



# 8

## Actividades *financieras*



En lo que respecta a sus actividades financieras, la empresa se rige por los Oficios Circulares del Ministerio de Hacienda N.º 1.507, del 23 de septiembre de 2010, y N.º 1.022, del 06 de abril de 2015. Estas disposiciones norman la participación de las empresas públicas en los mercados de capitales, tanto internos como externos.

Conforme a lo establecido en el punto 3 del O.C. N.º 1.507, **SASIPA SpA cuenta con la facultad para participar en el mercado de capitales local e internacional**, bajo las directrices señaladas en el anexo 1 que integra dicho oficio para todos sus efectos. Respecto a la operatividad en el mercado local, la organización está autorizada a realizar inversiones en instrumentos denominados tanto en moneda nacional como extranjera.

En el caso específico de las inversiones locales en moneda extranjera, los montos e instrumentos seleccionados deben guardar estricta relación con los flujos estimados de la empresa, asegurando la correspondencia necesaria entre los ingresos proyectados y los compromisos de egreso adquiridos.

De conformidad con lo dispuesto en Título XV de la Ley N.º 18045, la sociedad declara que no mantiene emitidos otros valores distintos de sus acciones, por lo que no existen instrumentos adicionales con características o derechos asociados que deban ser informados.



# 9 | Sustentabilidad



## Reseña histórica

### Evolución del Comité de Desarrollo Local y Sustentabilidad

La estructura de gobernanza y vinculación comunitaria de SASIPA SpA ha experimentado una evolución constante, adaptándose a los desafíos estratégicos de la organización y el territorio a través de las siguientes etapas:

### Hitos de Constitución y Consolidación (2012-2017)

El proceso se inicia en noviembre de 2012 con la creación del Comité Insular (Sesión N°521, acuerdo N°02), instancia integrada por el Director Iovani Teave (Presidente), el Director Sergio Rapu y el Gerente General Pedro Hey, con la abogada Bárbara Alzérreca como secretaria. Su misión original fue coordinar medidas del Directorio con impacto en la isla y fortalecer el vínculo con las autoridades locales.

En junio de 2014, el Comité se renueva con las directoras Claudia Icka Araki y Josefina Nahoe Zamora, junto al Gerente General Pedro Hey Icka. Su rol se amplía para atender inquietudes de la comunidad y abordar temas técnicos en las áreas eléctrica, sanitaria y logística. En octubre de ese año (Sesiones N°541 y N°546-01), el Directorio delega a Josefina Nahoe la tarea de colaborar en la creación de los primeros lineamientos para una Política de Sostenibilidad Corporativa y RSE.

Entre 2015 y 2017, bajo la gerencia general de Luz Zasso Paoa, el Comité suma a Soledad Orjuela como secretaria y a María Francisca Brand como Encargada de Sustentabilidad. En 2016 se aprueba la Política de RSE y Generación de Valor Compartido, alineada con los pilares del SEP y la estrategia de SASIPA (Sesiones N°555-05 y N°568-01). Desde febrero de 2017, Soledad Orjuela asume como Encargada de Sustentabilidad, consolidando un equipo con las directoras insulares, la Gerente General y apoyo técnico en prevención de riesgos.

### Transformación Estratégica y Fortalecimiento (2018-2022)

El 28 de mayo de 2018, el Comité Insular se transforma en Comité de Desarrollo Local (Acuerdos N°601-01 y N°601-02), con Patricia Edmunds Paoa como presidenta y Annette Rapu Zamora como directora. Se refuerza el equipo con asesoría externa y en septiembre se aprueba la actualización de la Política de RSE. Durante el periodo 2019-2021, la Gerente General Luz Zasso Paoa asume la responsabilidad de Sustentabilidad, apoyada por expertos en prevención y asistencia gerencial.

En mayo de 2022, el Directorio designa a Josefa Villarroel Muñoz como Presidenta del Comité, acompañada por Claudia Fernández Paoa y Marcos Tamariki Aste Paoa. Se suma Luz Zasso Paoa como Encargada de Sustentabilidad y Valentina Sabignone Moya como secretaria del Comité. En octubre, se incorpora Carmen Gloria San Cristóbal, ampliando el equipo y reforzando la visión estratégica (Sesión N°685-03).

### Modernización y Gestión de Crisis (2023-2025)

En mayo de 2023, el Directorio aprueba que el Comité de Desarrollo Local asuma también el rol de Comité de Crisis (Sesión N°708), con responsabilidad en la confección y actualización de planes de emergencia, manteniendo su estructura y sumando apoyo en logística y mantenimiento.

En abril de 2024, se incorpora Scarlet Vázquez Paulus al Comité, fortaleciendo la representación y diversidad, con apoyo transversal en logística, mantenimiento y prevención de riesgos. Finalmente, en septiembre de 2025 (Sesión N°757), se aprueba la actualización de la Política de RSE y Generación de Valor Compartido, reafirmando el compromiso con la creación de valor compartido y la sustentabilidad.



## Política de RSE y generación de valor compartido de SASIPA SpA

En SASIPA SpA, reconocemos nuestra responsabilidad estratégica como proveedor de servicios básicos esenciales para los habitantes de Rapa Nui. Nuestra gestión abarca la explotación y distribución de agua potable, la generación y suministro de energía eléctrica, y los servicios de carga y descarga marítima, además de la labor fundamental de cuidado y protección de la zona arqueológica de Poike.

Nuestro compromiso se centra en satisfacer las necesidades de la comunidad actual y de las generaciones futuras, contribuyendo activamente al desarrollo sostenible y al mejoramiento de la calidad de vida en la Isla. Este objetivo se alcanza mediante la proyección de un crecimiento empresarial eficiente y económicamente viable, fundamentado en valores éticos, transparencia y relaciones de colaboración mutua con nuestros diversos grupos de interés.

*Ko aŋi-aŋi 'ā e mātou pe he SASIPA SpA, mo mātou e aŋa mo va'ai, mo tuha'a mo tu'u o te vai māŋaro, o te mōri ki te hare o te mahiŋo o Rapa Nui. Pe ira 'ā, o mātou te ma'u i te aŋa pahī mo haka topa mai i te mau ma'u mai e te nu'u. He oho takoa te mātou aŋa, he puru i Pōike mo hāpa'o i te tato'a tupuna era 'o ira. Te mātou haŋa mau e tute nei, he toŋa, he va'ai i te rāve'a riva-riva ki te nu'u 'o 'aŋa rinā, 'e, ki te nu'u ka oho ena pe mu'a, mo riva-riva, mo naho-naho o te noho iŋa o te taŋata o Rapa Nui. Te aŋa nei e ma'u nei, māuru-uru ki te aŋa e haka tere tī-tika rō 'ā, e hāito rō 'ā mo ta'e pau, mo ta'e kore tā'ue o te vai, o te mōri, o te tao'a ma'u mai mai haho, mo riva o te nu'u mo ora, o aŋa i te rāua aŋa, 'e, te mātou aŋa e haka tere nei, 'a roto i te aŋa ma'itaki, aŋa mā'eha mo te riva o te nu'u here mai ki a mātou.*



## 1. PILAR AMBIENTAL

### He aha titi mo hāpa'o o te nātura

Reconocemos la importancia de gestionar responsablemente los recursos naturales y el medio ambiente. Para ello, nos enfocamos en:

*Ko aŋi-aŋi riva-riva 'ā e mātou i te hauha'a o te aŋa mo aŋa tī-tika, mo hāpa'o, mo hāito i te mau nātura o te motu nei mo ta'e pau. Mo ira, te mātou aŋa he:*

Sasipa SpA está comprometida con la generación de valor compartido a través de los siguientes pilares fundamentales:

*Te aŋa hatu e te SASIPA.SpA mo rava'a 'a roto i te vaha o te Generación de valor compartido, ko te nā aŋa titi nei, te aura'a.*

#### A. GESTIÓN DE RESIDUOS Y RECICLAJE

Implementación de prácticas que minimicen y gestionen adecuadamente los desechos derivados de nuestras operaciones.

#### **HE VAHI-VAHI, HE HA'ATA'A I TE RAU HURU 'Ō'ONE HOA, 'O, HE HAKA AŊA HAKA 'OU MO TE TAHI RĀVE'A:**

*E haka tere rō 'ā te aŋa mo haka rehe, mo haka kore i te 'ō'one hoa o te mātou aŋa.*

#### B. CONSUMO DE ENERGÍA

Fomento del uso de energías renovables y promoción de la eficiencia energética en nuestras actividades.

#### **HE MŌRĪ VA'AI KI TE MAHIŊO:**

*E hāpī, e haka 'ite rō 'ā ki te mahiŋo mo u'i i te tahi rāve'a o te mōrī, mo hāito, mo ta'e pau tahaŋa i te hora aŋa.*

#### C. EMISIONES DE CARBONO

Desarrollo de estrategias para reducir nuestra huella de carbono y mitigar los efectos del cambio climático.

#### **HE 'AU CARBONO O TE MŌTORE MŌRĪ:**

*E u'i, e aŋa rō 'ā i te aŋa mo haka rehe o te 'au hoa e te mōtore mōrī, mo ta'e 'ino o te nātura ka oho ena.*

#### D. USO DEL AGUA:

Manejo eficiente y conservación sostenible de los recursos hídricos, asegurando su disponibilidad para futuras generaciones.

#### **HE VAI MĀŊARO:**

*E hāito rō 'ā te vai e tuha'a, e haka tehe ena ki te mahiŋo, mo toe-toe mo te taŋa 'āpī, pe mu'a ka oho ena.*

#### E. BIODIVERSIDAD:

Protección y promoción de la biodiversidad y los ecosistemas locales.

#### **HE NĀTURA HENUA RAU HURU:**

*He aŋa ko ia ko hāpa'o i te mau, i te huru ta'ato'a o te nātura henua.*



## 2. PILAR SOCIAL

### He aha tīti mo toja ki te mahiyo

Valoramos profundamente a las personas y comunidades con las que interactuamos, asegurando que nuestras operaciones generen un impacto positivo. Esto incluye:

*E ha'atura rō 'ā mātou, e mo'a rō 'ā i te tanata, i te mahiyo piri mai, 'o ira, e ito-ito nei i te aha mo tī-tika, mo koa o te nu'u. Mo ira, te mātou aha he:*

#### A. DERECHOS LABORALES:

Promoción de condiciones laborales justas, garantizando salarios dignos y respeto a los derechos de los trabajadores.

##### **HE TAPU MO'A O TE AHA O TE NU'U AHA:**

*Te aha e va'ai nei mo aha e te mātou tanata aha, he aha tano mo rāua, e ko hape te rāua 'ouhou, ko ia ko mo'a i te rāua tapu o te aha, haka tere 'i roto i te aha.*

#### B. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:

Implementación de políticas que fomenten la diversidad y la inclusión en todos los niveles de la organización.

##### **RAU HURU NU'U AHA, HE MO'A I TE RĀUA HURU HOKO TAHI, HOKO TAHI:**

*E haka tere rō 'ā te tika aha, te poritika, mo piri tahi o te nu'u aha, mo piri takoa ki te mahiyo, mo haka roho tahi i te kī o te tanata.*

#### C. SALUD Y SEGURIDAD:

Creación de un entorno laboral seguro y saludable para nuestros empleados.

##### **HE HĀPA'O I TE TANATA AHA:**

*He va'ai e tahi kona mo aha riva-riva o te mātou tanata aha, mo hāpa'o, mo ta'e 'ati tā'ue 'i roto i te rāua aha.*

#### D. IMPACTO EN LA COMUNIDAD:

Desarrollo de iniciativas que beneficien directamente a las comunidades locales, contribuyendo a su bienestar.

##### **HE HETU RIVA-RIVA TE MĀTOU AHA KI TE MAHIYO:**

*He haka tere i te rāve'a aha tano mo riva-riva o te noho iha o te tanata henua.*

#### E. RELACIONES CON CLIENTES:

Garantía de prácticas éticas y responsables en la gestión de nuestras relaciones con clientes.

##### **TE PIRI IHA KI TE NU'U:**

*'a roto i te aha ma'itaki a mātou e aha nei mo te nu'u.*



### 3. PILAR DE GOBERNANZA *He aña titi mo haka mā'eha i te aña mo te mahiño*

Creemos en la importancia de una gestión transparente y responsable que inspire confianza en todos nuestros grupos de interés. Por ello, nos enfocamos en:

*Ki te mātou mana'u, te roa hope'a o te hauha'a o te mātou aña, he haka tere 'a roto i te roa mā'eha, roa ito-ito, ki riva ai te mahiño mo nāro'a i te mātou mo'a, i te mātou hāna e aña nei mo rāua. 'O ira, te mātou aña e haka tī-tika rō 'ā ki te:*

#### A. TRANSPARENCIA Y DIVULGACIÓN:

Implementación de prácticas claras y precisas para la divulgación de información financiera y no financiera.

#### **HE HAKA MĀ'EHA I TE AÑA MO AÑA ATU, KO IA KO HAKA 'ITE KI TE MAHIÑO TA'ATO'A:**

*E haka 'ite tahi rō 'ā te mātou huru o te aña e haka tere nei, ko ia ko haka mā'eha takoa i te roa o te tara, o te tahi atu rave'a o te mātou aña.*

#### B. DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS:

Respeto y protección de los derechos de los accionistas, promoviendo su participación en la toma de decisiones.

#### **HE MO'A I TE TAPU MO'A O TE ACCIONISTAS TA'ATO'A:**

*e mo'a rō 'ā, e hāpa'o rō 'ā e mātou i te tapu mo'a o te accionistas ta'ato'a, ko ia ko haka roño i te rāua mana'u mo riva-riva o te mātou aña ta'ato'a.*

#### C. CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

Adhesión estricta a las leyes y regulaciones aplicables, asegurando la integridad de nuestras operaciones.

#### **HE HAKA TERE TĪ-TIKA I TE TAPU, I TE TIKI AÑA O TE AÑA TA'ATO'A:**

*e mo'a rō 'ā a mātou i te tapu, i te huru o te tika aña o te mātou aña ta'ato'a e haka tere nei mo tī-tika, mo tano riva-riva ana oti.*



# Los pilares fundamentales de la Política de Responsabilidad Social y Valor Compartido de Sasipa SpA

## HE AŅA TITI HAKA TĪTIKA O TE SASIPA SpA

Los pilares fundamentales de la política de responsabilidad social y valor compartido de SASIPA SpA se encuentran estrictamente alineados con los marcos estratégicos y valores institucionales superiores. Esta convergencia integra tanto la política de responsabilidad social y valor compartido definida por el Sistema de Empresas Públicas (SEP), como los objetivos definidos en el Plan Estratégico institucional de la organización.

Esta alineación asegura que la gestión de la empresa no solo cumpla con los estándares de eficiencia operativa, sino que también genere un impacto social y ambiental positivo en el territorio, tal como se detalla a continuación:

*Te nā aña titi nei e te SASIPA SpA, he aña hauha'a rahi 'o roto o te poritika ena o te responsabilidad social y valor compartido, zo te aha? o te ai ko haka tano 'ā ki te roa ena o te poritika ena o te responsabilidad social 'e o te valor compartido o te SEP, pe he aña 'āpapa nei 'i roto i te Plan Estratégico o te SASIPA SpA, e hā'aura'a atu ena 'i roto i te 'avahata nei:*

## Pilares Alineados HE AŅA TITI HAKA TĪTIKA O TE SASIPA SPA

**POLÍTICA RSE Y VC SEP**  
PORITĪKA RSE, 'E, VC SEP

**Bienestar Laboral.**  
*He hāpa'o i te nu'u aña,  
i te rāua aña.*

**Aporte al desarrollo local.**  
*He hā'ū'ū mo oho riva-riva  
pe mu'a o te kāiña.*

**Protección del medio ambiente.**  
*He hāpa'o i te nātura.*

**Innovación.**  
*He kimi i te rāve'a 'āpī  
mo te aña ta'atoa.*

**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA SASIPA**  
HE 'ĀPAPA IŅA O TE AŅA  
ESTRATÉGICO O TE SASIPA

**Respeto por el entorno.**  
*He mo'a i te nātura o te kona.*

**Bien Común.**  
*He riva-riva mo te ta'ato'a.*

**Desarrollo Integral.**  
*He aña mo riva-riva o te kāiña.*

**Personas.**  
*He taŅata ta'atoa'a.*

**Calidad de servicio.**  
*He aña riva-riva i te aña  
ta'atoa.*

**POLÍTICA RSE Y VC SASIPA**

**Ambiental.**  
*'O ruŅa i te nātura.*

**Social.**  
*'O ruŅa i te mahiño.*

**Gobernanza.**  
*'O ruŅa i te haka tere  
tītika i te aña.*



## Política Frente al Cambio Climático

### ¿Qué es el cambio climático?

#### DEFINICIÓN Y ALCANCE DEL CAMBIO CLIMÁTICO

El cambio climático se refiere a las modificaciones de largo plazo en las temperaturas y los patrones climáticos a nivel global. Si bien estos cambios pueden tener un origen natural, como las variaciones en el ciclo solar, existe un consenso técnico respecto a que, desde el siglo XIX, las actividades humanas han sido el principal motor de este fenómeno. Esto se debe, fundamentalmente, a la quema de combustibles fósiles como el carbón, el petróleo y el gas.



#### MECANISMOS DE IMPACTO Y FUENTES DE EMISIÓN

De acuerdo con información de las Naciones Unidas, la combustión de estos recursos genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) que actúan como una cobertura sobre la Tierra, atrapando el calor del sol y elevando las temperaturas globales. Entre los principales gases responsables se encuentran el dióxido de carbono y el metano, derivados de actividades como el uso de combustibles para el transporte, el consumo de carbón para calefacción, el desmonte de tierras y la degradación de bosques.

Asimismo, los vertederos de residuos sólidos constituyen una fuente significativa de emisiones de metano. En términos generales, los sectores de energía, industria, transporte, edificación, agricultura y uso del suelo se identifican como los mayores emisores a nivel mundial.

#### URGENCIA DE ACCIÓN CLIMÁTICA

Según las declaraciones de la Secretaría General de las Naciones Unidas, es imperativo modificar el rumbo actual de las emisiones. De lo contrario, se corre el riesgo de perder la oportunidad de evitar consecuencias críticas para la seguridad humana y la integridad de los ecosistemas que sustentan la vida en el planeta.



## Los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), enmarcados en la Agenda 2030, constituyen un llamado a la acción global para promover la prosperidad y proteger el planeta de manera simultánea. Estos objetivos reconocen que la erradicación de la pobreza debe integrarse con estrategias que fomenten el crecimiento económico y atiendan necesidades sociales fundamentales, como educación, salud, protección social y empleo, abordando al mismo tiempo el cambio climático y la preservación ambiental.

A través de sus 17 objetivos, la Agenda 2030 impulsa metas de desarrollo sostenible que contribuyen directamente a mitigar los efectos del cambio climático.

### Contribución de SASIPA SpA a la Agenda 2030

Para SASIPA, la protección de Rapa Nui es una prioridad institucional. Conjugando sus funciones operativas con el servicio a la comunidad, la empresa trabaja activamente bajo los siguientes marcos:

- ODS 6 (Agua Limpia y Saneamiento): Implementación de medidas para la protección del recurso hídrico y la promoción de un uso eficiente del agua potable.
- ODS 7 (Energía Asequible y No Contaminante): Impulso de la eficiencia energética y la transformación progresiva de la matriz de generación hacia fuentes de energía limpia.
- ODS 8, 9, 11 y 12: SASIPA actúa como un motor de desarrollo local, posibilitando el acceso a servicios básicos, fortaleciendo la conectividad y asegurando el abastecimiento a través de una infraestructura logística responsable.
- ODS 13 (Acción por el Clima): La empresa se posiciona como un actor relevante en la mitigación del impacto ambiental en el territorio.
- ODS 17 (Alianzas para Lograr los Objetivos): Construcción de alianzas estratégicas a nivel local, nacional e internacional que contribuyan al desarrollo sostenible y la prosperidad de Rapa Nui.



## Declaración de Intenciones

SASIPA SpA considera una prioridad estratégica educar, aprender y liderar la transición hacia modelos de negocio de baja emisión de carbono, orientados a reducir o mitigar los efectos adversos del cambio climático. La empresa promueve la adopción de objetivos globales para mitigar el impacto ambiental en el territorio insular, contribuyendo como un actor responsable en el escenario mundial a través del desarrollo de proyectos y servicios que disminuyan la emisión de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y faciliten el acceso a energías renovables.

Asimismo, SASIPA SpA impulsa la adaptación activa al cambio climático mediante la modernización de su infraestructura con tecnologías avanzadas. Estos esfuerzos permiten fortalecer la resiliencia de las instalaciones ante las variaciones en las mareas y los fenómenos climáticos extremos, como temporadas de fuertes vientos y lluvias, asegurando al mismo tiempo el resguardo y la gestión responsable del recurso hídrico.



### SASIPA ENERGÍAS RENOVABLES

Promueve el desarrollo de energías renovables que generen energía limpia y reduzcan la dependencia energética del uso de combustibles fósiles.



### SASIPA EFICIENCIA

Impulsa el ahorro en el consumo de energía, agua potable y la mejora de la eficiencia en sus servicios de Carga y Descarga marítima, y en su cadena de suministro, con el fin de reducir emisiones de gases de efecto invernadero.

Participa activamente en la colaboración y desarrollo de proyectos asociados a la lucha contra el cambio climático, apoyando la transferencia de tecnologías limpias.



### SASIPA GESTIÓN DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES

Gestiona los riesgos y oportunidades a corto, mediano y largo plazo asociados al cambio climático, con el fin de adoptar las medidas necesarias que garanticen la adecuación de sus giros a los cambios físicos y transicionales previstos.



### SASIPA COLABORACIÓN

Coopera con otras empresas del sector privado, las instituciones públicas, las organizaciones sociales y otros grupos de interés en la lucha contra el cambio climático.



### SASIPA SENSIBILIZACIÓN

Desarrolla actividades formativas, de concienciación y de sensibilización para colaboradores y otros grupos de interés, promoviendo la colaboración en la lucha frente al cambio climático.



### SASIPA TRANSPARENCIA

Informa de manera transparente y rigurosa sobre su actividad frente al cambio climático, y específicamente sobre sus riesgos y oportunidades, así como de sus acciones de mitigación y adaptación.

Todo lo anteriormente señalado cobra una relevancia aún mayor al considerar que los servicios esenciales que nuestra empresa brinda a la comunidad se ejecutan en un territorio cuya superficie es, en gran medida, Parque Nacional. Esta condición geográfica y legal implica que SASIPA desarrolla sus operaciones en el corazón de un ecosistema que demanda una protección especial y rigurosa.

Nuestra presencia en este entorno único nos mandata a actuar con una sensibilidad superior, asegurando que el suministro de energía, agua y logística portuaria no solo cumpla con estándares técnicos, sino que se realice en absoluta armonía con la preservación de este patrimonio de la humanidad.



## Actividades Sustentabilidad 2025

El Plan de Sustentabilidad ejecutado durante el ejercicio 2025 estuvo integrado por un total de 34 actividades estratégicas, las cuales se distribuyeron en tres ejes fundamentales: Ambiental, Social y Gobernanza (ASG).

Al cierre del periodo, el 31 de diciembre de 2025, se registró la ejecución de la totalidad de las 34 iniciativas programadas. Todas ellas correspondieron a metas de corto plazo diseñadas para su cumplimiento dentro del año calendario, logrando concretarse casi en su totalidad de acuerdo con los indicadores de gestión establecidos.

Este nivel de cumplimiento refleja el compromiso operativo de la organización con sus pilares de sostenibilidad y valor compartido. A continuación, se presenta el detalle pautado de cada una de las actividades realizadas durante el año:





## 1. AMBIENTAL (A)

Este pilar evalúa cómo la empresa impacta y gestiona los recursos naturales y el medio ambiente. Incluye aspectos como:

Acciones para continuar con el compromiso y contribución en el cuidado del medio ambiente de este frágil ecosistema de Isla de Pascua.

Objetivo

**1.1) Gestión de residuos y reciclaje:** Prácticas para minimizar y gestionar los desechos.

Envío de residuos peligrosos y no peligrosos al continente para su tratamiento.

En SASIPA, el envío de residuos peligrosos y no peligrosos al continente consiste en ordenar, acopiar y trasladar estos materiales conforme a la normativa sanitaria vigente y a los estándares ambientales aplicables, asegurando en todo momento su correcta disposición final. Esta gestión integral permite minimizar riesgos, resguardar la salud de la comunidad y garantizar que cada tipo de residuo reciba el tratamiento adecuado en instalaciones certificadas del continente.

**1.2) Consumo de energía:** Uso de energía renovable y eficiencia energética.

Considera creación de 4 videos para el canal Mata O Te Rapa Nui y para nuestras redes sociales (Facebook e Instagram) con visión hacia el Turismo en desarrollo sostenible enfocados en el cuidado del agua y la luz en la ínsula y lo que contribuye en la protección cultural de este frágil destino.

Este propósito se materializó mediante la creación de cuatro videos educativos y de difusión, destinados a visibilizar la gestión responsable de los recursos y la operación sostenible de la empresa: Video 1: Envío de residuos peligrosos y no peligrosos al continente (cuyo traslado está programado para la primera semana de enero de 2026); Video 2: Servicio de agua potable; Video 3: La ruta del vehículo; y Video 4: Labor de Prevención de Riesgos. Cada pieza audiovisual buscó sensibilizar a la comunidad y reforzar la importancia de prácticas eficientes, seguras y alineadas con la protección del medio ambiente.

**1.3) Uso del agua y electricidad:** Manejo eficiente y conservación de los recursos hídricos. Campaña de concientización podas en Rapa Nui.

Para continuar fortaleciendo el compromiso y la contribución al cuidado del medio ambiente en el frágil ecosistema de Isla de Pascua, se propone la creación de dos videos orientados al turismo sostenible, enfocados en el uso responsable del agua, la difusión del servicio de distribución eléctrica y las labores de poda realizadas por SASIPA, complementados con una campaña integral de concientización ambiental que promueva prácticas responsables entre residentes y visitantes, reforzando así la protección de los recursos naturales y la sostenibilidad del territorio insular.

Fortalecer el uso eficiente y la conservación del agua y la electricidad en Rapa Nui mediante una campaña de concientización dirigida a residentes y turistas. La iniciativa buscará promover prácticas responsables, visibilizar el servicio de distribución eléctrica y las labores de poda realizadas por SASIPA, así como reforzar el cuidado del agua potable frente al creciente desafío que representa el aumento sostenido del turismo y la presión sobre los recursos hídricos de la isla. Para ello, la campaña considerará la creación de material audiovisual, incluyendo dos videos orientados al servicio de distribución eléctrica, las podas y el uso responsable del agua, con el propósito de apoyar la sostenibilidad y la gestión eficiente de los recursos naturales del territorio insular.

**1.4) Biodiversidad:** Protección y promoción de la biodiversidad y los ecosistemas.

Limpieza fondo marino zona muelle; acciones de limpieza del fondo marino en la zona del muelle, con el fin de retirar residuos, proteger la biodiversidad y mantener en buen estado este sector costero clave para la comunidad y el turismo.

SASIPA realiza limpieza del fondo marino en el sector de transferencia barcaza-muelle porque durante estas operaciones pueden caer accidentalmente residuos, amarres, restos de embalajes, materiales de carga o elementos metálicos al agua, los cuales representan un riesgo para el ecosistema marino, la seguridad de los buzos y operadores, y la continuidad operativa del muelle. Mantener limpio el fondo marino evita la acumulación de desechos que puedan afectar la biodiversidad local, especialmente considerando la alta sensibilidad del entorno marino de Rapa Nui; reduce peligros para la navegación y maniobras de descarga; cumple con estándares ambientales y normativas sanitarias; y asegura una operación portuaria más eficiente, segura y alineada con el compromiso de SASIPA con la protección del medio ambiente.





## 2. SOCIAL (S)

Este pilar evalúa cómo la empresa impacta y gestiona los recursos naturales y el medio ambiente. Incluye aspectos como:

**Acciones para continuar con el compromiso y contribución en el cuidado del medio ambiente de este frágil ecosistema de Isla de Pascua.**

### Objetivo

#### 2.1) Diversidad e inclusión:

Políticas para promover la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo.

Coaching para los colaboradores y directorio de la empresa y así promover la diversidad e inclusión en el trabajo.

Indagar de manera cualitativa y participativa sobre la experiencia laboral de los colaboradores de SASIPA, identificando elementos clave del clima organizacional, cultura, niveles de satisfacción, comunicación interna y posibles 'dolores' o tensiones que afectan el bienestar y desempeño. Además de abordar el proceso de socialización e implementación de la Ley Karín.

#### 2.2) Salud y seguridad:

Medidas para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

Premiación compañeros destacados: mejor compañero de cada área (8 áreas).

Destaca el esfuerzo, compromiso y resultados de quienes aportan de manera sobresaliente. Este reconocimiento fortalece la motivación del trabajador y fomenta el orgullo por su labor. Premiar al mejor compañero de cada área: servicio de agua potable, servicio de distribución eléctrica, servicio de generación eléctrica, servicio de carga y descarga marítima, administración, servicio de atención al cliente, mantenimiento y logística y Poike.

**2.3) Impacto en la comunidad:** Iniciativas para apoyar y beneficiar a las comunidades locales.

Apoyar a la comunidad y asociaciones, en insumos en diversas actividades de RSE enfocadas en cultura, educación y deporte, con un tope máximo de \$250.000 por solicitud.

1. Club deportivo, social y cultural VELEZ & SARFIELD RAPA NUI - Adquisición de 11 Equipos de fútbol.

2. OPD Rapa Nui - Programa de Niñez - compra Kimi Kimi útiles escolares - acompañamiento Tapati Rapa Nui 2025 se adquirieron premios como juegos de mesa, libros para colorear, pelotas.

3. Consejo del Mar - Koro Nui O Te Vaikava Apoyo evento Concierto tributo a Pink Floyd, con el objetivo de recaudar fondos para fabricar el primer Buque Escuela Vaka Rapa Nui.

4. Club Deportivo Moeroa - adquisición de trofeos y medallas campeonato invierno 2025.

5. 2° Medio del Colegio Hermano Eugenio Eyraud - 1 pasaje aéreo aporte bingo para recaudar fondos para su gira de estudios.

6. Apoyo rescate búsqueda Nicolás Teao Aguilar, la cual se extendió por el mes de julio 2025, luego de que se perdiera el rastro de este joven Rapa Nui, que se encontraba presuntamente pescando en zona costera.

7. Haka 'Ara Tupuna - Apoyo gira septiembre del 12 al 22 de septiembre - adquisición 15 camisas de pareo.



## 2. SOCIAL (S)

Este pilar evalúa cómo la empresa impacta y gestiona los recursos naturales y el medio ambiente. Incluye aspectos como:

Acciones para continuar con el compromiso y contribución en el cuidado del medio ambiente de este frágil ecosistema de Isla de Pascua.

### Objetivo

#### 2.3) Impacto en la comunidad:

Iniciativas para apoyar y beneficiar a las comunidades locales.

8. Club deportivo y cultural Rugby Rapa Nui - adquisición de 14 poleras.

9. Pedro Hoto Hari Faúndez Pakarati-aporte compra bicicleta de mountainbike para acudir a la competencia MTB Carlo de Gavardo 2025.

10. Club Deportivo Inter Rapa Nui categoría Senior -adquisición de 20 equipos deportivos.

11. “Mahana O Te Tangata Keu Keu Henua CADA-INDAP 2025” Sistema de audio para día del agricultor efectuado el 25 de octubre de 2025.

12. Club Nuna’a BJJ Rapa Nui - adquisición de 7 poleras rashguard para competencia de BJJ.

13. Escuela de fútbol Here Kakau - aporte 10 balones de fútbol.

14. Fundación Mo’a Mau o te Tau Re’a Re ’a - adquisición de 7 sillas para la Escuela de verano 2026

15. Jardín Infantil Honga’a Re’o Rapa Nui - aporte juegos magnéticos estimulación temprana

16. Presentes para equipo de comunicaciones 2025

Aporte protocolar a Delegación Presidencial Provincial de Isla de Pascua aporte 18 de septiembre.

El vino de honor del 18 de septiembre es un brindis oficial en homenaje a la patria que se realiza después de los actos cívicos, permitiendo a autoridades y comunidad compartir un momento de camaradería y reforzar la identidad y unidad nacional en el marco de las celebraciones de Fiestas Patrias.

#### 2.4) Relaciones con clientes:

Prácticas éticas y responsables en la gestión de relaciones con clientes.

Incorporar un periodista encargado de crear productos audiovisuales y gestionar redes sociales, incluyendo la generación de contenido, la difusión de emergencias y la programación mensual de publicaciones, con el fin de mejorar la comunicación con clientes y la comunidad.

Fortalecer la estrategia comunicacional corporativa mediante la asesoría de la periodista Srta. Camila Sandoval, quien está a cargo de optimizar el manejo de las redes sociales institucionales a través del análisis, creación de contenido gráfico, avisos, fotografías y videos breves adaptados a formatos digitales, con el propósito de potenciar la imagen corporativa, promover la cercanía con la comunidad y mejorar la reputación online de la empresa mediante una mayor visibilidad y la publicación constante de contenido relevante.



### 3. GOBERNANZA (G)

Este pilar evalúa cómo la empresa impacta y gestiona los recursos naturales y el medio ambiente. Incluye aspectos como:

Acciones para continuar con el compromiso y contribución en el cuidado del medio ambiente de este frágil ecosistema de Isla de Pascua.

#### Objetivo

**3.1) Estructura del consejo de administración:** Composición, independencia y diversidad del consejo.

Presentes protocolares.

SASIPA adquiere presentes protocolares para visitas ilustres con el fin de representar formalmente su identidad como empresa estratégica de servicio público en Rapa Nui, fortaleciendo las relaciones institucionales y comunitarias mediante un gesto de cortesía que genera cercanía y buena disposición. Estos obsequios reflejan el compromiso de SASIPA con la cultura local y con la proyección de una imagen profesional y respetuosa, además de conmemorar la importancia de cada visita, dejando un recuerdo significativo que refuerza los vínculos de colaboración y respeto mutuo.

**3.2) Ética empresarial:** Políticas de ética y anticorrupción.

Capacitación y campañas internas para incorporación de las políticas internas de anticorrupción, Ley Karin, prevención consumo de alcohol y drogas, entre otros.

Indagar de manera cualitativa y participativa sobre la experiencia laboral de los colaboradores de SASIPA, identificando elementos clave del clima organizacional, cultura, niveles de satisfacción, comunicación interna y posibles 'dolores' o tensiones que afectan el bienestar y desempeño. Además de abordar el proceso de socialización e implementación de la Ley Karin.

**3.3) Transparencia y divulgación:** Prácticas de transparencia y precisión en la divulgación de información financiera y no financiera.

Producción y diseño de Reporte de Sostenibilidad 2024 y memoria corporativa de SASIPA año 2024.

SASIPA debe elaborar memoria corporativa y Reporte de Sostenibilidad porque le permite rendir cuentas de manera transparente, informar sus principales avances y desafíos, y reforzar la confianza de la comunidad y las autoridades en su gestión. Además, preserva información clave para la continuidad institucional y proyecta una imagen profesional y responsable.

**3.4) Derechos de los accionistas:** Protección de los derechos de los accionistas y participación en la toma de decisiones.

Considera capacitación para creación de memorias corporativas además de capacitación en leyes transversales, como reporte de sostenibilidad informe CAIGG, gobiernos corporativos, Código SEP y circulares varias.

Capacitación realizada por la secretaria del comité de desarrollo local y crisis, Sra. Valentina Sabignone en Oficial GRI en Chile sobre Estándares para Reportes de Sostenibilidad (20 horas) es una capacitación certificada por Global Reporting Initiative (GRI) que enseña a profesionales y organizaciones a elaborar reportes de sostenibilidad utilizando los Estándares GRI más actualizados.

Calendario de escritorio 2026 (considera diseño impresión y envío).

Traducciones varias español - Rapa Nui por parte del Profesor Sr. Christian Madariaga.



## Rendición Presupuestaria Plan de Sustentabilidad 2025

El presupuesto aprobado para Sasipa, en materias de Sustentabilidad, fue de \$30.000.000 para este año de acuerdo con el siguiente detalle:

### PRESUPUESTO PLAN DE SUSTENTABILIDAD 2025 SASIPA SpA

Criterio	Monto asignado año 2025	Monto ejecutado al 31 de diciembre de 2025	Saldo Pendiente	
			Monto	Porcentaje avance por criterio
AMBIENTAL	\$ 6.000.000	\$ 2.800.000	\$ 3.200.000	53%
SOCIAL	\$ 15.800.000	\$ 14.550.000	\$ 1.250.000	92%
GOBERNANZA	\$ 8.200.000	\$ 7.392.103	\$ 807.897	90%
<b>TOTAL PRESUPUESTO 2025</b>	<b>\$ 30.000.000</b>	<b>\$ 24.742.103</b>	<b>\$ 5.257.897</b>	<b>82%</b>

#### Pendientes de ejecución

AMBIENTAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>Envío de residuos peligrosos y no peligrosos al continente. Residuos serán cargados a la M/N GacruX, Naviera Easter Island la segunda semana de enero 2026.</li> <li>Considera la creación de videos en el cual se informa el "Programa para la sostenibilidad de los servicios de agua y electricidad de Rapa Nui" para la página web (1 video) y redes sociales (4 reels).</li> <li>Considera la creación de videos con visión hacia cuidado del agua y que son las podas y porque se realizan.</li> </ol>
GOBERNANZA	Diseño y diagramación Reporte de Sostenibilidad 2024.

Como se visualiza en el recuadro anterior, al 31 de diciembre de 2025, de los \$30.000.000 asignados al plan de sustentabilidad 2025 se ejecutaron \$24.742.103 lo que corresponde al 82% de gastos del presupuesto total para el año 2025 en materias de sustentabilidad.

Respecto de lo señalado en la **NCG N°30, sección 3.7 ii**, la empresa **no dispone actualmente de un procedimiento formalizado de mejoramiento continuo** orientado exclusivamente a la detección e implementación de mejoras en los procesos de elaboración y difusión de la información que se revela al mercado; no obstante, se asegura que toda información divulgada cumpla con los principios de **consistencia, claridad y oportunidad**, ajustándose estrictamente a las exigencias legales y regulatorias vigentes y procurando comunicaciones de fácil comprensión. Durante el ejercicio informado, la revisión de estos procesos se ha efectuado de manera **orgánica**, bajo la supervisión directa de la Administración y el Directorio, **sin una periodicidad preestablecida ni la participación de asesores externos**. Asimismo, la información es difundida mediante **instancias presenciales dirigidas a autoridades locales** y a través de **redes sociales**, con el propósito de abarcar adecuadamente a toda la provincia y a la comuna insular, fortaleciendo así los niveles de transparencia y acceso a la información.

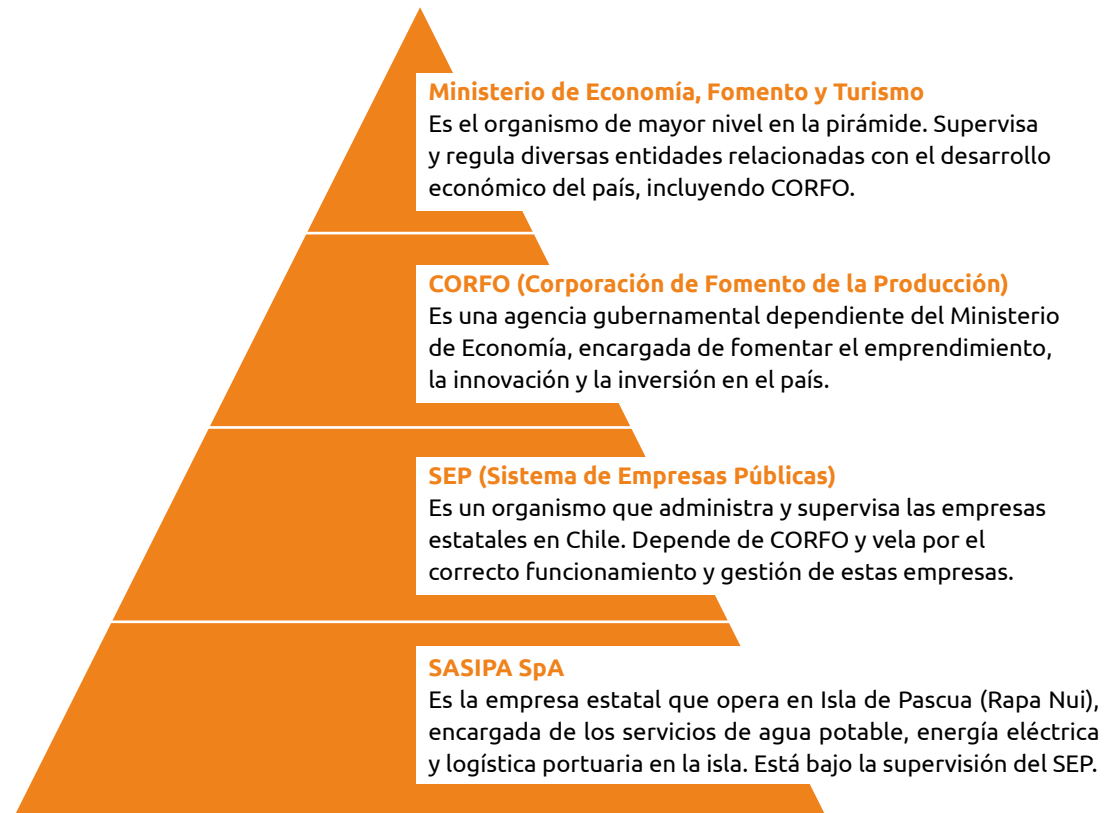


## Grupos de interés o stakeholders

### ¿En qué participamos?

La imagen muestra una estructura jerárquica en forma de pirámide, que representa la relación entre diferentes entidades del Estado chileno en relación con SASIPA SpA.

Explicación de la jerarquía:





## Proveedores

Durante el año 2025, SASIPA SpA mantuvo relaciones comerciales con un amplio conjunto de proveedores, superando los 100 actores entre empresas, personas naturales e instituciones, lo que refleja la diversidad de bienes y servicios requeridos para asegurar la continuidad operacional de la compañía.

En términos de gestión de pagos, la empresa registró un total de **1.693 facturas pagadas**, por un monto acumulado de aproximadamente **\$8.264.751.310**, evidenciando una operación significativa en volumen y recursos asociados a la cadena de suministro.

Respecto de las condiciones de pago, la compañía no distingue formalmente entre proveedores críticos y no críticos, efectuando los pagos conforme a las condiciones comerciales previamente acordadas. En este contexto, la mayoría de los pagos se realizaron a **30 días plazo**, correspondientes a **1.420 facturas y 248 proveedores**, mientras que un proveedor estratégico operó bajo condiciones de **90 días**, concentrando **273 facturas**.

En relación con el marco normativo vigente, la **Ley N° 21.131 sobre Pago a 30 Días** establece la obligatoriedad de pagar las facturas dentro de un plazo máximo de 30 días corridos desde su recepción, tanto para el sector público como privado, con el objeto de mejorar la liquidez, especialmente de las pequeñas y medianas empresas. No obstante, dicha normativa permite pactar plazos superiores, siempre que estos consten por escrito, no constituyan cláusulas abusivas y se encuentren debidamente registrados ante el Ministerio de Economía.

En este contexto, SASIPA SpA mantiene un **acuerdo de pago distinto con su proveedor ENAP Refinerías S.A., el cual opera bajo condiciones de pago a 90 días**, conforme a las características del servicio contratado y a las condiciones comerciales establecidas entre las partes.

Dentro de los principales proveedores por volumen de contratación, destacan entidades clave para la operación de la empresa, tales como:

- » **ENAP Refinerías S.A.**, con un monto aproximado de \$5.270 millones.
- » **Finning Chile S.A.**, con más de \$1.236 millones.
- » **Easter Island Logistics SpA**, con alrededor de \$100 millones.

Los servicios contratados durante el período abarcaron rubros críticos para la operación, tales como suministro de combustibles, transporte y logística, materiales eléctricos y de construcción, servicios tecnológicos, seguros, asesorías especializadas y servicios de mantenimiento, entre otros.

Adicionalmente, se observa una recurrencia en pagos asociados a servicios esenciales y permanentes, incluyendo plataformas tecnológicas, servicios bancarios, seguros, imposiciones previsionales y servicios operativos, lo que da cuenta de una gestión continua y estructurada de los compromisos financieros de la empresa.

Finalmente, la gestión de pagos incluye diversas tipologías documentales, tales como facturas electrónicas, boletas de honorarios, reembolsos y otros instrumentos contables, asegurando la trazabilidad y correcta imputación de los egresos conforme a la normativa vigente.



## Organizaciones

**La Comisión de Desarrollo de la Isla de Pascua (CODEIPA)** es el principal espacio de coordinación entre la comunidad Rapa Nui y organismos públicos. Creada en 1993 por la Ley N° 19.253, tiene como función principal proponer al presidente de la República la gestión de tierras en la isla, además de formular y ejecutar planes de desarrollo económico, social, cultural y ambiental.

### Funciones principales:

- » Regularización y gestión de tierras en Isla de Pascua.
- » Desarrollo de proyectos para mejorar la calidad de vida de la comunidad Rapa Nui.
- » Conservación del medioambiente y el patrimonio arqueológico.
- » Creación de convenios con entidades nacionales e internacionales.

### INTEGRANTES

La Comisión de Desarrollo de Isla de Pascua (CODEIPA) se constituye como un órgano de gobernanza clave integrado por 15 miembros principales, bajo el marco normativo de la Ley Indígena 19.253. Su composición técnica, definida en el Artículo 68 de dicha ley, establece un modelo de gestión conjunta que combina 8 representantes gubernamentales provenientes de los ministerios de Desarrollo Social, Educación, Bienes Nacionales y Defensa, junto a delegados de CORFO, CONAF y CONADI. La estructura de mando es liderada por el Delegado Presidencial Provincial (anteriormente Gobernador) en el cargo de Presidente, con el Jefe de la Oficina de Asuntos Indígenas de la CONADI actuando como Secretario Técnico. Por parte del ámbito local, la comisión integra al Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Isla de Pascua y a seis miembros de la comunidad Rapa Nui elegidos mediante votación popular, entre los cuales se incluye por derecho propio al Presidente del Consejo de Ancianos, asegurando así una representatividad equilibrada entre el Estado y las instituciones tradicionales de la Isla.

### COMUNIDAD Y AUTORIDADES

Isla de Pascua es una Provincia de la Región de Valparaíso, donde la autoridad está constituida por la Delegación Presidencial Provincial de Isla de Pascua, cuya función es la representación política administrativa del gobierno central, en la acción de gobierno interior. Política y administrativamente, la Isla también es una comuna a cargo de la Municipalidad, de quien depende la elaboración, aprobación y desarrollo del Plan de Desarrollo Comunal y el Plan Regulador, entre otras importantes materias.

### FORTALECIMIENTO DE LA INTERLOCUCIÓN Y VINCULACIÓN COMUNITARIA

En los últimos años, SASIPA SpA ha impulsado un trabajo intensivo orientado a consolidar un acercamiento genuino con la comunidad Rapa Nui. Este proceso de apertura se ha manifestado a través de una gestión transparente de la realidad institucional, permitiendo una comunicación oportuna y efectiva hacia los usuarios, especialmente en lo referido a la programación de interrupciones de suministro eléctrico y de agua potable por labores de mantenimiento.



Esta evolución en la cultura organizacional se traduce en una mayor celeridad en la atención de solicitudes y reclamos, implementando de manera transversal una política de puertas abiertas diseñada para recibir y canalizar las inquietudes de los clientes y de la población en general. Estas muestras concretas de interlocución local y responsabilidad social empresarial no solo refuerzan las buenas prácticas de la compañía, sino que posicionan a SASIPA como un actor comprometido con el bienestar y la escucha activa de su entorno social.





### TRABAJADORES

La dotación total de la empresa es de 108 personas, distribuidos en los tres rubros principales y en los niveles de abastecimiento y mantenimiento, soporte de la gestión, atención a clientes y administración. Parte importante de los trabajadores no cuenta con un título técnico y su labor la desarrollan en base a la experiencia práctica adquirida, por lo cual la incorporación de tecnología a los rubros de la empresa requiere de desarrollar simultáneamente programas de capacitación y entrenamiento.

### ACCIDENTES LABORALES.

SASIPA SpA cuenta con protocolos de seguridad internos diseñados para garantizar una comunicación y notificación eficiente ante situaciones de emergencia, tales como accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Este marco de actuación posee un alcance integral, brindando cobertura a la totalidad de los colaboradores de la empresa, independientemente de su calidad contractual, incluyendo a trabajadores de planta, contratistas, subcontratistas y prestadores de servicios.

La estrategia institucional tiene como objetivo principal orientar de manera oportuna sobre los mecanismos de salud disponibles, proporcionando el apoyo necesario a quienes enfrenten una contingencia laboral. Esto incluye la gestión y facilitación del acceso a prestaciones médicas, económicas y de rehabilitación, con el fin de mitigar las consecuencias negativas derivadas de estos eventos y asegurar una recuperación efectiva.

### CULTURA DE PREVENCIÓN Y AUTOCUIDADO

Más allá de la respuesta ante emergencias, la finalidad de transparentar los beneficios médicos y económicos asociados a la cobertura legal es fortalecer la conciencia y motivación hacia el autocuidado. Al exponer con claridad la complejidad de estos procesos, la organización busca demostrar que la ocurrencia de un siniestro laboral conlleva efectos adversos que superan cualquier medida de asistencia, reafirmando que la prevención es la única vía para resguardar la integridad y el bienestar de cada integrante de la organización.

Número de accidentes **3**

Número de Enfermedades Profesionales **1**

Promedio de Trabajadores **146,58**

Días perdidos por accidentes de trabajo **60**

Días perdidos por enfermedad profesional **0**

Víctimas mortales **0 (cero)**

Tasa de Accidentabilidad **2,05**

Tasa Frecuencia **8,12**

Cotización Adicional **2,38%**

Durante el año 2025, se ejecutaron labores con mayor Seguridad y Prevención, además de realizar una constante supervisión en los ingresos a urgencia por accidentes de trabajo, accidentes de trayecto y enfermedad profesionales, gestionando de mejor forma cada uno de los casos que se presentan en el desarrollo de actividades laborales.

## PROVEEDORES & CADENA DE SUMINISTRO

SASIPA SpA cuenta con un Manual y Política de Compras que regula los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios, estableciendo criterios y procedimientos orientados a asegurar la transparencia y probidad en la relación con sus proveedores. Complementariamente, desde el 31 de mayo de 2025 la empresa dispone de una Política de Conflictos de Interés, cuyo objetivo es identificar oportunamente eventuales situaciones derivadas de relaciones de parentesco, vínculos comerciales u otras vinculaciones que puedan influir en la toma de decisiones, tanto de manera directa como a través de terceros que provean bienes o servicios a la empresa. No obstante lo anterior, durante el período reportado SASIPA no ha realizado un análisis sistemático de sus proveedores bajo criterios específicos de sostenibilidad, ni cuenta con registros sobre el número de proveedores evaluados bajo dichos criterios, su representación sobre el total de proveedores ni el porcentaje de compras asociado a este tipo de evaluaciones, tanto para proveedores nacionales como extranjeros.

### Gestión y Evaluación de Proveedores

SASIPA SpA cuenta con políticas y procedimientos formales para la evaluación de sus proveedores, orientados a resguardar la transparencia, probidad y correcta toma de decisiones en los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios.

Actualmente, la sociedad dispone de un Manual y Política de Compras vigente, que rige todas las adquisiciones de bienes y la contratación de servicios, estableciendo criterios y procedimientos que permiten evaluar a los proveedores para los fines propios de la organización, tales como el cumplimiento contractual, idoneidad técnica, condiciones comerciales y resguardos administrativos.

Asimismo, SASIPA SpA cuenta con una Política de Conflicto de Interés, vigente desde el 31 de mayo de 2025, cuyo objetivo es detectar oportunamente eventuales situaciones de conflicto de interés derivadas de relaciones de parentesco, vínculos comerciales u otras relaciones relevantes, ya sea de forma directa o a través de empresas que suscriban acuerdos, contraten, provean bienes o servicios, o ejecuten obras para la sociedad. Esta política permite, además, identificar a las personas vinculadas a SASIPA que participen en los procesos de decisión o en la aprobación de actos y contratos, contribuyendo al fortalecimiento del gobierno corporativo y a la mitigación de riesgos asociados a la relación con proveedores.

En conjunto, estos instrumentos constituyen el marco mediante el cual SASIPA SpA aborda la evaluación de proveedores, incorporando criterios de control interno, probidad y gestión responsable en sus procesos de contratación.



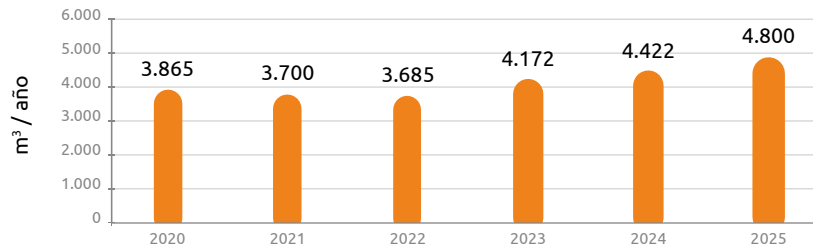
### Cadena de suministro

El principal proveedor estratégico de SASIPA SpA es la Empresa Nacional de Petróleo (ENAP). A través de este vínculo, la organización adquiere el combustible diésel necesario para asegurar la operatividad de la Central Generadora de Energía Eléctrica Mataverí, infraestructura crítica para el suministro energético de Rapa Nui.

El consumo de petróleo diésel por parte de la central representa uno de los principales componentes operativos de la matriz energética actual. Esta dependencia técnica mandata una gestión logística rigurosa para garantizar la continuidad del servicio, así como la implementación de estrictos protocolos de seguridad en el transporte, almacenamiento y manejo del combustible, minimizando cualquier riesgo ambiental en el territorio insular.

El consumo de petróleo Diesel, por parte de la central generadora, llegó en 2025 a los 4.800 m<sup>3</sup>; lo que implicó para SASIPA SpA, un costo de M\$ 5.043.536.

### Evolución de Consumo Petróleo Diesel



A la fecha, SASIPA SpA mantiene un (1) acuerdo inscrito en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

Dicho acuerdo corresponde a un convenio de pago con un plazo excepcional de 90 días, celebrado con la Empresa Nacional del Petróleo (ENAP).

La empresa SASIPA SpA no ha asumido cambios significativos de tamaño, estructura, propiedad o cadena de suministro en la organización.





## Principales Proveedores

A continuación, se detalla lista de los proveedores con los cuales nos relacionamos para poder dar continuidad a todos los servicios:

### Proveedores Materiales Eléctricos:

- » Distribuidora Técnica Eléctrica Vitel S.A.
- » Equilec Sociedad Comercial Ltda.
- » Aragon S.A.
- » Comercializadora de maderas impregnadas Concón Ltda.
- » Prefabricados de concreto Rodríguez SpA.
- » Rhona S.A.
- » Comercializadora Multinacional S.A.
- » Flores y Kersting.
- » Finning Chile S.A (Repuestos, filtros y Aceite).
- » Copec (aceites central eléctrica y maquinaria general SASIPA).

### Proveedores de Agua Potable:

- » Comercial Tecno Tubos Ltda. (proveedor de materiales).
- » Servicios e insumos Fittex S.A (proveedor de materiales).
- » Comercial XIPLAS Ltda. (proveedor de materiales).

- » Brenntag (proveedor hipoclorito de sodio al 10%).
- » KSB Chile S.A (proveedor bombas de pozo profundo).
- » Comercial Iron Trust (proveedor tapas para cámaras AP).
- » También se debe destacar como proveedor de servicios de análisis y certificador de la calidad de agua potable a Hidrolab SpA, el cual se encuentra certificado por Instituto Nacional de Normalización y reconocido por la SISS.

### Proveedores de artículos de Administración:

- » Dimerc (materiales de oficina).
- » Garmendia Macus S.A.
- » Proteknica S.A.
- » Safe S.A
- » Opzion S.A.
- » Holding Qb Consultores Spa.
- » Santana Red De Negocios Spa.
- » Stuedemann S.A.
- » Servicios Integrales Selle.Com Ltda.
- » Pc Factory.

### Otros Proveedores:

- » Finning Chile / generación eléctrica.
- » Gory Cardinali / Construcción.
- » Ingeniería IGL SpA – asesorías AP.
- » Zúñiga y Figueroa Ltda – central eléctrica – asesorías e implementación red de incendio.
- » Cristian Schrader E.I.R. L. / servicios electricidad.
- » Rhona / Electricidad – transformadores.
- » Soporte y Proyección/servicios computacionales.
- » Ferretería Ohiggins.
- » Ferreterías locales que venden productos traídos desde el continente.
- » Juan Zamora y compañía Ltda.
- » Riveros s.a.i.c
- » Christian Hughes compañía Ltda.

SASIPA SpA cuenta con políticas y procedimientos formales para la evaluación de sus proveedores, orientados a resguardar la transparencia, probidad y correcta toma de decisiones en los procesos de adquisición de bienes y contratación de servicios.

Actualmente, la sociedad dispone de un Manual y Política de Compras vigente, que rige todas las adquisiciones de bienes y la contratación de servicios, estableciendo criterios y procedimientos que permiten evaluar a los proveedores para los fines propios de la organización, tales como el cumplimiento contractual, idoneidad técnica, condiciones comerciales y resguardos administrativos.

Asimismo, SASIPA SpA cuenta con una Política de Conflicto de Interés, vigente desde el 31 de mayo de 2025, cuyo objetivo es detectar oportunamente eventuales situaciones de conflicto de interés derivadas de relaciones de parentesco, vínculos comerciales u otras relaciones relevantes, ya sea de forma directa o a través de empresas que suscriban acuerdos, contraten, provean bienes o servicios, o ejecuten obras para la sociedad.

Esta política permite, además, identificar a las personas vinculadas a SASIPA que participan en los procesos de decisión o en la aprobación de actos y contratos, contribuyendo al fortalecimiento del gobierno corporativo y a la mitigación de riesgos asociados a la relación con proveedores.

En conjunto, estos instrumentos constituyen el marco mediante el cual SASIPA SpA aborda la evaluación de proveedores, incorporando criterios de control interno, probidad y gestión responsable en sus procesos de contratación.



## CLIENTES



### SERVICIO GENERACIÓN Y DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA

Durante el ejercicio 2025, el **Servicio de Generación y Distribución Eléctrica** de SASIPA SpA continuó cumpliendo un rol estratégico en el aseguramiento del suministro energético del territorio insular, tanto para clientes finales como para los propios procesos productivos de la empresa. En la actualidad, existen **3.971 medidores conectados a las redes de SASIPA SpA**, de los cuales **270 corresponden a empalmes trifásicos**. Durante el año se incorporaron **10 nuevos empalmes**, los cuales demandan en conjunto **más del 58 % del total de la energía eléctrica entregada**, reflejando un aumento sostenido en la carga eléctrica asociada a actividades de mayor consumo.

Un aspecto relevante de la demanda eléctrica corresponde a la **interrelación y dependencia de los procesos internos de SASIPA**, configurándose un **cliente interno no comercial**, donde parte de la producción eléctrica es destinada a sostener los rubros estratégicos de la empresa. En este contexto, el **Servicio de Agua Potable** se posiciona como el principal cliente interno, utilizando energía eléctrica en los procesos de producción, distribución y aseguramiento del abastecimiento de agua potable para la comunidad, lo que refuerza la importancia de la continuidad y estabilidad del suministro eléctrico.

En materia de **hitos operativos e infraestructura**, durante el período se ejecutaron acciones prioritarias orientadas a fortalecer la confiabilidad del sistema eléctrico. Entre ellas, se destaca la **conservación del Grupo Generador N.º6**, permitiendo mantener su operatividad y eficiencia dentro del parque de generación existente. Asimismo, y en respuesta a una situación de **emergencia operativa**, se materializó la **reposición del GED N.º2**, originalmente de **1.820 kW**, mediante la incorporación de **dos grupos generadores de 800 kW cada uno**, mejorando la flexibilidad operativa y la capacidad de respaldo del sistema.

De igual forma, se concretó el **complemento a la Glosa Insular** para la **reposición del Grupo Generador N.º5, de 1.600 kW**, el cual será sustituido por **dos generadores de 800 kW cada uno**, medida que permitirá reforzar la seguridad del suministro eléctrico y responder adecuadamente a escenarios de alta demanda o contingencia, asegurando la continuidad del servicio para la población y los servicios esenciales.

Finalmente, como un hito de carácter **estratégico y de proyección de largo plazo**, el **30 de noviembre de 2025** se publicó la licitación del proyecto **“Diseño, Construcción, Monitoreo y Mantenimiento de Central Fotovoltaica con sistema de almacenamiento BESS – Mataveri, Rapa Nui”**, iniciativa que representa un avance significativo en la **diversificación de la matriz energética**, la incorporación de **energías renovables** y el fortalecimiento de la **autonomía energética del sistema insular**, en coherencia con los objetivos de sostenibilidad y modernización de la infraestructura eléctrica de SASIPA SpA, permitiendo pasar desde un 1% de producción energética con energías renovables a un 21%.





## SERVICIO PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN AGUA POTABLE

Durante el año 2025, en materia de agua potable, **SASIPA SpA otorgó servicio a un total de 3.598 clientes**, incorporándose además **60 nuevos empalmes**, lo que refleja el crecimiento sostenido de la cobertura y la demanda del servicio en la comuna. Asimismo, se mantiene el **Servicio de Agua Potable Rural** en el sector **Te Miro O'one**, ubicado a 10 kilómetros de Hanga Roa.

Con el objetivo de **mejorar la continuidad, seguridad y eficiencia del servicio entregado a los usuarios**, durante el período se ejecutaron diversos proyectos e inversiones relevantes, entre los que destacan:

La **adquisición e instalación de un cierre perimetral** asociado a la ampliación del terreno del **estanque Vaitea**, fortaleciendo la seguridad de la infraestructura crítica.

La realización de un **estudio de radiofrecuencia y la implementación de una red para la tele lectura de medidores**, orientada a modernizar la gestión operativa y mejorar el control del consumo.

La **adquisición de bombas para pozo profundo** permitiendo reforzar la capacidad operativa y de respuesta ante contingencias.

La **adquisición de un grupo electrógeno móvil**, destinado a asegurar la continuidad del servicio frente a eventuales cortes de suministro eléctrico.

La **adquisición de una torre de iluminación móvil**, para apoyar labores operativas y trabajos en terreno.





El **recambio de 2.805 metros de matriz en el sector Orito**, obra fundamental para mejorar la eficiencia hidráulica y la calidad del servicio entregado a los clientes de dicho sector.

Estas iniciativas permitieron fortalecer la infraestructura sanitaria, optimizar la operación del sistema y avanzar en la modernización del servicio, contribuyendo directamente a una **mejor atención y calidad de suministro para los clientes de SASIPA SpA**.

En el caso del servicio eléctrico ningún cliente alcanza el 10% del ingreso del segmento.

En el caso del servicio de agua potable ningún cliente alcanza el 10% del ingreso del segmento.

En el caso del servicio de carga y descarga, la Navier Easter Island Logistics alcanza aproximadamente un 57,7% de los ingresos y la Naviera GV con el 20,9% de los ingresos.

#### *Trabajo Colaborativo SASIPA SpA – Asterra*

Durante el período, SASIPA SpA desarrolló un trabajo coordinado con Asterra orientado a fortalecer la gestión del recurso hídrico en Rapa Nui mediante la detección temprana de fugas y la protección de las fuentes de abastecimiento. Como resultado de la aplicación de tecnologías especializadas, se identificaron 22 fugas en la red de agua potable, permitiendo priorizar acciones correctivas, entre las que se concretó la reparación de 10 fugas críticas, con un impacto positivo en la continuidad y calidad del servicio.

Adicionalmente, se detectaron 15 filtraciones de aguas grises, situación de especial gravedad considerando que la isla no cuenta con un sistema formal de gestión de este tipo de aguas. Este escenario refuerza la necesidad de mantener y profundizar el apoyo técnico de Asterra, junto con la colaboración de empresas del Estado, para su pronta localización y reparación.

El trabajo conjunto también permitió una gestión oportuna de eventos de contaminación de fuentes de agua, aportando información clave para la toma de decisiones preventivas. Todo ello se desarrolló en un marco de colaboración interinstitucional, fortaleciendo la coordinación entre organismos públicos y actores técnicos, y consolidando una gestión más integrada y resiliente del sistema sanitario de la isla.



## SERVICIO CARGA Y DESCARGA MARÍTIMA

### *Análisis de Clientes y Operación de Cabotaje Marítimo.*

El segmento de clientes que demanda los servicios de carga y descarga está compuesto por las empresas navieras que realizan las labores de cabotaje y recalán en el sector de Hanga Piko. Asimismo, se consideran clientes finales a las empresas, el comercio local y los habitantes de Rapa Nui, quienes actúan como propietarios o destinatarios finales de los bienes transportados.

### *Flota y Operadores Navieros Actualizados*

La conectividad marítima de la Isla se sustenta en la operación de las siguientes compañías y sus respectivas naves:

- » Easter Island Logistics (EIL): Opera con las Moto Naves (M/N) Danstar, Gacrux y Saint Brand.
- » Naviera Transmarko: Cumple un rol fundamental con la M/N Isla Mechuque.
- » Naviera GV: A través de la M/N Lago Icalma.
- » Naviera Eccob: Con la M/N Esso Harstard.
- » Naviera Iorana: Con el buque Iorana.
- » Armada de Chile: Apoyo logístico estratégico mediante las Barcas Chacabuco y Rancagua, y los buques OPV Toro y Aquiles.

### *Hitos Operativos y Proyectos de Infraestructura (2025)*

Durante el ejercicio 2025, la **operación marítima** se consolidó como un **pilar logístico estratégico** para el abastecimiento de la isla y el desarrollo de obras públicas relevantes, concentrando un alto volumen de carga y una elevada intensidad operativa, propias de la condición insular y remota del territorio.

Entre los principales hitos del período destacó el inicio del proyecto **“Conservación Red Vial IPA 1 e IPA 2”**, ejecutado por la empresa **Pavimentos Chilenos**. La fase inicial consideró el traslado de materiales en un primer arribo a bordo de la **M/N Isla Mechuque**, mientras que la continuidad del proyecto fue respaldada posteriormente por el resto de las navieras, mediante un traslado sostenido de materiales, insumos críticos y equipos especializados. Este proyecto representó una **parte significativa del volumen total de carga movilizada**, incrementando los días de operación marítima por sobre los niveles habituales.

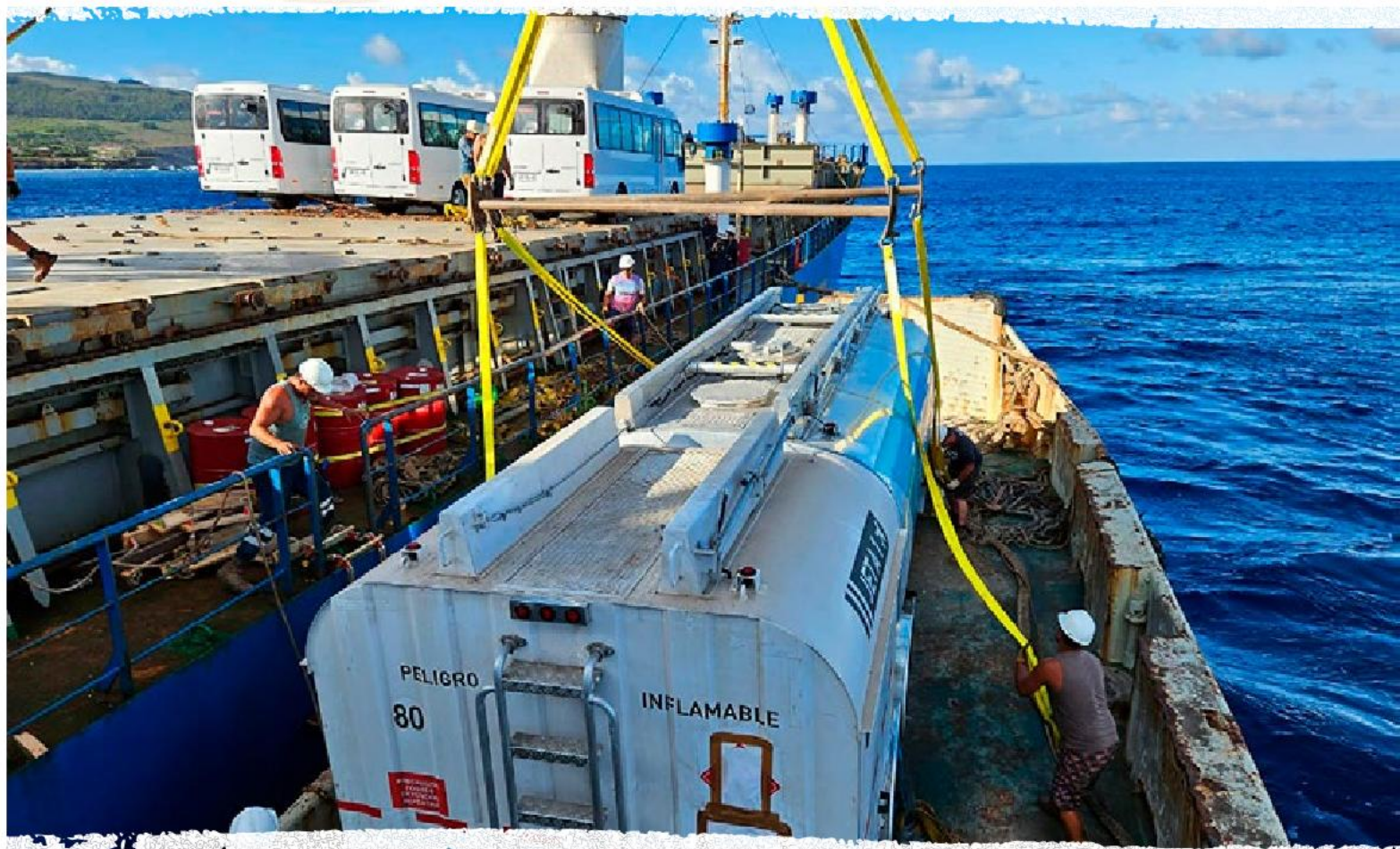
En cuanto al **movimiento anual de carga**, el año 2025 destacó por la **descarga de 492 vehículos**, correspondiente a la demanda permanente de transporte y renovación del parque automotriz local. De manera paralela, y asociada a **proyectos de gran envergadura**, se realizó la gestión y descarga **maquinaria pesada y equipamiento técnico**, indispensables para la ejecución de obras de infraestructura y para el abastecimiento regular de la isla, que mantiene una demanda constante de insumos críticos debido a su condición de territorio aislado.



La operación marítima permitió asegurar el **suministro continuo de gas, materiales de construcción e insumos esenciales**, incluyendo oxígeno y equipamiento destinado al hospital local y a personas electrodependientes, contribuyendo a la continuidad de los servicios básicos y al bienestar de la comunidad.

Adicionalmente, se destacó la descarga de equipamiento y vehículos especializados para la filmación de la película internacional **“Wild Horse Nine”**, producción de Searchlight Pictures, evidenciando la capacidad del sistema marítimo para responder a requerimientos logísticos especiales y proyectar a la isla a nivel internacional.

Finalmente, las faenas marítimas se desarrollaron **priorizando la seguridad de las y los trabajadores**, contemplando suspensiones preventivas ante condiciones climáticas adversas, reafirmando el compromiso con una gestión responsable y alineada con altos estándares operacionales.





## Reporte y alcance de métricas de sostenibilidad

El enfoque de sostenibilidad de SASIPA SpA se enmarca en su rol como empresa estatal que presta servicios básicos esenciales a la comunidad de Rapa Nui, priorizando la continuidad operativa, el cumplimiento normativo y la responsabilidad institucional. En este contexto, los aspectos ambientales, sociales y de gobierno corporativo son abordados de manera transversal, en coherencia con su estructura organizacional y su modelo de gestión y reporte de información.

SASIPA SpA elabora y reporta sus estados financieros de manera integrada, consolidando la información contable de todas sus unidades de negocio, los cuales son presentados ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) conforme a la normativa contable IFRS vigente. Esta forma de reporte responde tanto a la naturaleza de la empresa como a su operación en un territorio insular con características especiales, constituyendo la base sobre la cual se gestiona y comunica su desempeño económico, social y ambiental.

Dada esta estructura de reporte, la empresa no realiza actualmente una segregación de información financiera u operacional por la línea de negocio, incluyendo la actividad eléctrica, ni cuenta con métricas específicas desarrolladas bajo estándares internacionales de sostenibilidad como SASB. Lo anterior se explica, además, por el carácter especial de SASIPA como empresa estatal que opera exclusivamente en el territorio insular de Rapa Nui, sin disponer de un RUT independiente como empresa eléctrica.

En este contexto, la gestión y divulgación de la información se realizan a nivel institucional e integrado, priorizando el cumplimiento riguroso de las exigencias legales, financieras y regulatorias aplicables. A la fecha, la CMF no ha formulado observaciones respecto de la forma ni del alcance del reporte efectuado por la empresa, el cual se realiza a través de sus estados financieros IFRS y demás reportes corporativos oficiales.

Considerando lo anterior, la información presentada en este capítulo da cuenta de las prácticas y avances de SASIPA en materias de sostenibilidad desde una perspectiva institucional, coherente con su modelo de gestión y reporte vigente. Si bien actualmente no se reportan métricas bajo estándares específicos como SASB, la empresa mantiene como eje central de su gestión la observancia de la normativa aplicable y la entrega transparente de información a través de sus estados financieros y reportes corporativos, los cuales constituyen la base para la toma de decisiones, la rendición de cuentas y el relacionamiento con sus distintos grupos de interés.

Este enfoque permite comprender el alcance del reporte de sostenibilidad como una característica estructural del modelo de gestión de SASIPA, y no como una carencia, integrándose de manera natural al relato general de la memoria.

### VERIFICACIÓN EXTERNA DE INFORMACIÓN DE SOSTENIBILIDAD

En línea con lo expuesto anteriormente, y considerando el alcance actual del modelo de gestión y reporte de SASIPA SpA, la empresa no ha llevado a cabo durante el período informado procesos de verificación externa por parte de terceros independientes respecto de la información ni de las métricas relacionadas con sostenibilidad. Lo anterior se enmarca en que la información reportada se genera y presenta a nivel institucional e integrado, principalmente a través de los estados financieros elaborados bajo normativa IFRS y otros reportes corporativos oficiales, los cuales cumplen con las exigencias legales y regulatorias aplicables. En este contexto, la empresa ha enfocado sus esfuerzos en asegurar la consistencia, transparencia y cumplimiento de la información reportada, conforme a su estructura, naturaleza y ámbito de operación.



# 10

## Principales propiedades *e inmuebles*

## Concesiones Fiscales

De acuerdo con la legislación vigente, la empresa no puede adquirir el dominio de bienes inmuebles en Isla de Pascua. En ese contexto, para el desarrollo de sus actividades y la continuidad operativa de sus servicios, la Sociedad utiliza determinados inmuebles esenciales que se encontraban amparados por concesiones de uso gratuito otorgadas por el Ministerio de Bienes Nacionales a la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO), propietaria de la Sociedad.

Dichas concesiones fueron otorgadas por el Ministerio de Bienes Nacionales, a través de la Oficina Provincial de Isla de Pascua, por un plazo de cinco años contado desde la fecha de su notificación. Si bien estas concesiones ya se encuentran vencidas, su renovación fue solicitada oportunamente —con anterioridad a su vencimiento— esta vez a nombre de SASIPA SpA, solicitudes que actualmente se encuentran en tramitación ante dicha autoridad, con el objeto de regularizar la situación y asegurar la continuidad del uso de los inmuebles necesarios para la operación de la empresa.

A continuación, se detallan los inmuebles involucrados:

Inmueble	Resolución	Fecha de Resolución
Oficinas administrativas y bodega	07 de 2020	19-05-2020
Sala bombas y pozo N°7	04 de 2020	15-05-2020
Pozo extracción agua N°23	06 de 2020	15-05-2020
Pozo extracción agua N°29	03 de 2020	15-05-2020
Estanque de impulsión Puku Rangí Uka	02 de 2020	15-05-2020
Central eléctrica Mataveri	05 de 2020	15-05-2020
Estanque Vaitea	11 de 2020	25-06-2020
Mataveri- Proyecto Planta FV	01 de 2021	23-02-2021

Asimismo, durante el período se han obtenido nuevas concesiones de uso gratuito, otorgadas por el Ministerio de Bienes Nacionales, a través de la Oficina Provincial de Isla de Pascua, a nombre de SASIPA SpA, por un plazo de cinco años. A continuación, se detallan los inmuebles respectivos:

Inmueble	Resolución	Fecha de Resolución
Acceso estanque Vai tea	21 de 2025	30-10-2025
Pozo exploratorio	27 de 2025	26-12-2026

## Concesiones *Marítimas*

La Sociedad cuenta con la primera renovación con modificación de concesión marítima menor sobre un sector de terreno de playa, playa y uso de mejora fiscal, ubicado en el sector denominado Hanga Piko, comuna de Isla de Pascua, otorgada mediante Decreto Supremo N° 414 de 2021 del Ministerio de Defensa Nacional, con vencimiento el 30 de junio de 2031.


El objeto de la concesión es permitir la realización de actividades de carga y descarga de buques mediante barcasas de hasta 45 TRG, así como el uso de las mejoras fiscales existentes destinadas a oficinas, servicios para el personal, bodegas, plataforma de concreto y atracadero para el tránsito de mercancías. La concesión ampara, además, una rampa natural, una explanada destinada a varadero, bodegas y taller.





# 11

## Equipos y maquinarias



El presente capítulo describe el conjunto de equipos, maquinarias e infraestructura operativa con que cuenta la empresa al año 2025, los cuales sustentan la continuidad y calidad de los servicios de generación y distribución eléctrica, producción y distribución de agua potable, y apoyo logístico a las operaciones marítimas, en un territorio de características geográficas y operativas particulares.

Asimismo, este capítulo detalla la distribución física de los equipos, la flota de vehículos operativos, la extensión de las redes eléctricas, la infraestructura asociada al sistema de agua potable y los recursos destinados al servicio de carga y descarga marítima, los cuales resultan fundamentales para asegurar la continuidad operacional, la respuesta ante emergencias y el cumplimiento de los estándares técnicos y normativos vigentes.

En su conjunto, los equipos y maquinarias aquí descritos representan un pilar fundamental para la gestión operativa de la empresa, permitiendo responder de manera eficiente a las necesidades de la comunidad y proyectar el desarrollo de los servicios esenciales con una visión de sustentabilidad y mejora continua.

Para efectos de su planificación estratégica y gestión operativa, la sociedad considera distintos horizontes de tiempo, atendiendo a la naturaleza de sus actividades y a la vida útil de sus activos e infraestructura.

En este contexto, el corto plazo corresponde a un horizonte de hasta un año, enfocado principalmente en la continuidad operacional, el mantenimiento de la infraestructura existente y la gestión eficiente de los recursos disponibles.

El mediano plazo comprende un período aproximado de entre dos y cinco años, orientado a la planificación de inversiones relevantes, renovación o mejora de activos, y ajustes operativos que permitan asegurar la calidad y sostenibilidad de los servicios prestados.

Finalmente, el largo plazo considera un horizonte superior a cinco años, asociado a la vida útil de la infraestructura crítica de la empresa, a la evolución de su modelo de gestión y a la sustentabilidad de sus operaciones en el tiempo.

## Generación *Eléctrica*

- » Grupo electrógeno N.º1, Caterpillar C-32, instalado 2009 (1.000 KvA=800 Kw Prime)
- » Grupo electrógeno N.º2, Caterpillar C-32, instalado 2025 (1.000 KvA=800 Kw Prime).
- » Grupo electrógeno N.º3, Caterpillar C-32, instalado 2025 (1.000 KvA=800 Kw Prime).
- » Grupo electrógeno N.º4, Caterpillar 3512, instalado 2017 (1.700 KVA=1.360 Kw Prime/Fuera de Servicio).
- » Grupo electrógeno N.º5, General Electric 6L250, instalado 2013 (2.000 KVA=1.600 Kw Prime/De baja y en proceso de reemplazo).
- » Grupo electrógeno N.º6, Caterpillar C-32, instalado 2015 (1.000 KvA=800 Kw Prime)
- » Grupo Electrógeno N.º7, Caterpillar C-32, instalado 2016 (1.000 KvA=800 Kw Prime).
- » Grupo Electrógeno N.º8, Caterpillar C-32, instalado 2016 (1.000 KvA=800 Kw Prime).
- » Planta Fotovoltaica (solar), 400 paneles solares con capacidad máxima de generación peak de 105 Kw, dependiendo de las condiciones climatológicas, el cual ha generado 97.778 kWh.

### Galpón 1 (5 Generadores Caterpillar):

- » N.º 1: Caterpillar C-32
- » N.º 2: Caterpillar C-32
- » N.º 4: Caterpillar 3512 F/S
- » N.º 7: Caterpillar C-32
- » N.º 8: Caterpillar C-32

### Extensión Galpón 1 (1 Generador Caterpillar):

- » N.º 6: Caterpillar C-32 en contenedor transportable

### Patio Exterior

- » N.º 3: Caterpillar C-32 en contenedor insonorizado.

### Galpón 2:

- » N.º 5: General Electric F/S

### Vehículos

- » 01 camioneta de emergencia Mahindra pickup work 2.2 cc 4x2 año 2019.
- » 01 grúa horquilla Komatsu FD30, año 2024, con capacidad para 3 tons.



## Distribución *Eléctrica*

- » Líneas de Alta Tensión: 43 Km.
- » Líneas de Baja Tensión: 150 Km.
- » Camión Grúa, marca Ford año 2011.
- » Camión Hidro elevador, marca Ford 2011 F/S.
- » Camión Hidro elevador, marca Ford 4000 2019.
- » 01 camioneta de emergencia, Nissan Terrano, doble cabina 4X4, año 2014.
- » 01 camioneta de emergencia, Nissan NP300, doble cabina 4X4, año 2016.
- » 01 camioneta de emergencia Mitsubishi Katana doble cabina 4X4, año 2024



## Producción y distribución de Agua Potable

- » Estanques de regulación de presión:
  - 1 estanque con capacidad para 500 m3, sector Rano Kau.
  - 1 estanque con capacidad para 350 m3, sector Rano Kau.
  - 1 estanques con capacidad para 250 m3, sector Arapiki.
  - 1 estanques con capacidad para 300 m3, sector Arapiki.
  - 1 estanque con capacidad para 300 m3, sector Puna Pau
  - 1 estanque con capacidad para 250 m3, Fundo Vaitea, para la provisión del Sector de Miro O'one.
- » 74 Km. de matrices de diferentes materiales y diámetros.
- » Dos máquinas de electro fusión y dos de termo fusión de cañerías de HDPE 250 mm.
- » Máquina retroexcavadora, marca John Deere 310J, año 2011.
- » Grupo electrógeno rodante de 88 KVA, marca Perkins, año 2011.
- » 01 camioneta de emergencia Mitsubishi Katana doble cabina 4X4, año 2019.
- » 01 camioneta de emergencia Mitsubishi Katana doble cabina 4X4, año 2024.
- » 01 camioneta de emergencia Nissan NP300 doble cabina 4X4, año 2016.
- » 01 camioneta de mantención agua potable Mahindra cabina simple, año 2019.
- » 01 camión de emergencia HINO XZU 6.5 DC, año 2016.
- » 01 camión tolva Hyundai HD78 STD Eurov 4x2, año 2018.
- » 02 martillos hidráulicos SB 302, marca Atlas Copco, año 2011 y 2016.
- » 01 torre de iluminación Hiligth, marca Atlas Copco, año 2025.
- » 06 grupo electrógeno de 165 KVA, marca Lureye, año 2018.
- » 01 betonera bencinera de 200 lt, marca LEMACO, año 2017.
- » 01 generador portátil insonorizado, marca Honda, diesel EU 65 is, año 2015.
- » 01 generador portátil insonorizado Honda Modelo EU47, año 2019.
- » 01 placa compactadora Honda GX160, año 2019.
- » 02 equipos detector de fugas Geófono, 44 pre - localizadores de fugas de red.
- » Estación total laser Sanding Arc 5.
- » Pozometro de 120 mts.



## Servicio de Carga y *Descarga Maritima*

- » 2 barcasas de 35 toneladas de capacidad (Rano Raraku II y Rano Aroi II).
- » 1 grúa horquilla Komatsu FD30, año 2016, con capacidad para 3 tons.
- » 1 grúa horquilla Komatsu FD30, año 2017, con capacidad para 3 tons.
- » 1 grúa horquilla Komatsu FD30, año 2019, con capacidad para 3 tons.
- » 1 grúa horquilla Komatsu FD160, año 2017, con capacidad para 16 tons.
- » Mahindra pik up work 2.2 c/s





# 12

## Gestión *de riesgos*

## Factores de *Riesgos*



*Riesgo asociado a la disponibilidad de agua y condiciones de no contaminación*

La integración de la gestión de riesgos en las diversas actividades de la compañía se sustenta en un pilar fundamental: el Comité de Riesgo, Auditoría y Cumplimiento (CRAC). Este comité de directores ampliado aborda materias transversales de alta relevancia, con especial énfasis en la seguridad de la información y el cumplimiento normativo.

El objetivo central de esta unidad consiste en el mantenimiento de las operaciones del negocio bajo un perfil de control riguroso. Para ello, el CRAC dispone de un Manual que sistematiza sus actividades y establece los estatutos, objetivos y funciones que norman su actuar. Este marco operativo se alinea con las disposiciones del Directorio, la normativa vigente y los lineamientos de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo del Código SEP.

Esta estructura de supervisión asegura que el control de riesgos actúe como un resguardo para los activos de la empresa y la estabilidad de los suministros básicos en Rapa Nui.

El incremento demográfico en la Isla ha transformado el abastecimiento de agua en el desafío más crítico para la gestión de SASIPA, dado que la presión sobre este recurso vital expone vulnerabilidades estructurales y ambientales profundas. La ausencia de un sistema de tratamiento de aguas servidas, sumada a las particulares condiciones geomorfológicas del territorio, genera un riesgo permanente de contaminación del acuífero. Esta situación se ve agravada por la sobreexplotación de los pozos actuales para satisfacer la demanda creciente, lo que ha derivado en procesos de intrusión salina que amenazan la calidad del agua potable.

Para enfrentar este escenario, la empresa ha desplegado una estrategia integral que combina la modernización física con la precisión técnica. Mediante una inversión focalizada en el mejoramiento de la red de distribución, se trabaja en resolver problemas históricos de baja presión en sectores altos y en reducir las pérdidas físicas causadas por cañerías que no cumplen con las normas de diámetro, profundidad o calidad de material. Paralelamente, el uso de maquinaria de perforación propia permitirá no solo habilitar nuevos puntos de captación para aumentar el caudal de litros por segundo, sino también establecer pozos de monitoreo específicos para vigilar el comportamiento de la napa freática.

La capacidad de respuesta técnica se sustenta en una infraestructura de vanguardia: desde el año 2017, SASIPA cuenta con un laboratorio microbiológico. Esta instalación es fundamental para garantizar la autonomía en la toma de decisiones, permitiendo realizar análisis locales con rapidez ante cualquier eventualidad en la calidad del agua.

Hacia el futuro, la gestión se proyecta de manera técnica y colaborativa. En conjunto con la Dirección General de Aguas (D.G.A.), se desarrolla un Plan Estratégico de Gestión Hídrica que incorpora modelos numéricos avanzados para predecir la disponibilidad y calidad del recurso a largo plazo. Este enfoque de sostenibilidad se ve respaldado por las gestiones iniciadas en 2024 con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), buscando asegurar tanto la asesoría especializada como el financiamiento necesario para ejecutar los proyectos hídricos y energéticos que la estabilidad de la Isla requiere.



### Riesgo asociado a la insuficiencia estructural de ingresos propios

Asimismo, se identifican riesgos asociados a la insuficiencia estructural de ingresos propios para cubrir los costos de operación, lo que genera una dependencia permanente de transferencias del Estado (Subtítulo 24) para sostener la continuidad de los servicios. En este contexto, eventuales desviaciones entre los requerimientos operacionales y los montos efectivamente transferidos pueden generar tensiones de caja relevantes.

Dentro del ámbito de los proyectos de inversión, históricamente la principal fuente de financiamiento han sido los recursos entregados por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) para las transferencias de capital (subtítulo 33) y poder ejecutar las inversiones más relevantes. Sin embargo, los últimos años hemos visto reducido en forma importante los montos otorgados por la Dirección de Presupuestos (DIPRES), por lo que se ha ampliado la búsqueda de vías de financiamiento, con las dificultades propias y limitaciones inherente al tipo de empresa que es SASIPA.

En conjunto, estos factores reflejan una alta exposición a variables externas y estructurales propias del contexto de insularidad, lo que condiciona la sostenibilidad financiera de la empresa y su capacidad de enfrentar escenarios adversos en el corto y mediano plazo.



### Riesgo asociado al comportamiento del mercado del petróleo

El comportamiento internacional del mercado del petróleo representa un desafío enorme para la estabilidad financiera de la empresa. Dado que el petróleo diésel es el insumo esencial para el funcionamiento de nuestra maquinaria, cualquier alza en su precio internacional eleva automáticamente los costos fijos de explotación.

Este incremento genera una presión directa sobre el presupuesto institucional, ya que estos mayores costos de producción no se traspasan a las tarifas finales de los servicios. Por lo tanto, la organización debe absorber estas variaciones externas, lo que exige una gestión financiera rigurosa para mitigar el impacto de la volatilidad del combustible en la operación diaria.



Riesgo asociado al crecimiento inorgánico de la zona urbana

El crecimiento demográfico sostenido año tras año representa un desafío operativo y financiero de gran envergadura para el desarrollo urbano. Esta expansión poblacional dificulta la entrega óptima de los servicios de SASIPA SpA, elevando significativamente los costos de producción para la compañía.

El principal reto radica en que la población ha comenzado a habitar sectores alejados del casco urbano de Hanga Roa. Esto exige un despliegue técnico y logístico mayor para extender las redes de electricidad y agua potable, asegurando que el crecimiento de la Isla no comprometa la calidad ni el alcance del suministro esencial.



Riesgo asociado a la disponibilidad del capital humano

Existe un riesgo relevante asociado a la disponibilidad y gestión del capital humano, particularmente por la escasez de personal calificado en la isla y por las restricciones de dotación existentes, es decir, restricciones en la plaza de personal de la empresa indicada por la Dirección de Presupuestos (DIPRES), lo que dificulta responder adecuadamente a las exigencias operativas y de cumplimiento, ante las altas exigencias técnicas que demandan los servicios básicos en la zona.



Riesgo asociado al clima y modelo de gestión integral

El clima tropical lluvioso de la Isla de Pascua representa uno de los desafíos más constantes para **SASIPA SpA**. Los fuertes vientos característicos de esta zona repercuten de manera directa en la continuidad de los servicios básicos, provocando cortes en el suministro eléctrico por la caída de árboles sobre el tendido. Asimismo, el mal tiempo obliga a suspender las faenas de carga y descarga desde las barcazas, generando retrasos operativos. Para mitigar estas consecuencias, la empresa ejecuta anualmente campañas de poda en todas las calles de la comuna y desarrolla programas de concientización ciudadana, transmitiendo a la población la importancia estratégica de estas labores para evitar incidentes.

Para administrar estas y otras vulnerabilidades, la compañía ha implementado un modelo de **Gestión de Riesgos** estructurado, donde la Encargada de Riesgos —quien también ejerce como Auditora Interna— actúa como coordinadora y facilitadora. Este proceso se basa en la identificación y evaluación periódica de riesgos junto a los dueños de procesos y jefaturas, lo que permite la actualización de la **Matriz de Riesgos Corporativa y Estratégica**, la elaboración de rankings de prioridad y el levantamiento de señales de alerta ante delitos de **LA/FT/DF**. Una vez validada, esta matriz es aprobada por el Directorio, el cual define las respuestas para mitigar, transferir, aceptar, evitar y priorizar cada riesgo.

Este marco de gestión es el insumo fundamental para el desarrollo de planes de tratamiento con actividades de corto, mediano y largo plazo. La Encargada de Riesgos acompaña a las jefaturas en esta fase, asegurando que, tras la aprobación de la Gerencia y el Directorio, la Unidad de Auditoría Interna verifique la efectividad de los controles y realice el seguimiento de los planes de mitigación. Además, se realizan talleres periódicos con las jefaturas principales para repasar conceptos y metodologías en todas las etapas de la gestión.

La integridad organizacional se sustenta en el **Código de Conducta Ética y Buenas Prácticas**, documento oficial que rige el actuar de trabajadores, ejecutivos y directores, y cuyo cumplimiento se exige también a proveedores y contratistas. En línea con este compromiso, SASIPA SpA dispone de un **Canal de Denuncias** tecnológico y anónimo en su sitio web, abierto a toda la comunidad para reportar situaciones poco éticas o delitos vinculados a la **Ley N° 20.393**.

Finalmente, la estabilidad institucional se resguarda mediante dos instrumentos críticos: el **Manual de Políticas del Directorio**, que garantiza la continuidad administrativa mediante planes de reemplazo de cargos clave y protocolos de respuesta rápida ante crisis; y el **Manual de Prevención del Delito**, que coordina el modelo de prevención institucional. Este último orienta a todos los colaboradores bajo un conjunto de principios y procedimientos diseñados para evitar la responsabilidad penal de la persona jurídica, integrando la política de prevención, los reglamentos internos y el Código de Ética en un solo sistema de control.



# 13

## Políticas de retiro de *utilidades*





Las utilidades obtenidas por la empresa deben quedar a disposición del Estado de Chile, quien determinará, a través del **Ministerio de Hacienda**, la oportunidad en que dichos dineros se incorporarán a las arcas fiscales. No obstante, lo anterior, **Sasipa SpA no percibió utilidades durante el ejercicio comercial año 2025.**



# 14

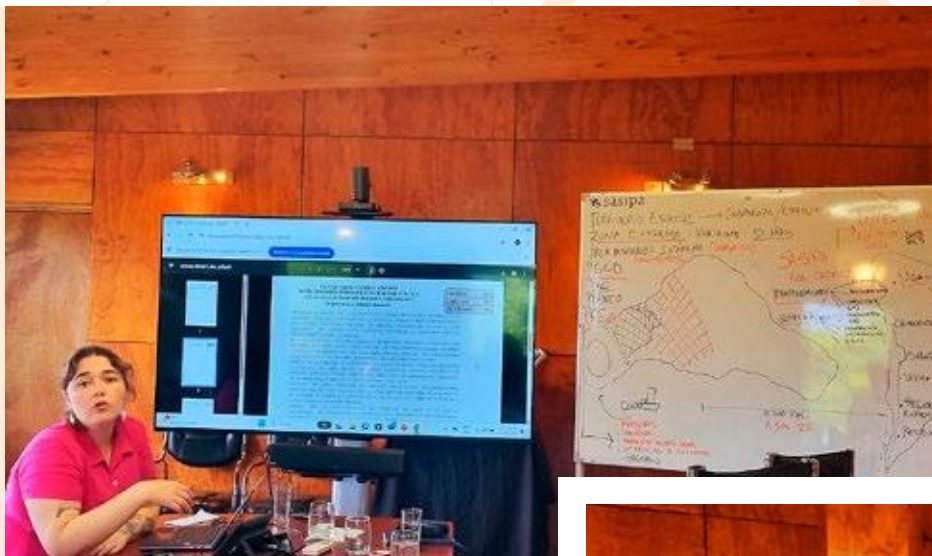
## Hechos *relevantes*

## Gestión Estratégica y Vinculación Ministerial

El año 2025 inició con un fuerte énfasis en la articulación técnica con el Gobierno Central. El 14 de enero, la Presidenta del Directorio, Yuriko Westermeier Tuki, sostuvo una reunión de trabajo con la Ministra de Obras Públicas, Jessica López Saffie. En este encuentro, se contextualizó la complejidad operativa de los servicios básicos en Rapa Nui, abordando nudos críticos en la logística de Carga y Descarga Marítima y los desafíos de expansión de la red de Agua Potable.

Posteriormente, en marzo, la empresa fue actor clave en la etapa de diagnóstico del Plan de Desarrollo de Zonas Extremas (PDZE). El Directorio en pleno, junto a la Gerencia y jefaturas de servicio, recibió a las delegaciones del Gobierno Regional, la SUBDERE y Rimisp. Esta instancia permitió alinear la visión de SASIPA con las estrategias regionales, asegurando que los proyectos de infraestructura eléctrica e hídrica sean prioritarios en la hoja de ruta del desarrollo rural y territorial de la Isla.





## Financiamiento Histórico y Sostenibilidad Ambiental (Acuerdo BID)

El 25 de marzo de 2025 se consolidó el hito financiero más importante de la década para la institución. En una ceremonia encabezada por el Ministro de Hacienda, Mario Marcel, y el Presidente del BID, Ilan Goldfajn, se firmó el contrato de préstamo por US\$15.000.000, contando con la garantía soberana del Estado de Chile.

Este programa integral se desglosa en tres componentes estratégicos:

- » Eficiencia Operativa en Agua Potable: Inversiones destinadas a la detección de pérdidas y modernización de la red para asegurar la calidad del recurso.
- » Independencia Energética: Diseño y construcción de una planta fotovoltaica con almacenamiento en baterías (BESS). Este proyecto permitirá desplazar el uso de combustibles fósiles, reduciendo el consumo de diésel en 1 millón de litros anuales y evitando la emisión de 3.100 toneladas de CO<sub>2</sub> cada año.
- » Fortalecimiento Corporativo: Programas de modernización en la gestión empresarial de SASIPA para elevar los estándares de servicio y transparencia.





## Innovación Técnica y Mitigación de Pérdidas Hídricas

Durante el mes de abril, SASIPA implementó una estrategia de **Detección Activa de Fugas** de vanguardia. En colaboración con las empresas **Asterra (Israel)** y **Aguas del Altiplano**, se utilizó tecnología satelital para identificar humedades y características físico-químicas del terreno mediante fotografías de alta precisión. Complementariamente, el equipo de producción fue capacitado en el uso de **geófonos (equipos acústicos especializados)** para localizar fugas no visibles. Los primeros siete días de operativos permitieron identificar **18 puntos críticos**, logrando reparaciones inmediatas que frenaron la pérdida de metros cúbicos de agua vital para la comunidad.

Para robustecer la operatividad hídrica, se sumaron las siguientes inversiones:

- » Seguridad de Activos: Adquisición e instalación del cierre perimetral para la ampliación del terreno del Estanque Vaitea.
- » Transformación Digital: Inicio del estudio de radiofrecuencia para implementar una red de telelectura de medidores, optimizando el monitoreo del consumo real.
- » Maquinaria y Emergencias: Renovación de bombas de pozo profundo, adquisición de un camión porta tuberías, un grupo electrógeno móvil propio y una torre de iluminación móvil para faenas de emergencia nocturnas.



## Fortalecimiento de la Matriz Energética y *Energía Limpia*

La seguridad del suministro eléctrico tuvo avances significativos mediante la ejecución de proyectos de normalización y conservación:

» **Infraestructura de Generación:** Se realizó la conservación del Grupo Generador 6 y la reposición estratégica de equipos críticos. Destaca la sustitución del GED#2 (1820 kW) y la reposición del Grupo 5 (1600 kW); en ambos casos, se optó por pares de generadores de 800 kW cada uno para robustecer la capacidad de respuesta ante emergencias. Tras un mantenimiento intensivo junto a Finning Caterpillar, la Central alcanzó su capacidad óptima para la temporada alta.

» **Licitación Fotovoltaica:** El 30 de noviembre se marcó un precedente con la publicación de la licitación para el “Diseño, Construcción, Monitoreo y Mantenimiento de la Central Fotovoltaica con sistema de almacenamiento BESS-Mataverí”.

» **Cooperación Internacional:** El 22 de mayo se inauguró la planta solar de la Aldea Educativa Hōña’a o te Mana (75 kW). Financiada por el Gobierno de Francia, genera energía limpia para más de 400 estudiantes y representa un ahorro estimado de 5.000 kWh en 20 años, aliviando la carga de la red general de SASIPA.





# Transformación Digital y Experiencia del Usuario

En línea con la modernización de servicios, se estrenó una nueva página web y la Sucursal Virtual en el portal institucional. Esta plataforma permite a los clientes acceder a sus boletas, realizar pagos electrónicos y monitorear su historial de consumo desde dispositivos móviles. Este avance se complementó con un convenio de colaboración con la Escuela de Ingeniería de la Pontificia Universidad Católica de Chile para el desarrollo de nuevas plataformas tecnológicas que pongan la innovación al servicio del ciudadano.



## Compromiso con la Seguridad, la Cultura y el Entorno

» **Seguridad Laboral:** El Comité Paritario de Higiene y Seguridad mantuvo un rol activo en la promoción del autocuidado y la prevención de accidentes en todas las faenas operativas.

» **Amistad Internacional:** En noviembre, el Embajador de Japón, Kenko Sone, visitó la grúa Tadano de SASIPA. Esta es la tercera unidad donada por la empresa japonesa, reafirmando un vínculo histórico para garantizar el abastecimiento de carga pesada en la Isla.

» **Carga y Descarga Marítima:** Se avanzó significativamente en la recuperación de activos navales con la reparación mayor de la Barcaza Rano Kau. Para este proceso, se obtuvo la Recomendación Satisfactoria (RS) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MIDESO). En cuanto al proyecto del Nuevo Varadero, se determinó una pausa estratégica a la espera de las definiciones resultantes de la Consulta del proyecto de "Infraestructura Marítima para Atraque Directo" de la DOP, para evitar interferencias y asegurar la eficiencia del gasto.

» **Sostenibilidad Oceánica:** En diciembre se realizó la limpieza del fondo marino en la zona de carga y descarga. Junto a la organización ORCA, se retiraron zunchos y residuos industriales, mitigando el impacto ambiental de la actividad portuaria.





# 15 Remuneraciones (comparativos años 2024-2025)

## Remuneraciones *Directorio*

### Remuneraciones Directorio Enero a Diciembre 2024

Nombre	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Término	Dieta Bruta UTM		Dieta Bruta Total UTM	Dieta Líquida Total UTM
				Fija	Variable		
Yuriko Westermeier Tuki	Presidente	01-05-2022	Vigente	390	85,03	475,03	475,03
Josefa Villaroel Muñoz	Vicepresidenta	01-05-2022	Vigente	318	63,77	381,77	381,77
Marcos Astete Paoa	Director	01-05-2022	Vigente	246	42,52	288,52	288,52
Claudia Fernández Paoa	Director	01-05-2022	Vigente	246	42,52	288,52	288,52
Carmen Gloria San Cristóbal Gaona	Director	18-10-2022	24-04-2024	67,5	42,52	110,02	110,02
Scarlett Vásquez Paulus	Director	25-04-2024	Vigente	170	0	170	170

### Remuneraciones Directorio Enero a Diciembre 2025

Nombre	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Término	Dieta Bruta UTM		Dieta Bruta Total UTM	Dieta Líquida Total UTM
				Fija	Variable		
Yuriko Westermeier Tuki	Presidente	01-05-2022	Vigente	390	118,1	508,1	508,1
Josefa Villaroel Muñoz	Vicepresidenta	01-05-2022	Vigente	318	88,6	406,6	406,6
Marcos Astete Paoa	Director	01-05-2022	Vigente	246	59,0	305	305
Claudia Fernandez Paoa	Director	01-05-2022	Vigente	246	59,0	305	305
Carmen Gloria San Cristobal Gaona	Director	18-10-2022	24-04-2024	0	15,3	15,3	15,3
Scarlett Vasquez Paulus	Director	25-04-2024	Vigente	246	43,7	289,7	289,7

Durante el ejercicio 2025, el Directorio de SASIPA SpA presentó dietas diferenciadas en función del cargo desempeñado, existiendo una dieta para la Presidencia, otra para la Vicepresidencia y una dieta común para los demás directores. Estas diferencias no responden a criterios de género. En consecuencia, la brecha salarial por sexo calculada según la mediana es de 0 %. La diferencia observada en la media se explica exclusivamente por la estructura de cargos del Directorio y no por remuneraciones diferenciadas por razón de sexo.



## Asesorías contratadas por el Directorio

La sociedad no cuenta con una **política específica aprobada por el Directorio** destinada exclusivamente a la contratación de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales u otras de similar naturaleza; sin embargo, dichas contrataciones se realizan conforme a la **Política de Compras de Bienes y Servicios y su respectivo Manual de Compras**, los cuales establecen los lineamientos, procedimientos y controles aplicables para la contratación de proveedores y asesores externos, incluyendo aquellos requeridos para apoyar al Directorio en el cumplimiento de sus funciones.

### Asesorías contratadas por el Directorio año 2024

Asesor	M\$
Asesorías e Inversiones Marshall Ltda (Secretario del Directorio)	M\$ 14.400
Asesorías e Inversiones Marshall Ltda (Asesorías legales a la administración de la empresa)	\$42.000
Gonzalo Morales Moreno	M\$ 14.952
Ignacio Canales Molina	M\$ 48.000
Surlatina Auditores Ltda	M\$ 18.089

### Asesorías contratadas por el Directorio año 2025

Asesor	Detalle del servicio	M\$
Asesorías e Inversiones Marshall Ltda.	Secretario Directorio	14.400
Asesorías e Inversiones Marshall Ltda.	Asesorías Legales a la Administración de la Empresa	42.000
Gonzalo Morales Moreno	Asesoría Legal	19.197
Ignacio Canales Molina	Asesoría Proyecto Plan Estratégico	48.000
Surlatina Auditores Ltda.	Auditoría de Estados Financiero	18.898
<b>TOTAL, PAGADO 2025</b>		<b>142.495</b>

*En relación con los servicios contratados con la firma auditora encargada de la auditoría de los estados financieros, se informa que la sociedad ha contratado a la empresa Surlatina Auditores Limitada, RUT N° 83.110.800-2*

## Remuneraciones Gerente General

### Remuneraciones y otros ingresos Gerente General Desde 01 de enero de 2024 a 31 de DICIEMBRE de 2025 Remuneración consolidada 2025 M\$

Cargo	Nombre	Renta Bruta		Renta Bruta Total	Renta Líquida	Observaciones
		Fija	Variable			
Gerente General 2025	Luz del Carmen Zasso Paoa	\$ 105.257	\$ 28.411	\$ 133.669	\$ 112.556	Se incluyen viáticos y otros beneficios contractuales
Gerente General 2024	Luz del Carmen Zasso Paoa	\$ 94.665	\$ 19.150	\$ 113.815	\$ 91.912	Se incluyen viáticos y otros beneficios contractuales

\*Otros estipendios corresponde a beneficios por contrato.



## Remuneraciones brutas de los Ejecutivos Principales

Comparativos años 2024-2025)

N°	Estamento	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres	Región	Fecha Inicio	Fecha Término	2024		2025		Observaciones
								Renta Bruta Anual M\$	Renta Líquida Anual M\$	Renta Bruta Anual M\$	Renta Líquida Anual M\$	
1	Jefe de Carga y Descarga	Hereveri	Rojas	Alberto Leonardo	V	03-01-2011	Indefinida	\$ 66.292	\$ 59.311	\$ 87.882	\$ 80.324	* incluye beneficios
2	Jefe de Logística y Mantención	Ponce	Barrenechea	Manuel Eduardo	V	01-09-2018	Indefinida	\$ 80.302	\$ 68.216	\$ 86.416	\$ 74.320	* incluye beneficios
3	Jefe de Distribución Eléctrica	Segura	Sotomayor	Pablo Alberto	V	04-01-2021	Indefinida	\$ 72.158	\$ 64.215	\$ 70.587	\$ 61.352	* incluye beneficios
4	Jefe de Central de Generación	Rojas	Gallardo	Carlos Marcelo	V	24-02-2022	Indefinida	\$ 68.743	\$ 59.462	\$ 71.483	\$ 62.203	* incluye beneficios
5	Jefe de Administración y Finanzas	Poblete	López	René Fernando	V	16-11-2018	Indefinida	\$ 105.945	\$ 95.519	\$ 112.522	\$ 103.169	* incluye beneficios
6	Jefe de Gestión y TI	Forster	Buron	Roberto	V	06-09-2010	Indefinida	\$ 82.762	\$ 73.041	\$ 86.897	\$ 79.279	* incluye beneficios
7	Jefa de Atención al Comercial	Tepihe	Pont	Lucía	V	18-05-2017	Indefinida	\$ 59.933	\$ 50.341	\$ 63.773	\$ 54.194	* incluye beneficios
8	Jefe de Agua Potable	Zuñiga	Fuentes	Mario Patricio	V	20-07-2009	27-02-2023	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	* incluye beneficios
9	Jefe de Agua Potable	Silva	Puch	Yerko Alejandro	V	01-08-2023	15-12-2023	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -	* incluye beneficios
10	Jefe de Agua Potable	Icka	Vera	Jose Antonio	V	01-03-2024	Indefinida	\$ 68.148	\$ 59.629	\$ 74.316	\$ 64.577	* incluye beneficios

Todos los ejecutivos cuentan con beneficios señalados en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

### Políticas de compensaciones y remuneraciones de ejecutivos principales

El Directorio no cuenta actualmente con procedimientos formales y estandarizados para la revisión de las estructuras salariales ni de las políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales. No obstante lo anterior, dichas materias son presentadas periódicamente al Directorio para su análisis, revisión y aprobación, en el marco de sus atribuciones y responsabilidades de supervisión. Asimismo, cuando la naturaleza o complejidad de los temas lo requiere, el Directorio contempla la posibilidad de apoyarse en asesorías especializadas de terceros ajenos a la entidad, con el fin de contar con antecedentes técnicos que respalden una adecuada toma de decisiones.



### Distribución de Remuneraciones Brutas por Áreas de Servicio años comparativos 2024-2025

Estamento	2024		2025	
	M\$	Cantidad Trabajadores	M\$	Cantidad Trabajadores
Generación eléctrica	323.516	10	376.775	12
Distribución eléctrica	472.959	17	506.158	17
Agua potable	515.123	18	636.383	23
Carga y Descarga Marítima	432.583	11	472.933	10
Ganadería Poike	139.791	8	153.070	7
Logística y Mantención	277.901	8	328.349	8
Administración	1.362.890	36	1.511.882	37
<b>Total</b>	<b>3.524.763</b>	<b>108</b>	<b>3.985.552</b>	<b>114</b>

### Brecha Salarial Por sexo y para cada categoría de funciones, medida como porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres (año 2025)

Estamento	Promedio remuneraciones		
	Mujeres	Hombres	Brecha
Directivo	\$ 6.773.963	\$ 5.931.269	114%
Profesional	\$ 3.805.682	\$ 3.852.570	99%
Administrativo	\$ 1.904.379	\$ 2.006.351	95%
Técnico	\$ 1.964.354	\$ 1.936.222	101%
Auxiliar	\$ -	\$ 1.810.788	0%



## BENEFICIOS

El vigente contrato colectivo ofrece, para aquellos trabajadores que lo firmaron o para quienes se les han extendido los beneficios, la posibilidad de contratar un seguro con un capital de 1000 UF en caso de fallecimiento o de accidente que provoque una invalidez permanente del 75% (invalidez de 3/4). Este beneficio está financiado en un 50% por la empresa y en un 50% por el trabajador. Este mismo beneficio también figura en algunos contratos individuales, como los de los ejecutivos de la empresa. Además, el contrato colectivo vigente contempla otro seguro que permite a los trabajadores afiliarse a la Fundación Arturo López Pérez (FALP), la cual cubre gastos no cubiertos por las aseguradoras de salud (Fonasa/Isapre) en caso de diagnóstico de cáncer. Este último seguro no está disponible para quienes no hayan firmado el contrato colectivo ni para aquellos a quienes no se les haya extendido la cobertura.

Durante el ejercicio informado, la sociedad cuenta con Planes de Compensación Estratégica dirigidos a sus ejecutivos principales. Estos beneficios, complementarios a las remuneraciones establecidas en sus respectivos contratos y el marco legal vigente, están diseñados para incentivar el cumplimiento de objetivos críticos de gestión.

Los ejecutivos cuentan con un bono variable anual sujeto al cumplimiento de metas anuales, metas que son aprobadas por el directorio, tanto su fijación como su evaluación. Estas metas tienen componentes asociados al convenio de metas SEP, por lo que son pagadas al año siguiente, una vez confirmada la evaluación del convenio de metas por parte del SEP.

Asimismo, la empresa mantiene un modelo de compensación variable asociado al desempeño, basado en el cumplimiento de metas individuales y colectivas. Este sistema se encuentra plenamente alineado con los indicadores establecidos por el Consejo de Empresas Públicas (SEP) y los Planes Estratégicos de la sociedad, asegurando que los incentivos de la plana ejecutiva guarden directa relación con la eficiencia operativa y el desarrollo de largo plazo de la compañía.

SASIPA no cuenta con procedimientos formales establecidos por el Directorio para la revisión de las estructuras salariales ni de las políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás ejecutivos principales, ni considera para estos efectos la asesoría de terceros ajenos a la entidad; asimismo, no existe participación del accionista (CORFO) en estas materias y, dada la estructura de la empresa, no se encuentra obligada a divulgar este tipo de información al público en general. No obstante lo anterior, las materias relativas a compensaciones e indemnizaciones son presentadas al Directorio para su análisis, revisión y aprobación, cuando corresponde.

Durante el ejercicio informado, la empresa no cuenta con procedimientos específicos que contemplen someter las estructuras salariales ni las políticas de compensación e indemnización del Gerente General y demás ejecutivos principales a la aprobación de los accionistas, de manera adicional a las instancias de aprobación previstas en la normativa vigente. Asimismo, la sociedad no contempla la divulgación de dichas estructuras y políticas al público en general, más allá de la información que resulta exigible conforme a la ley y a los estándares regulatorios aplicables.



## INDICADORES DE EDUCACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

### I. Monto total de recursos monetarios destinados a educación y desarrollo profesional

Debido a restricciones presupuestarias, SASIPA SpA no cuenta con información ni indicadores que permitan determinar el monto total de recursos monetarios destinados durante el ejercicio 2025 a educación y desarrollo profesional de las personas que trabajan en la entidad, ni el porcentaje que éstos representarían respecto del ingreso anual total por actividades ordinarias.

### II. Número total de personal capacitado

Debido a restricciones presupuestarias, la sociedad no cuenta con indicadores sistematizados que permitan identificar el número total de personal capacitado durante el ejercicio ni el porcentaje que dicho número representa respecto de la dotación total de trabajadores.

### III. Promedio anual de horas de capacitación

Debido a restricciones presupuestarias, SASIPA SpA no dispone de indicadores que permitan medir el promedio anual de horas de capacitación financiadas por la entidad, desagregadas por sexo y categoría de funciones.

### IV. Materias abordadas en las capacitaciones

Debido a restricciones presupuestarias y a la falta de registros sistematizados, la sociedad no cuenta con indicadores que permitan identificar, en términos generales, las materias abordadas en eventuales actividades de capacitación durante el ejercicio informado.



El compromiso con el entorno exige un trabajo en equipo que fortalece nuestra gestión interna y nos proyecta hacia la comunidad con responsabilidad a lo largo del tiempo. Este compromiso es hoy una realidad plena; avanzamos con determinación en la mejora continua de nuestros servicios y en la consolidación de nuestro vínculo con la población.

Asumimos la tarea de contribuir activamente a la sustentabilidad de Rapa Nui, para que el resguardo de su patrimonio natural y cultural asegure el bienestar de las futuras generaciones.

*SASIPA, al servicio de la comunidad  
y el futuro de Rapa Nui.*



# 16

## Declaración de *Responsabilidad*



**Sasipa SpA**  
**Declaración de Responsabilidad**

**DECLARACION JURADA DE RESPONSABILIDAD**

RUT : 87.634.600-1  
RAZON SOCIAL : SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA SPA

En Sesión extraordinaria de Directorio N° 769 de fecha 24 de marzo 2026, los abajo individualizados tomaron conocimiento y se declaran responsables respecto de la veracidad de la información incorporada en el presente informe, referido al 31 de diciembre de 2025, de acuerdo con el siguiente detalle:

Estados Financieros de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), según se indica:

- Estado de Situación Financiera
- Estado de Resultado por Función
- Estado de Cambios en el Patrimonio Neto
- Estados de Flujo de Efectivo
- Notas Explicativas a los Estados Financieros
- Análisis Razonado

Nombre	Cargo	Rut	Firma
1.- INGRID WESTERMEIER TUKI	PRESIDENTE	12.957.684-7	
2.- JOSEFA VILLARROEL MUÑOZ	VICE PRESIDENTA	14.150.667-6	
3.- CLAUDIA FERNANDEZ PAOA	DIRECTORA	15.486.142-4	
4.- MARCOS ASTETE PAOA	DIRECTOR	13.195.065-9	
5.- SCARLETT VASQUEZ PAULUS	DIRECTOR	12.102.073-4	
6.- LUZ ZASSO PAOA	GERENTE GENERAL	10.996.087-K	



# 17 Índice de contenidos



## Índice de contenidos

Prácticas para la elaboración de informes

### ÍNDICE DE CONTENIDOS GENERALES GRI 102

SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>1. Índice</b>	1. Índice	1	Se deberá incluir el índice de contenidos, haciendo referencia expresa a los estándares internacionales de reporte que haya tomado como referencia la entidad, de manera que se pueda identificar de manera simple y rápida la página de la memoria en la que se puede obtener la información relacionada con determinado estándar internacional.	11
	1. Misión, visión, propósito y valores	2.1	Se deberá señalar la misión de la entidad	46
2.1		Se deberá señalar la visión de la entidad	46	
2.1		Se deberá señalar el propósito de la entidad	49	
2.1		Se deberá señalar sus valores y principios corporativos	48	
2.1		En particular, deberá señalar si adhiere o no a los Principios Rectores sobre Derechos Humanos y Empresas emanados de las Naciones Unidas, u otro estándar, guía o estándar equivalente	40 y 85	
<b>2. Perfil de la entidad</b>	2. Información histórica	2.2	Se deberá realizar una descripción de la historia de la entidad desde su constitución a la fecha, con énfasis en el último ejercicio anual y en los eventos relevantes para la entidad, ocurridos en dicho ejercicio	14
	3. Propiedad	2.3.1	Se deberá mencionar expresamente si la sociedad posee o no un controlador, conforme a las disposiciones contenidas en el Título XV de la Ley N°18045	78
		2.3.1	En caso afirmativo se deberá informar el porcentaje controlado, directa e indirectamente, por el controlador o por cada uno de sus miembros, desglosando dichos porcentajes por series de acciones en caso que corresponda	18
		2.3.1	Deberá indicarse de manera expresa si los miembros del controlador tienen o no un acuerdo de actuación conjunta y si éste se encuentra o no formalizado. En caso de existir un acuerdo de actuación conjunta formalizado, deberá informar si éste considera o no limitaciones a la libre disposición de las acciones	17
		2.3.2.	Se deberá identificar a las personas naturales que están detrás de las personas jurídicas indicadas en el párrafo anterior, mencionando para cada una de ellas: el R.U.T., nombre completo y porcentaje de propiedad en la sociedad controladora, tanto directo como indirecto	18
		2.3.3	Si han ocurrido cambios importantes en la propiedad de la entidad en el último año, deberá indicar cuáles fueron dichos cambios	18
		2.3.3	Deberá indicarse el R.U.T., nombre completo o razón social, y porcentaje de propiedad de todas las personas naturales o jurídicas, distintas de los controladores, que por sí sola o con otras con que tenga acuerdo de actuación conjunta, pueda designar, a lo menos, un miembro del directorio o administración de la sociedad, o posea un 10% o más del capital o del capital con derecho a voto si se tratare de una sociedad por acciones.	18



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
2. Perfil de la entidad	3. Propiedad	2.3.3	Las personas naturales que posean menos de un 10% del capital deberán incluirse en la lista cuando, en conjunto con su cónyuge y/o parientes, posean más de dicho porcentaje, ya sea directamente o a través de personas jurídicas. Por parientes se entenderán aquéllos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	N/A
		2.3.3	En los casos a que se refiere esta sección, si la entidad tuviere varias clases o series de acciones o de participación que otorguen diferentes derechos a sus titulares, deberá hacerse la indicación por clase de acción o participación que posea cada propietario	18
		2.3.3	Se deberá presentar mediante un gráfico de torta la participación porcentual de los accionistas, agrupados en: i) controlador, ii) accionistas mayoritarios; iii) ADRs u otros certificados emitidos en el extranjero; iv) fondos de pensiones; v) otros fondos; y vi) otros accionistas	18
		2.3.4		
		2.3.4 i	En caso de existir series de acciones, deberá describir las características de cada una de ellas y los plazos de vigencia de las preferencias correspondientes	N/A
		2.3.4 ii	Se deberá explicar la política de reparto de dividendos y/o utilidades, según corresponda, que pretende seguir la administración de la entidad para los próximos 2 años	124
		2.3.4 iii		
		2.3.4 iii a	En relación a los dividendos repartidos, si existieren, se deberá indicar el monto pagado por dividendos provisorios y definitivos	124
		2.3.4 iii a	Qué parte corresponde a la utilidad del ejercicio y a utilidades acumuladas de ejercicios anteriores	124
		2.3.4 iii a	Adicionalmente, se deberá incluir una estadística de los dividendos pagados por acción en los últimos tres años, desglosando la información por series de acciones, en caso que corresponda	124
		2.3.4 iii b	Se deberá identificar las bolsas de valores en las cuales la entidad cotiza sus acciones	18
		2.3.4 iii c	Se deberá informar el número total de accionistas registrados al término del período anual	18
		2.3.5	En esta sección se deberá incorporar información respecto a las características y derechos de otros valores emitidos por la entidad distintos de las acciones a que se refiere la sección 2.3.4 anterior, y que estén vigentes al cierre del ejercicio anual al que está referida la memoria	77



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	1. Marco de Gobernanza	3.1	Deberá divulgar la estructura y funcionamiento del gobierno corporativo de la entidad, haciendo referencia a la adopción de buenas prácticas, en caso que corresponda, al menos respecto de las siguientes materias:	
		3.1. i	Cómo la entidad busca garantizar y evalúa el buen funcionamiento de su gobierno corporativo	41
		3.1. ii	Cómo la entidad integra un enfoque de sostenibilidad en sus negocios; en particular cómo la entidad incorpora las materias ambientales (en especial el cambio climático), sociales y de respeto a los derechos humanos, en los distintos procesos de evaluación y definiciones estratégicas, y cómo la entidad define a las unidades o responsables que tienen a cargo estas materias	44
		3.1. iii	Cómo la entidad detecta y gestiona los conflictos de interés que enfrenta, las conductas que pudieran afectar la libre competencia y competencia leal, y cómo se previene la corrupción, el lavado de activos y financiamiento del terrorismo	20
		3.1. iv	Cómo la entidad se ocupa y aborda los intereses de sus principales grupos de interés, al menos identificándolos y señalando las actividades de la entidad que tienen un impacto directo en esos grupos	96
		3.1. v	Cómo la entidad promueve y facilita la innovación, y si destina recursos corporativos en Investigación y Desarrollo	20
		3.1. vi	Cómo la entidad detecta y reduce barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que, sin esas barreras, se habría dado naturalmente en la organización	29
		3.1. vii	Cómo la entidad identifica la diversidad de capacidades, conocimientos, condiciones, experiencias y visiones con que deben contar todos quienes desempeñen funciones en los distintos niveles de la organización, y cuáles son las políticas de contratación a objeto de lograr y preservar esa diversidad	29
		3.1	Se deberá presentar un organigrama de la estructura organizacional, el cual deberá ser explícito respecto de las unidades u órganos de dirección y/o liderazgo dentro de la organización, y de las unidades de control interno, gestión de riesgos, desarrollo sostenible o equivalente, y relaciones con los accionistas, inversionistas y medios de prensa, así como todas las que sean relevantes para los negocios de la entidad	21
	2. Directorio	3.2	Respecto del Directorio u órgano de administración equivalente se deberá reportar	
		3.2.i.	La identificación de cada uno de sus integrantes señalando la fecha de su nombramiento o última reelección, como también de su cesación en el cargo cuando proceda, e incluyendo su profesión u oficio; si detenta la calidad de presidente o vicepresidente; si corresponde a un director independiente o no; y cuando corresponda, si su calidad de director es de titular o de suplente	23



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	2. Directorio	3.2.ii	Los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el Directorio, identificando el origen de los mismos y presentados en términos comparativos con el ejercicio del año anterior. Para estos efectos, se deberá separar la remuneración distinguiendo si se trata de ingresos fijos (por ejemplo, por dietas de asistencia), de las variables, que pueden provenir de funciones o empleos en la misma entidad distintos del ejercicio de su cargo o por concepto de gastos de representación, viáticos, regalías y, en general, todo otro estipendio	136
		3.2.iii	Una descripción de la política que se hubiera implementado para la contratación por parte del Directorio de expertos que lo asesoren en materias contables, tributarias, financieras, legales o de otro tipo	137
		3.2.iii	Junto con lo anterior, se deberá reportar el monto total desembolsado por asesorías contratadas por el Directorio	137
		3.2.iii	Respecto de los servicios contratados con la firma auditora a cargo de la auditoría de estados financieros, como también con otras entidades, que por su monto se estime que resultan relevantes respecto del presupuesto anual del Directorio, deberá hacerse mención a la identidad de los contratados, el monto pagado y el tipo de servicios contratados. En caso de no ser procedente deberá señalarlo expresamente	137
		3.2 iv	Una matriz de conocimientos, habilidades y experiencia de los miembros del Directorio	23
		3.2 v	Una descripción de los procedimientos o mecanismos que se hubieren implementado para la inducción de nuevos integrantes, señalando las materias más relevantes que se ha determinado ellos debieran conocer y comprender	24
		3.2 vi	La periodicidad con la cual se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros, señalando las principales temáticas que son abordadas en tales reuniones e indicando si el gerente general u otros ejecutivos principales participan en ellas	25
		3.2 vii	Una descripción respecto a cómo, y con qué periodicidad, se informa de los asuntos relacionados con las materias ambientales y sociales, en especial respecto al cambio climático, y si esas materias son incluidas al momento de debatir y adoptar decisiones estratégicas, planes de negocios o presupuestarios, entre otros	44
		3.2 viii	Si el Directorio en pleno o cualquiera de sus miembros ha realizado durante el año visitas en terreno a las distintas dependencias e instalaciones de la entidad, en caso que la entidad cuente con éstas, para conocer aspectos como: el estado y funcionamiento de esas dependencias e instalaciones; las principales funciones y preocupaciones de quienes se desempeñan en las mismas; las recomendaciones y mejoras que en opinión de los responsables de esas dependencias e instalaciones sería pertinente realizar para mejorar su funcionamiento. Además, deberá informar si el gerente general u otros ejecutivos principales participan de esas actividades	126



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	2. Directorio	3.2 ix	Si el Directorio evalúa regularmente su desempeño colectivo y/o individual, además del de sus Comités, indicándolos procedimientos que se hubieren implementado para el mejoramiento continuo de su funcionamiento, señalando la periodicidad con la cual se evalúa ese desempeño y se revisan y actualizan esos procedimientos, y refiriéndose en particular a:	41
		3.2 ix a	La detección de aquellas áreas en que sus integrantes pueden capacitarse, fortalecerse y continuar perfeccionándose, señalando las materias que son consideradas como más relevantes para efectos de una continua actualización de conocimientos	141
		3.2 ix b	La detección y reducción barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en su composición de no existir esas barreras	41
		3.2 ix c	Si considera la eventual contratación de asesoría de un experto ajeno a la sociedad para la evaluación del desempeño y funcionamiento del directorio, además de la detección e implementación de eventuales mejoras o áreas de fortalecimiento	41
		3.2 x	Sin perjuicio de las obligaciones legales, si contempla expresamente la determinación del número mínimo de reuniones ordinarias, el tiempo promedio mínimo de dedicación presencial y remota a las mismas, y la antelación con la que se debe remitir la citación y los antecedentes necesarios para la adecuada realización de aquéllas, reconociendo las características particulares de la entidad así como también la diversidad de experiencias, condiciones y conocimientos existentes en el Directorio, según la complejidad de las materias a tratar	25
		3.2 xi	Si contempla expresamente el cambio, en el caso que fuere pertinente, de su forma de organización interna y funcionamiento ante situaciones de contingencia o crisis, contando con un plan de continuidad operacional	26
		3.2 xii	Si cuenta con un sistema de información que le permita acceder a cada integrante, de manera segura, remota y permanente, a:	
		3.2 xii a	Las actas y documentos tenidos a la vista para cada sesión de Directorio, o equivalente, indicando la extensión temporal del registro histórico de tales actas y documentos	25
		3.2 xii b	La minuta o documento que sintetiza todas las materias que se tratarán en cada sesión y los demás antecedentes que se presentarán en la misma o adicionales necesarios para su preparación, todo lo anterior sin perjuicio de las obligaciones legales respecto al plazo de envío del contenido de las citaciones	25
		3.2 xii c	Un sistema o canal de denuncias que se hubiere implementado	123
		3.2 xii d	Al texto definitivo del acta de cada sesión, indicando el plazo posterior a la respectiva sesión en que esa acta se encuentra disponible para su consulta	25



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
3. Gobierno Corporativo	2. Directorio	3.2 xiii	Respecto a la conformación del Directorio se deberá reportar:	
		3.2 xiii a	El número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	23
		3.2 xiii b	El número de directores por nacionalidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	23
		3.2 xiii c	El número de directores según rango de edad de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.3., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	23
		3.2 xiii d	El número de directores por antigüedad en la organización de acuerdo a los rangos contemplados en la sección 5.1.4., separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	23
		3.2 xiii e	El número de directores en situación de discapacidad, separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes	23
		3.2 xiii f	La brecha salarial por sexo en función de la media y la mediana, en los términos señalados en la sección 5.4.2., en el evento que existan remuneraciones diferenciadas entre directores o que existan regalías, dietas u otro tipo de compensaciones que no resulten aplicables a todos ellos	136
	3.3	Respecto de cada uno de los comités que se hayan constituido dentro del Directorio, se deberá reportar lo siguiente:		
	3.3 i	Una descripción breve del rol y principales funciones del comité respectivo		
	3.3 ii	La identificación de cada uno de sus integrantes durante los 2 últimos ejercicios, indicando quienes detentan o han detentado la calidad de directores independientes		
	3.3 iii	En forma comparativa respecto del ejercicio anterior, los ingresos de sus miembros con ocasión de sus labores en el comité correspondiente		
	3.3 iv	Identificación de las principales actividades que el comité haya desarrollado durante el año. En caso de que se trate del comité a que se refiere el artículo 50 bis de la Ley N°18.046, además de indicar ese hecho, deberá señalar si el comité ha dado cumplimiento a las obligaciones dispuestas en el citado artículo 50 bis. En el caso que haya debido revisar transacciones de las que trata el Título XVI de la Ley N°18.046, se deberá hacer mención a las mismas	N/A	
	3.3 v	Adicionalmente, deberá presentarse el informe de gestión anual del comité, en que se incluyan sus principales recomendaciones a los accionistas, conforme a la instrucción impartida en el referido artículo		
3.3 vi	Las políticas que se hubieren implementado para la contratación de asesorías y los gastos en que haya incurrido el comité respectivo durante el ejercicio por este concepto			



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	
3. Gobierno Corporativo	3. Comités del Directorio	3.3 vii	En el caso del Comité de Directores del artículo 50 bis de la Ley N°18.046, o comité que cumpla funciones equivalentes o de gestión de riesgos, la periodicidad con la cual el comité se reúne con las unidades de gestión de riesgo, auditoría interna y responsabilidad social, o bien con las personas responsables de las funciones equivalentes, y con la empresa de auditoría externa a cargo de la auditoría de los estados financieros, señalando las principales temáticas que son abordadas en tales reuniones, e indicando si el gerente general u otros ejecutivos principales participan en ellas	N/A	
		3.3 viii	La periodicidad con la cual el comité respectivo reporta al Directorio		
		3.4	Respecto de los ejecutivos principales se deberá reportar		
			3.4 i	Cargo, nombre, RUT, profesión y fecha desde la cual desempeña el cargo cada uno de ellos	138
			3.4 ii	De manera agregada y en forma comparativa respecto del ejercicio anterior, el monto de las remuneraciones percibidas por los ejecutivos principales	138
			3.4 iii	En caso que la entidad cuente con planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales, dicha retribución deberá separarse en sus componentes fijos y variables, en caso que esos beneficios o compensación tuvieren esos componentes	138
		4. Ejecutivos principales	3.4 iii	Igualmente, deberá proporcionarse una descripción de dichos planes o beneficios. En caso de tratarse de un plan de compensación que considere pagos basados en opciones sobre acciones de la sociedad, además deberá informar si las opciones se encuentran asignadas o no y en caso que las opciones hayan sido otorgadas, deberá informar el número de ejecutivos principales a los cuales se les otorgaron, porcentaje del total acciones que fueron concedidas a éstos, el porcentaje que queda por asignar a los mismos y, en caso que las opciones hayan sido ejercidas, deberá señalar el número total de acciones concedidas. En caso que la sociedad no cuente con planes de compensación o beneficios especiales dirigidos a sus ejecutivos principales, deberá señalarlo expresamente	138
			3.4 iv	Deberá indicarse el porcentaje de participación en la propiedad del emisor que posean cada uno de los ejecutivos principales y directores de la sociedad directa e indirectamente a través de sociedades que ellos controlen. En caso de no corresponder, deberá señalarlo expresamente. Además, se deberá indicar expresamente si han existido cambios relevantes en esa participación en el último año.	140
			3.5	Se deberá explicitar si la entidad ha adoptado las prácticas de buen gobierno corporativo emanadas de un estándar o código publicado por un organismo público o privado nacional o extranjero, especificando cuál es ese código; si la entidad está adherida formalmente a aquel, e indicando qué principios o prácticas de ese código no son adoptadas, junto con las razones por las que la entidad tomó esa decisión. Por ejemplo, si adhiere a los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, a un código de buen gobierno promovido por una bolsa local o de otra jurisdicción – indicando cual y bajo qué enfoque, esto es, si es de cumplimiento integral o del tipo “comply or explain”-, o si sólo tiene un código interno. En caso que corresponda, se deberá indicar la URL donde se encuentre disponible el reporte preparado por la entidad que da cuenta de la adopción del código de buen gobierno corporativo.	40
		5. Adherencia a códigos nacionales o internacionales			



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	6. Gestión de riesgos	3.6	Se deberá describir cómo la entidad integra en sus actividades, un marco de gestión de riesgos y de control interno, en especial, mencionando:	119
		3.6 i	Las directrices generales establecidas por el Directorio, u órgano de administración, sobre las políticas de gestión de riesgos, especialmente operacionales, financieros, laborales, ambientales (en particular los físicos y de transición referidos a cambio climático), sociales y de derechos humanos, señalando si para esos efectos ha tomado como guía principios, directrices o recomendaciones nacionales o internacionales, y cuáles son.	
		3.6 ii	Los riesgos y oportunidades que la entidad hubiere determinado pudieran afectar de manera material el desempeño de sus negocios y su condición financiera, describiendo el impacto de aquellos tanto en el desarrollo de sus actividades, como en su estrategia y planificación financiera, y la resiliencia del modelo de negocios ante la materialización de los mismos. Para lo anterior se deberán tener en consideración las definiciones, lineamientos y recomendaciones que, sobre gestión de riesgos, incluidos los de cambio climático, han sido emitidos por organismos internacionales reconocidos en esos ámbitos, tales como COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway), COBIT (Control Objectives for Information and Related Technology), ISO (International Organization for Standardization) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosure), entre otros. Al menos se deberá hacer referencia, en lo que resulte pertinente, a:	
		3.6 ii a	Riesgos y oportunidades inherentes a las actividades de la entidad y aquellos asociados a eventos que puedan afectarle a través de sus subsidiarias, asociadas, proveedores o del mercado en general, incluyendo riesgos ambientales, sociales y de derechos humanos. En particular respecto a cambio climático, aquellos riesgos físicos (“physical risks”) y de transición (“transition risks”) de corto, mediano y largo plazo, así como las oportunidades en igual término. Al referirse al impacto de esos riesgos y oportunidades, deberá mencionar el que tendrían en el financiamiento de costos operacionales, ingresos, costos y uso de capital, y acceso a financiamiento. En caso que se hubieren empleado escenarios para la determinación de esos impactos, se deberá hacer una breve descripción de los mismos.	
		3.6 ii b	Riesgos de seguridad de la información, especialmente en relación con la privacidad de los datos de sus clientes	
		3.6 ii c	Riesgos relativos a la libre competencia	
		3.6 ii d	Riesgos referentes a la salud y seguridad de los consumidores	
		3.6 ii e	Otros riesgos y oportunidades derivados de los impactos que la entidad y sus operaciones generaren directa o indirectamente en el medioambiente o en la sociedad	
		3.6 iii	Cómo se detectan todos esos riesgos y cómo se determinan aquellos relativamente más significativos que los demás, incluyendo si en dicho proceso se consideran cambios en la regulación existente o el surgimiento de nueva regulación y procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos	



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	6. Gestión de riesgos	3.6 iv	Cuál es el rol del Directorio, u órgano de administración, y alta gerencia, en la detección, evaluación, gestión y monitoreo de dichos riesgos, en especial los ambientales, sociales y de derechos humanos, con particular énfasis en el cambio climático, y cómo se adoptan las respuestas estratégicas para mitigar, transferir, aceptar, evitar y priorizar esos riesgos	119	
		3.6 v	Si cuenta con una unidad de gestión de riesgos, específicamente encargada de la detección, cuantificación, monitoreo y comunicación de riesgos		
		3.6 vi	Si cuenta con una unidad de auditoría interna o equivalente, responsable de la verificación de la efectividad y cumplimiento de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos		
		3.6 vii	Si cuenta con un Código de Ética o de Conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del Directorio		
		3.6 viii	Si cuenta con programas de divulgación de información y capacitación permanente para el personal respecto de las políticas, procedimientos, controles y códigos implementados para la gestión de riesgos		
		3.6 ix	Si cuenta con un canal disponible para su personal, accionistas, clientes, proveedores y/o terceros ajenos a la entidad, para la denuncia de eventuales irregularidades o ilícitos, señalando cómo funciona ese canal, en específico si garantiza el anonimato del denunciante, si permite al denunciante conocer el estado de su denuncia, y si es puesto en conocimiento de su personal, accionistas, clientes, proveedores y terceros, tanto mediante capacitaciones como a través del sitio en Internet de la entidad		123
		3.6 x	Si cuenta con procedimientos para establecer un Plan de Sucesión, el cual incorpore la identificación entre los trabajadores de la entidad u otros externos, a potenciales reemplazantes del gerente general y demás ejecutivos principales. Deberá señalar si ese Plan de Sucesión permite reemplazar oportunamente al gerente general y demás ejecutivos principales, y traspasar sus funciones e información relevante, ante su ausencia imprevista, minimizando el impacto que ello tendría en la organización		135
		3.6 xi	Si cuenta con procedimientos para que el Directorio revise las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales, indicando la periodicidad con la cual se realizan esas revisiones e informando si para esos efectos contempla la asesoría de un tercero ajeno a la entidad		138
		3.6 xii	Si cuenta con procedimientos para someter las estructuras salariales y políticas de compensación e indemnización del gerente general y demás ejecutivos principales a aprobación de los accionistas, de manera adicional a la aprobación del Directorio o de uno de sus Comités. Por su parte, si considera la divulgación de esas estructuras y políticas al público en general		138
		3.6 xiii	Si cuenta con un modelo implementado de prevención de delitos conforme a lo establecido en la Ley N°20.393 y destinado a evitar la comisión de éstos en la organización		44



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>3. Gobierno Corporativo</b>	7. Relación con los grupos de interés y el público en general	3.7	Se deberá describir cómo se gestiona la relación con los grupos de interés, en especial, reportando	
		3.7 i	Si cuenta con una unidad de relaciones con los grupos de interés y medios de prensa que permita a éstos aclarar dudas respecto de los principales riesgos, situación financiera, económica o legal y negocios públicamente conocidos de la entidad, indicando los medios por los cuales se puede contactar a esa unidad	79
		3.7 ii	Si cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para detectar e implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de las revelaciones que realiza la entidad al mercado, a objeto que dichas comunicaciones sean de fácil comprensión y provistas oportunamente. Además, deberá referirse a la periodicidad con la cual se llevan a cabo esos procedimientos y si para esos efectos se cuenta con la asesoría de expertos externos a la entidad	25
		3.7 iii	Si cuenta con un procedimiento de mejoramiento continuo para implementar eventuales mejoras en los procesos de elaboración y difusión de los revelaciones que hace al mercado	27
		3.7 iv	Si cuenta con un mecanismo, sistema o procedimiento que permita a los accionistas participar y ejercer su derecho a voto por medios remotos, en la misma oportunidad que el resto de los accionistas que están físicamente representados en la junta de accionistas, y al público en general informarse en tiempo real de los acuerdos adoptados en tales juntas de Carácter General N° 435 y en el oficio circular 1141, ambos de la Comisión para el Mercado Financiero. Adicionalmente, en cada junta de accionistas, el Presidente del Directorio propone a los accionistas que se permita omitir la votación de una o más materias y se proceda por aclamación según lo establecido en el artículo 62 de la Ley de Sociedades Anónimas tomando en cuenta que Metro tiene 2 accionistas (Corfo y el Fisco de Chile).	25
<b>4. Estrategia</b>	8. Horizontes de tiempo	4.1	Se deberán indicar los horizontes de tiempo de corto plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma	
		4.1	Se deberán indicar los horizontes de tiempo de mediano plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma	73
		4.1	Se deberán indicar los horizontes de tiempo de largo plazo, relevantes para la entidad en consideración a la vida útil de sus activos o infraestructura de la misma	
	9. Objetivos Estratégicos	4.2	Se deberá hacer mención a los objetivos estratégicos de la entidad	49
		4.2	Describir en términos generales la planificación que se hubiera establecido con el fin de alcanzar dichos objetivos	50
		4.2	Se deberá hacer mención expresa a la estrategia relacionada con aspectos ambientales (en especial lo referido a cambio climático), sociales y de derechos humanos, y cómo esos aspectos forman parte, informan o nutren a su gobierno corporativo	86
		4.2	Se deberá indicar los compromisos estratégicos que se hubieren adoptado en el marco del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas u otros equivalentes	86



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
4. Estrategia	9. Objetivos Estratégicos	4.2	En línea con tales compromisos, se deberá indicar si la entidad cuenta con políticas relativas a la generación de un impacto positivo en distintos objetivos de interés social, tales como respeto de los derechos humanos y derechos indígenas, protección del patrimonio cultural, desarrollo económico y social, entre otros.	79
	10. Planes de inversión	4.3	En el evento que la entidad haya aprobado la implementación de un plan de inversiones, ya sea de corto o largo plazo, se deberán informar aquellas inversiones relevantes asociadas a dicho plan, siempre y cuando éstas no tengan un carácter estratégico que pudiere colocar al emisor en una posición de desventaja frente a sus competidores. Para lo anterior, deberá considerar a lo menos lo siguiente:	70
		4.3	Horizonte de tiempo en el cual se materializará el plan de inversiones	
		4.3	Una descripción del mismo	
		4.3	Monto total estimado a invertir	
5. Personas	1. Dotación de personal	5.1.1	Deberá reportar separado por hombres y mujeres el total de personas por cada tipo de cargo o categoría de funciones	29
		5.1.2	Deberá reportar el número de personas por nacionalidad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones	
		5.1.3	Deberá reportar el número de personas por rango de edad, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, en los rangos: menos de 30 años; entre 30 y 40; entre 41 y 50; entre 51 y 60; entre 61 y 70, y más de 70 años	
		5.1.4	Deberá reportar el número de personas por antigüedad en la organización, separadas por sexo, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, en los rangos: menos de 3 años; entre 3 y 6; más de 6 y menos de 9; entre 9 y 12, y más de 12 años trabajando en la entidad	
		5.1.5	Deberá reportar el número de personas en situación de discapacidad, para cada tipo de cargo o categoría de funciones, distinguiendo entre hombres y mujeres. Para estos efectos se entenderá que una persona en situación de discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás	
	2. Formalidad laboral	5.2	Deberá informar las personas con contrato a plazo indefinido	
		5.2	Deberá informar a las personas con contrato a plazo fijo	
		5.2	Deberá informar a las personas con contrato por obra o faena. Además, las personas que prestan servicios a honorarios.	
		5.2	Lo anterior, expresado tanto en número de personas como en porcentaje del total de personal de la entidad que esas personas representan según la modalidad del contrato. Todo ello, separado por sexo	
		5.2	Además, las personas que prestan servicios a honorarios	
		5.2	Lo anterior, expresado tanto en número de personas como en porcentaje del total de personal de la entidad que esas personas representan según la modalidad del contrato. Todo ello, separado por sexo	



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
	3. Adaptabilidad laboral	5.3	Deberá informar separado por sexo, el número de personas con jornada ordinaria de trabajo, con jornada a tiempo parcial, con teletrabajo parcial, con teletrabajo completo, con pactos de adaptabilidad para trabajadores con responsabilidades familiares y con bandas de horas para personas que tengan al cuidado niños o niñas de hasta 12 años, así como el porcentaje del total de trabajadores de la entidad que representan esas personas para cada una de esas modalidades.	29
		5.4.1	La entidad deberá divulgar la existencia de políticas que tuvieren como objetivo velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad, de conformidad con sus roles y responsabilidades	
		5.4.1	Señalar expresamente si se hubieren definido planes y/o metas para reducir las inequidades que pudieran existir en esa materia	
		5.4.1	Se deberán presentar las metas que se hubiere autoimpuesto la entidad	
5. Personas	4. Equidad salarial por sexo	5.4.2	Deberá informar la brecha salarial anual por sexo y para cada categoría de funciones de aquellas definidas al inicio de la sección 5, medida como el porcentaje que el salario bruto de las mujeres representa respecto del salario bruto de los hombres, considerando lo siguiente: *El salario bruto deberá incluir todas las asignaciones fijas y variables que compongan el salario bruto de los trabajadores, esto es, salario base, leyes sociales, asignaciones de transporte y alimentación, bonificaciones, horas extra, comisiones u otros. Para ello, deberá ser mensualizado todo aquel componente del salario que se asigne con una periodicidad distinta *Se informará "N.A." en aquellos casos que una categoría de funciones sólo cuenta con personas del mismo sexo *Se informará 100% sólo en aquellos casos que la media o mediana de salario, según corresponda, sea igual para hombres y mujeres *En ningún caso podrá ser reportada una brecha igual a 0%, ni en valores negativos *Se deberá calcular el salario bruto por hora, es decir, el salario bruto mensual dividido por la cantidad de horas mensuales trabajadas de cada persona	
		5.4.2	En cálculo de media	
		5.4.2	En cálculo mediana	
	5. Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	5.5	Deberá divulgar el porcentaje del total de personal que fue capacitado durante el año respecto del protocolo de prevención del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo y del procedimiento de investigación y sanción al que quedan sometidas dichas conductas que hubieren sido implementados en la entidad.	29
		5.5	Junto con ello deberá divulgar el número de denuncias de acoso laboral, acoso sexual y violencia en el trabajo, separando las cifras por el sexo de quien presentó la denuncia y distinguiendo aquellas presentadas ante la misma entidad y ante la Dirección del Trabajo u otro organismo equivalente.	



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
5. Personas	6. Seguridad laboral	5.6	Deberá referirse a las políticas de la entidad sobre seguridad laboral, informando las metas e indicadores de:	100
		5.6	Tasas de accidentabilidad por cada cien trabajadores	
		5.6	Tasa de fatalidad cada cien mil trabajadores	
		5.6	Tasa de enfermedades profesionales por cada cien trabajadores	
		5.6	Promedio de días perdidos por accidente durante el año	
	7. Permiso Postnatal	5.7	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca un período de descanso, posterior al nacimiento de un hijo o hija, o una vez otorgada judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección o cuando se otorga el cuidado personal de un menor de edad en un procedimiento de solicitud de adopción, superior al legalmente vigente, señalando el tiempo definido en número de días, y si esa política tiene entre sus objetivos fomentar la corresponsabilidad parental, señalando cómo se incentiva el uso de permisos de postnatal por parte de hombres. Por ejemplo, indicar si la entidad confiere más días que los mínimos establecidos por ley de permiso post natal paternal y, en caso que ello fuere efectivo, indicar ese número de días adicionales	28
		5.7	Junto con ello se deberá divulgar para cada país en que opera la entidad, el porcentaje de personas, separadas por sexo, que hubieren hecho uso de permisos de postnatal, considerando el número total de personas elegibles para hacer uso de tales permisos. Además, se deberá indicar el promedio de días que hubieren sido utilizados durante el año por categoría de funciones. En particular respecto del post natal ejercible por los padres distinguir entre el permiso post natal paternal de 5 días y el parental de 6 semanas (o menos)	28
	8. Capacitación y beneficios	5.8	La entidad deberá informar respecto a la existencia de políticas de capacitación y beneficios a sus trabajadores, incluyendo:	141
		5.8 i	El monto total de recursos monetarios y el porcentaje que éstos representan del ingreso anual total de actividades ordinarias de la entidad (o su equivalente), que se destinó a educación y desarrollo profesional para las personas que trabajan en la entidad	
		5.8 ii	El número total del personal capacitado y el porcentaje que ese número representa de la dotación total, por sexo y cargo.	
5.8 iii		El promedio anual de horas de capacitación que el personal destinó, por cuenta de la entidad, a actividades de capacitación, por sexo y categoría de funciones		
5.8 iv		Identificación, en términos generales, de las materias que abordaron esas capacitaciones		
		Respecto de los beneficios que la entidad otorga al personal, se deberá señalar específicamente qué tipo de beneficios considera, incluyendo beneficios cuantificables monetariamente que correspondan a asignaciones que no forman parte del salario bruto de las personas, tales como seguros de salud o de vida de cargo del empleador. Al referirse a cualquiera de esos beneficios se deberá señalar expresamente si estos dependen del tipo de vínculo laboral, es decir, si la persona está contratada a plazo indefinido, plazo fijo, por obra o faena, o a honorarios		



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA	
<b>5. Personas</b>	9. Política de subcontratación	5.9	Se deberá divulgar si cuenta con una política que establezca las directrices que se tendrán en consideración al momento de elegir las empresas subcontratistas cuyo personal desempeñará funciones en la entidad	27	
		5.9	Cuáles son los estándares laborales que son exigidos a esas empresas		
		5.9	Los procedimientos que se hayan adoptado para verificar que dichas empresas cumplen permanentemente con esos estándares		
<b>6. Modelo de Negocios</b>	1. Sector Industrial	6.1	Se deberá describir el o los sectores industriales o económicos en los cuales se desarrollan las actividades de la entidad. La descripción por cada sector industrial deberá considerar a lo menos la siguiente información:	55	
		6.1 i	La naturaleza de los productos y/o servicios de la entidad que se comercializan en la industria		
		6.1 ii	La competencia que enfrenta la entidad en el sector industrial		
		6.1 iii	En caso que exista algún marco legal o normativo que regule o que afecte la industria en la cual participa, se deberá indicar cuáles son esas normas y cómo afectan sus actividades		
		6.1 iv	Las entidades reguladoras nacionales o extranjeras que cuenten con atribuciones fiscalizadoras sobre la entidad		
		6.1 v	Los principales grupos de interés que se hubieren identificado y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Esto incluye lo que puede entenderse como grupos de interés internos, tales como los trabajadores y sindicatos, así como también grupos de interés externos, entre los cuales podrían encontrarse clientes, proveedores, autoridades, organizaciones no gubernamentales, comunidades y pueblos originarios, entre otros.		
	6.1 vi	La afiliación a gremios, asociaciones u organizaciones por parte de la entidad			
	2. Negocios	6.2	Se deberá describir los negocios realizados por la entidad, considerando tanto a sus subsidiarias como a sus asociadas relevantes. Dicha descripción deberá considerar los distintos segmentos de negocios de la entidad. En tal sentido, se deberá entender por segmento de negocios la definición establecida según las NIIF o IFRS. La descripción de las actividades y negocios deberá referirse, para cada segmento de negocio, según corresponda, a lo menos a lo siguiente:	55	
		6.2 i	Los principales bienes producidos y/o servicios prestados y los principales mercados en los cuales son comercializados dichos productos		55
		6.2 ii	Los canales de venta y métodos de distribución utilizados para la comercialización de los bienes y servicios		55
		6.2 iii	Al número de proveedores que representen en forma individual, al menos el 10% del total de compras efectuadas en el período por el suministro de bienes y servicios del segmento. En caso de que ningún proveedor alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente		101
6.2 iv		Al número de clientes que concentren en forma individual, a lo menos, un 10% del ingreso del segmento. En caso de que ningún cliente alcance dicha concentración deberá señalarlo expresamente	106		
6.2 v	Las principales marcas utilizadas en la comercialización de los bienes y servicios	69			



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>6. Modelo de Negocios</b>	3. Grupos de interés	6.3	Se deberá describir aquellos grupos de interés que son relevantes para la entidad y las razones por las que tales grupos tienen esa condición. Además, si la entidad pertenece, está afiliada o participa en gremios, asociaciones u organizaciones	96
		6.4	Se deberá entregar, de una manera clara y precisa, información relativa a las principales propiedades con las que cuenta la entidad para la realización de sus actividades. Al respecto, se entenderá por propiedades a las instalaciones utilizadas por ésta para la producción, distribución y/o comercialización de los bienes elaborados, como también aquéllas que son utilizadas para prestar los servicios ofrecidos por la entidad y, en general, cualquier propiedad utilizada por ésta para llevar a cabo el giro del negocio. En razón de lo anteriormente expuesto, se deberá considerar la siguiente información:	
	4. Propiedades e instalaciones	6.4 i	Se deberá informar las características más relevantes de las principales propiedades con las que cuenta la entidad para desarrollar el giro de negocio, precisando su ubicación. Se recomienda que la información sea proporcionada en forma segmentada, según áreas de negocios	
		6.4 ii	Para el caso de empresas de extracción de recursos naturales, se deberán identificar las áreas de concesión y/o los terrenos que posee, señalando la superficie y ubicación de ellos, el volumen de los principales recursos con los que cuenta la entidad para futuros ejercicios, señalando el estado de dichos recursos para su explotación e identificando para este último caso, la fuente de ésta información. La misma información deberá remitirse respecto de aquellos terrenos, recursos y otros aún no explotados. En particular, las sociedades de exploración o explotación de recursos y reservas mineras deberán presentar información relativa a los resultados de sus actividades de exploración de yacimientos mineros, estimación de recursos, así como las reservas asociadas a la explotación minera, según corresponda, identificando a la persona competente en recursos y reservas mineras que haya suscrito o emitido el reporte técnico, conforme a lo indicado en el artículo 18 de la Ley N°20.235. Finalmente, en caso de empresas de extracción de recursos renovables, se deberán señalar las políticas seguidas para la renovación de los recursos	110
		6.4 iii	Para todos los casos anteriores, se deberá identificar si la entidad es propietaria de dichas instalaciones o si estas son utilizadas mediante algún otro tipo de contrato, como leasing financiero u operativo	
	5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5.1	Respecto de las subsidiarias y asociadas (directas e indirectas), de conformidad con la definición de las NIIF o IFRS deberá presentarse un detalle que contenga la información respecto de cada una de ellas, de acuerdo con lo siguiente	
		6.5.1 i	Individualización, domicilio y naturaleza jurídica	
		6.5.1 ii	Capital suscrito y pagado	
		6.5.1 iii	Objeto social e indicación clara de la o las actividades que desarrolla	N/A
		6.5.1 iv	Nombre y apellidos del o los directores, administradores, en su caso, y gerente general	
	6.5.1 v	Porcentaje actual de participación de la matriz o entidad inversora en el capital de la subsidiaria o asociada y variaciones ocurridas durante el último ejercicio		



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
6. <b>Modelo de Negocios</b>	5. Subsidiarias, asociadas e inversiones en otras sociedades	6.5.1 vi	Porcentaje que representa la inversión en cada subsidiaria o asociada sobre el total de activos individuales de la sociedad matriz. En las subsidiarias el monto de la inversión se determinará considerando la participación de la matriz sobre los activos netos informados en los estados financieros usados en la consolidación y en las asociadas el valor determinado según el método de la participación	
		6.5.1 vii	Indicación del nombre y apellidos del director, gerente general o ejecutivos principales de la matriz o entidad inversora que desempeñen algunos de esos cargos en la subsidiaria o asociada	N/A
		6.5.1 viii	Descripción clara y detallada de las relaciones comerciales habidas con las subsidiarias o asociadas durante el ejercicio y de la vinculación futura proyectada para con éstas	
		6.5.1 ix	Relación sucinta de los actos y contratos celebrados con las subsidiarias o asociadas que influyan significativamente en las operaciones y resultados de la matriz o entidad inversora	
		6.5.1 x	Cuadro esquemático en que se expongan las relaciones de propiedad directa e indirecta existentes entre la matriz, las subsidiarias o asociadas, así como las existentes entre ellas	
		6.5.2	Respecto de aquellas entidades en que se posean inversiones que representen más del 20% del activo total de la entidad, y que no revistan el carácter de subsidiarias o asociadas, deberá presentarse un detalle que contenga la siguiente información:	
		6.5.2 i	Individualización de ellas y naturaleza jurídica	
		6.5.2 ii	Porcentaje de participación	N/A
		6.5.2 iii	Descripción de las principales actividades que realicen	
		6.5.2 iv	Porcentaje del activo total individual de la sociedad que representan estas inversiones	
7. <b>Gestión de Proveedores</b>	1. Pago a proveedores	7.1	Se deberá explicar la política de pago a proveedores, indicando si ésta distingue entre proveedores críticos y no críticos	
		7.1	Si la entidad cuenta con políticas que promuevan plazos de pago oportuno	101
		7.1	Si se ha definido una meta, en número de días calendario, como plazo máximo de pago a sus proveedores nacionales y/o extranjeros	
		7.1	Junto con ello deberá divulgar, en rangos de hasta 30 días, entre 31 y 60 días, y más de 60 días calendario, desde la fecha de recepción de la factura, distinguiendo, al menos, entre proveedores nacionales y extranjeros, cuando corresponda:	
		7.1 i	Número de Facturas pagadas: el número de facturas pagadas durante el año a proveedores por cada uno de los rangos ya señalados	
		7.1 ii	Monto Total (millones de pesos): la suma del valor de las facturas pagadas durante el año por cada uno de los rangos ya señalados	102
7.1 iii	Monto Total intereses por mora en pago de facturas (millones de pesos): la suma del valor de los intereses que se pagaron o deberán pagar por mora o simple retardo por las facturas emitidas durante el período reportado			



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
7. Gestión de Proveedores	1. Pago a proveedores	7.1 iv	Número de Proveedores: la cantidad de proveedores al que corresponden las facturas pagadas durante el año en cada uno de los rangos ya señalados	102
		7.1 v	Número de acuerdos inscritos en el Registro de Acuerdos con Plazo Excepcional de Pago que lleva el Ministerio de Economía cuando corresponda	
	2. Evaluación de proveedores	7.2	Deberá indicar si cuenta con políticas para evaluar a los proveedores	27, 101-103
		7.2	Si la entidad cuenta con procedimientos implementados con el objetivo de conocer y evaluar para sus propios fines la calidad del gobierno corporativo, sistema de gestión de riesgos y otros aspectos de sostenibilidad de sus proveedores, y las prácticas de aquellos en esas materias	
		7.2	Para esos efectos, se deberá mencionar qué tipo de criterios se emplean	
		7.2	Junto con ello deberá divulgar el número de proveedores que se hubieren analizado durante al año considerando aquellos criterios de sostenibilidad que la propia entidad se hubiere definido	
		7.2	El porcentaje que éstos representan del total de proveedores evaluados	
		7.2	El porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores nacionales analizados bajo criterios de sostenibilidad	
		7.2	El porcentaje de las compras totales del año que corresponde a proveedores extranjeros analizados bajo criterios de sostenibilidad	
		7.2	Lo anterior se deberá referir a todos los proveedores evaluados durante el año, ya sea que fueren analizados para decidir sobre el inicio de una relación contractual o comercial, independientemente si aquella se llegara a celebrar o no, o bien a consecuencia de procesos de revisión de aquellos con los cuales ya contara con una relación de ese tipo	
8. Cumplimiento legal y normativo	Cumplimiento legal y normativo	8.1	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus clientes, en especial respecto a la Ley N°19.496 sobre Protección de los Derechos del Consumidor o aquella legislación equivalente cuando la entidad opere en jurisdicciones extranjeras.	41
		8.1	Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones	41
		8.2	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios referidos a los derechos de sus trabajadores. Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones	41
		8.2	Deberá referirse especialmente a si ha sido objeto de acciones de tutela laboral	41



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>8. Cumplimiento legal y normativo</b>	Cumplimiento legal y normativo	8.3	la definición de sus obligaciones ambientales, modalidad de cumplimiento fijada, plazo de implementación de la conducta de cumplimiento, unidad responsable, matriz de riesgo ambiental y todo antecedente relevante relativo a la comprensión de dicha obligación y su cumplimiento. En caso de no contar con tales modelos o programas, se deberá especificar claramente ese hecho e indicar las razones. Además, se deberá reportar el número de sanciones ejecutoriadas del Registro Público de Sanciones de la Superintendencia de Medio Ambiente o de aquel órgano equivalente en jurisdicciones extranjeras	44
		8.3	Total de multas	
		8.3	Número de programas de cumplimiento aprobados	
		8.3	Programas de cumplimiento ejecutados satisfactoriamente	
		8.3	Planes de reparación por daño ambiental presentados	
		8.3	Planes de reparación por daño ambiental ejecutados satisfactoriamente	
		8.4	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios que puedan afectar la libre competencia.	
		8.4	Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones	45
		8.5	Se deberá informar si la entidad cuenta con procedimientos destinados a prevenir y detectar incumplimientos regulatorios a la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas.	
		8.5	Además, se deberá informar el número de sanciones ejecutoriadas en este ámbito y el monto en pesos que representaron esas sanciones	
<b>9. Sostenibilidad</b>	Métricas SASB	9.1	<p>Deberá reportar las métricas establecidas por el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) que resulten materiales para la entidad de acuerdo con su sector industrial y conforme al estándar SASB vigente al 1 de enero del año al que está referida la memoria. Para tales efectos se estará a la clasificación de industrias Sustainable Industry Classification System (SICS) que a juicio del directorio u órgano de administración resulte más pertinente. No obstante, si tuviere negocios sustanciales en múltiples industrias deberá considerar el reporte de métricas SASB adicionales a las de su sector industrial primario que le resulten materiales.</p> <p>Cada una de las métricas deberá ser identificada con el código del estándar SASB que le corresponda, reportada en el formato establecido por ese estándar y, en el caso de valores monetarios, con cifras expresadas en millones de la misma moneda que la utilizada en sus estados financieros. Tratándose de métricas que no pudiere estimar o que para hacerlo debiera incurrir en costos o esfuerzos desproporcionados se deberá señalar expresamente las razones que no le permiten reportar cada una de ellas.</p>	109



SECCIÓN	SUBSECCIÓN	CÓDIGO	REQUERIMIENTO	PÁGINA
<b>9. Sostenibilidad</b>	Verificación independiente	9.2	Deberá reportar si se ha llevado a cabo algún proceso de verificación por parte de un tercero ajeno a la entidad de la información y métricas relacionadas con la sostenibilidad que la entidad estuviere reportando. Al referirse a esta materia deberá señalar expresamente el conjunto de información que fue sometida a esa verificación independiente y el estándar que se hubiere utilizado para esos efectos.	109
<b>10. Hechos relevantes o esenciales</b>	1. Hechos relevantes o esenciales	10	Deberá incluirse un resumen de los hechos esenciales o relevantes divulgados por la entidad durante el período anual, indicando los efectos que ellos han tenido o puedan tener en la marcha de la entidad, en sus valores o en la oferta de ellos. Asimismo, deberá incluirse información respecto a aquellos hechos esenciales o relevantes que, aunque hayan ocurrido con anterioridad al período cubierto por la Memoria, hayan tenido durante el ejercicio influencia importante o efecto en el desenvolvimiento de los negocios de la entidad, en sus estados financieros, en sus valores o en la oferta de ellos, o puedan tenerlo en los ejercicios futuros.	14
<b>11. Comentarios de accionistas y del comité de directores</b>	1. Comentarios de accionistas y del comité de directores	11	Deberá incluirse una síntesis fiel de los comentarios y proposiciones relativos a la marcha de los negocios sociales, formuladas por accionistas y el Comité de Directores, en su caso, de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 74 de la Ley N°18.046. En caso de no existir, deberá señalarlo expresamente	165
<b>12. Informes financieros</b>	1. Informes financieros	12	Se deberá señalar que los estados financieros de la entidad están disponibles en el sitio en Internet de la Comisión para el Mercado Financiero y en el de la propia entidad, en caso de tenerlo, indicando las URLs de ambos sitios. Además, la entidad podrá incluir sus estados financieros resumidos, junto al de las sociedades señaladas en la letra A.4.2 del número 2.1 de la Sección II de la NCG N°30, si así lo estima conveniente	167



18

Comentarios de  
accionistas y  
*del comité de  
directores*

### SÍNTESIS FIEL DE LOS COMENTARIOS Y PROPOSICIONES:

Durante el período informado, el Directorio y los accionistas no formularon comentarios ni proposiciones, por lo que no existen observaciones que sintetizar respecto de esta materia.



# 19

## Estados *Financieros*



MEMORIA CORPORATIVA 2025

