



Juntos despegamos hacia un futuro más sostenible



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD 2024



CONTENIDO

BIENVENIDA

Carta del Presidente Ejecutivo SKY Airline	4
Carta del CEO de SKY Airline	5

ACERCA DE SKY AIRLINE

El año en cifras	8
Sobre Sky Airline	9
Rutas y destinos	11
Historia	13
Hitos del período	14
Asociaciones y membresías	15
Reconocimientos y certificaciones	16

GOBIERNO CORPORATIVO

Estructura del Gobierno Corporativo	18
Directorio	19
Comité Ejecutivo	22
Ética e integridad	23
Gestión de riesgos	26
Transformación digital y ciberseguridad	28
Gestión de la sostenibilidad	29
Relación con nuestros grupos de interés	31

NUESTRO NEGOCIO

Propuesta de valor	33
Gestión financiera	34
Satisfacción y fidelización del cliente	35
Seguridad en tierra y cielo	36
Gestión operacional	38
Gestión sostenible de proveedores	39

EQUIPO SKY

SKYERS	41
Atracción, retención y desarrollo de talentos	42
Bienestar laboral	44
Equidad, diversidad e inclusión	47
Salud y seguridad en el trabajo	49

GESTIÓN AMBIENTAL

Estrategia de gestión medioambiental	52
Mitigación y adaptación al cambio climático	53
Gestión de residuos	57

COMPROMISO SOCIAL

Valor Social	59
--------------	----

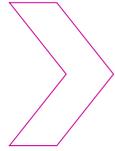
ANEXOS

Acerca de este Reporte	64
Regulaciones aplicables	65
Indicadores adicionales	66
Verificación externa	74
Índices de contenidos	77



Bienvenida

Carta del Presidente Ejecutivo SKY Airline	4
Carta del CEO SKY Airline	5



Carta del Presidente Ejecutivo SKY Airline

GRI 2-22

“Apostamos por un mercado más competitivo, que amplíe la conectividad de la región, favorezca la descentralización y brinde más alternativas para que todos tengan acceso a volar.”

Me complace presentarles el Tercer Reporte de Sostenibilidad de SKY Airline. En tiempos donde algunas tendencias internacionales intentan dar un paso atrás, en SKY seguimos avanzando con la convicción de que una industria aérea más responsable y sostenible no solo es posible, sino necesaria.

Somos una empresa que cree en la conectividad como motor de desarrollo para el país y la región, en la competencia justa y leal como pilar para mejorar la accesibilidad al transporte aéreo, y en la sostenibilidad como un compromiso ineludible con las futuras generaciones.

Nuestros valores -primero correctos, luego valientes, siempre cercanos, todos comprometidos- nos guían en cada decisión, permitiéndonos construir relaciones de confianza con nuestros grupos de interés y fortalecer nuestra visión de largo plazo.

Apostamos por un mercado más competitivo, que amplíe la conectividad de la región, favorezca la descentralización y brinde más alternativas para que todos tengan acceso a volar. Con este propósito, el 2024 expandimos nuestras rutas y establecimos acuerdos interlineales que permiten a nuestros pasajeros combinar vuelos con otras aerolíneas, ampliando así sus opciones de conexión y viaje.

Asimismo, asumimos el compromiso de generar el menor impacto ambiental posible, conscientes de que el cambio climático es uno de los principales riesgos que enfrentamos como industria y como humanidad. Gracias a estos esfuerzos nos hemos consolidado como la aerolínea con las emisiones más bajas de América, y seguimos avanzando en esa dirección. En esta misma línea, en un futuro cercano incorporaremos a nuestra flota a la familia Airbus A321XLR, que nos permitirá operar vuelos de largo alcance con un menor costo por asiento y una menor generación de emisiones.

En materia de gobierno corporativo, en 2024 realizamos nuestra primera evaluación del Directorio con un consultor independiente, lo que nos permitió fortalecer nuestra estructura de liderazgo siguiendo las mejores prácticas empresariales.

Estamos orgullosos de estos avances y firmemente comprometidos con este camino. Sin embargo, como industria de la aviación, enfrentamos desafíos que requieren un esfuerzo conjunto. La escasez de pilotos y la baja disponibilidad de flota son problemas que se arrastran desde la pandemia, y que exigen un trabajo coordinado y una competencia justa, teniendo como horizonte no sólo beneficios de corto plazo, sino que la sostenibilidad del sector.

Así también, la regulación, la infraestructura aeroportuaria y el acceso a combustibles sostenibles son temas urgentes que deben ser abordados con una mirada estratégica y de largo plazo, y considerando las particularidades y desafíos propios de nuestra región para lograr metas realistas y alineadas al contexto local.

Desde SKY, entendemos que una industria aérea fuerte y sostenible es clave para impulsar nuevas oportunidades, fomentar el crecimiento y fortalecer nuestra economía. Con ese compromiso, seguiremos trabajando con determinación, fieles a nuestra misión de “Poner el cielo al alcance de todos, en forma segura, confiable y sostenible.”



Holger Paulmann
Presidente Ejecutivo
SKY Airline



Carta del CEO de SKY Airline



GRI 2-22

“En SKY impulsamos transformaciones fundamentales para el futuro, que nos permitirán ir más allá, con nueva tecnología y mayores competencias”.



El 2024 fue un año desafiante y de grandes avances para SKY. Sin embargo, a pesar de los retos, nuestro objetivo ha sido desarrollar nuevas capacidades, alineados con nuestra estrategia de crecimiento al 2030 y anclados a nuestro propósito: poner el cielo al alcance de todos.

Con miras a los próximos años de consolidación, en SKY impulsamos transformaciones fundamentales para el futuro, que nos permitirán ir más allá, con nueva tecnología y mayores competencias. Implementamos el cambio de host hacia el estándar más avanzado de la industria, incorporando SABRE en nuestras operaciones, y lanzamos nuevas plataformas digitales, optimizando nuestra operación para ofrecer un mejor servicio. Somos conscientes de que estos cambios han implicado un proceso de adaptación y estamos desplegando todos nuestros esfuerzos para aprovechar las ventajas que trae esta modernización y que aquello se traduzca en una experiencia mejorada para nuestros pasajeros.

Como parte de las nuevas capacidades que estamos desarrollando, hemos implementado acuerdos interlineales con importantes compañías internacionales, tales como Aerolíneas Argentinas, Air France-KLM, Air Europa y TAP Air Portugal, haciendo posible que SKY llegue a nuevos mercados, conectando a millones de pasajeros de otras latitudes con nuestra red de destinos en la región.

Adicionalmente, ampliamos nuestra conectividad internacional volviendo a operar en el mercado uruguayo, uniendo Montevideo con Chile, Perú y Brasil, convirtiéndonos así en uno de los operadores más importantes de ese país. En Brasil inauguramos rutas estacionales para la temporada de nieve, que unieron Brasilia y Belo Horizonte con Santiago, además de operar vuelos directos entre Salvador de Bahía y la capital chilena. Y al finalizar el año, conectamos Santiago con El Calafate en Argentina. Todo esto es muestra de nuestro compromiso por generar más conexiones en la región, aportando al desarrollo turístico, social y económico de los territorios.





Ante este crecimiento, y con el objetivo de mejorar la experiencia de nuestros clientes, en especial de los que vuelan frecuentemente con nosotros, lanzamos SKY PLUS, el primer programa de fidelidad de la aerolínea, que cerró el año con 780 mil inscritos, superando las metas que nos planteamos para el período.

En 2024 continuamos con el proceso de crecimiento de nuestra flota, incorporando seis nuevos aviones, alcanzando un total de 36 aeronaves, el 100% de ellas de tecnología Airbus neo, lo que nos convierte en la aerolínea con la flota más sostenible de la región. A esto se suma nuestra preparación para la llegada de 10 aviones Airbus A321XLR, cuya entrega paulatina debería comenzar a fines de 2025. El arribo de estos aviones es un hito de gran envergadura para nosotros, ya que nos permitirá operar vuelos de largo alcance, explorar nuevos mercados, pero con un menor impacto ambiental y con un menor costo por asiento, lo que sin duda será un beneficio para nuestros pasajeros, al incorporar por primera vez el modelo *low cost* a rutas de más de 7 horas de vuelo.

Gracias a la tecnología de nuestra flota 100% neo, hemos alcanzado mayores eficiencias, y así en 2024 evitamos la emisión de 315.624 toneladas de CO₂, lo que equivale a retirar de circulación a 120.000 automóviles que recorren 20.000 kilómetros al año.

También hemos enfocado nuestros esfuerzos para que nuestra industria sea más equitativa. Como resultado de nuestra política de diversidad e inclusión, hemos avanzado en aumentar la participación de mujeres en un rol clave para nuestra operación: capitanes y primeros oficiales de nuestra cabina de mando. A través de iniciativas como “Mujer, Atrévete a Volar” y la firma de un compromiso voluntario con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de Chile para aumentar las contrataciones de mujeres en este rubro, hemos logrado que al cierre de 2024 el 11% de nuestros pilotos sean mujeres, más que duplicando el promedio global IATA del 5%.

Queremos que todos tengan más oportunidades y sabemos que el transporte aéreo cumple un rol fundamental para el desarrollo de las comunidades. A través de nuestro programa “Compromiso SKY”, en 2024 trabajamos de la mano de 15 instituciones que abordan diversas causas sociales para apoyarlas con el traslado de ayuda tanto en Chile como en Perú, estableciendo convenios de colaboración que pusieron a disposición de estas instituciones el equivalente a un avión completo por mes.

Todos estos esfuerzos y acciones que he descrito nos llevaron a ser reconocidos por cuarta vez, a través de votaciones abiertas de pasajeros de todo el mundo, como la “Mejor Aerolínea *low cost* de Sudamérica” en los World

Airline Awards de SKYTRAX, un reconocimiento que nos llena de orgullo y sentido de responsabilidad.

En 2024 transportamos a más de 9,2 millones de pasajeros, que representa un aumento del 6,6% en comparación al año anterior. Nuestro compromiso estará en seguir generando conexiones que respondan a las necesidades de nuestros pasajeros y comunidades, con un modelo flexible y conveniente.

Ninguno de estos avances hubiese sido posible sin la dedicación y entrega de cada uno de nuestros SKYERS. El 2024 fue un año desafiante y de transformaciones y seguiremos trabajando con el compromiso que nos distingue, avanzando firmemente hacia nuestros objetivos de consolidación como la aerolínea *low cost* preferida de Latinoamérica.



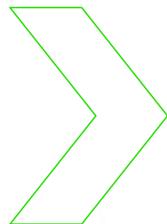
José Ignacio Dougnac
CEO SKY Airline

Acercas de SKY Airline

GRI 2-6

El año en cifras	8
Sobre Sky Airline	9
Rutas y destinos	11
Historia	13
Hitos del período	14
Asociaciones y membresías	15
Reconocimientos y certificaciones	16





El año en cifras

OPERACIÓN

CMF 91; SASB TR-AL-000.A, TR-AL-000.B, TR-AL-000.C, TR-AL-000.E

9,3 millones de pasajeros transportados

4,3 millones en Chile

2,7 millones en Perú

2,3 millones en rutas internacionales

14,4 miles de millones de capacidad
(asientos por kilómetros ofertados, ASK)

59.364 salidas **80%** factor de ocupación

11,5 miles de millones de tráfico consolidado
(kilómetros-pasajero transportado, RPK)

SKYERS

2.255* Colaboradores

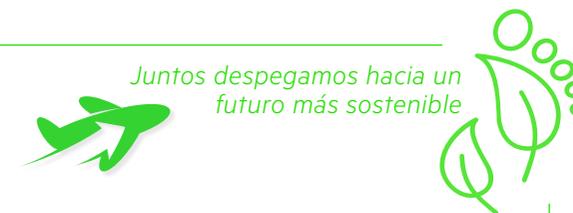
45% del total son mujeres

11% de pilotos son mujeres
(vs 5% en la industria¹)

87% de satisfacción laboral

¹De acuerdo a estimaciones de IATA en 2024.
²No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Juntos despegamos hacia un futuro más sostenible



CLIENTES

9 Nuevas Rutas

5 Nuevos Destinos

4 Nuevos acuerdos interlineales

6 Nuevos Aviones

MEDIOAMBIENTE

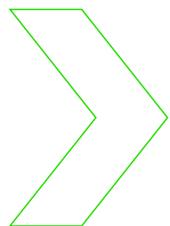
315.624 tCO₂e Evitadas

967.095* tCO₂e Emisiones de GEI

53,31 Emisiones CO₂ por kilómetro-asiento (grCO₂/ASK)

66,42 Emisiones CO₂ por kilómetro-pasajero (grCO₂/PRK)

*El incremento en las emisiones se debe al crecimiento de las operaciones de la empresa.



Sobre SKY Airline

PERFIL DE SKY

CMF 6.1.i, 6.2, 6.2.i, 6.2.v; GRI 2-1, 2-6

SKY Airline es una aerolínea chilena fundada en 2001, dedicada a la aviación comercial mediante el transporte aéreo de pasajeros y carga. Desde sus inicios, ha buscado ofrecer servicios accesibles y de alta calidad, consolidándose como una de las principales aerolíneas de bajo costo en Sudamérica.

Con una sólida presencia en los mercados domésticos de Chile y Perú, a diciembre de 2024, SKY opera un total de 21 rutas nacionales en Chile y 10 en Perú. Además, cuenta con una red de 24 rutas internacionales que conectan 8 países del continente: Chile, Perú, Argentina, Brasil, México, República Dominicana, Uruguay y Estados Unidos. Estas rutas son operadas desde sus bases principales en Santiago (Chile) y Lima (Perú), alcanzando un total de 44 destinos en la región.

Su flota, compuesta en su totalidad por aviones con tecnología Airbus neo, la posicionan como una de las aerolíneas más modernas y eficientes de Sudamérica³.



Información corporativa

Razón social: SKY Airline S.A.

Naturaleza de la propiedad y forma jurídica: Sociedad anónima cerrada

Dirección: Avenida Del Valle N° 765, piso 5, Huechuraba, Santiago - Chile

³ De acuerdo al ranking de la consultora suiza CH-Aviation.

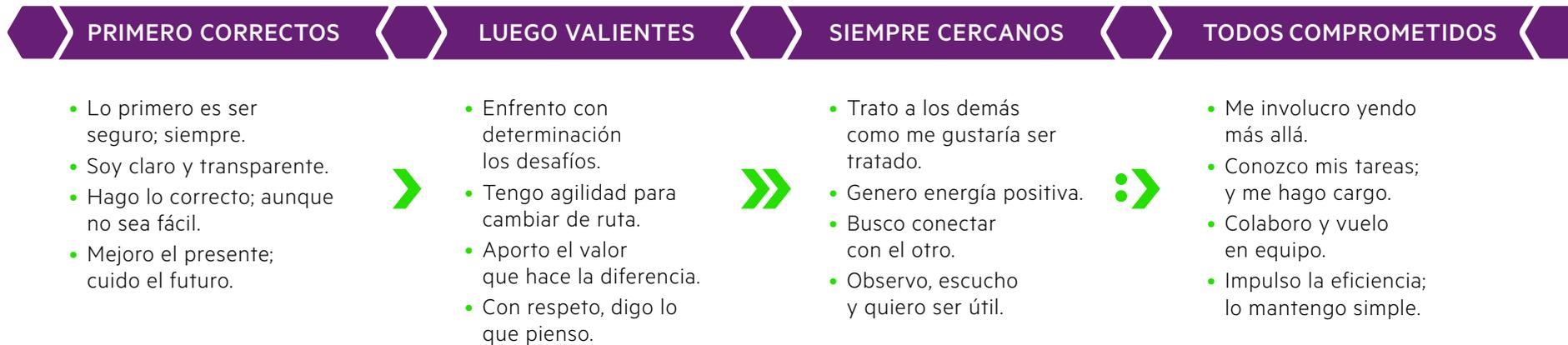
MARCO ESTRATÉGICO

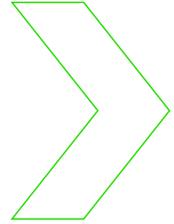
CMF 2.1



VALORES SKY

CMF 2.1





Rutas SKY 2024

Destinos Internacionales

CMF 6.2.i

43 DESTINOS

➤ 26 domésticos
(Chile y Perú)

➤ 17 internacionales

57 RUTAS

➤ 33 domésticas
(Chile y Perú)

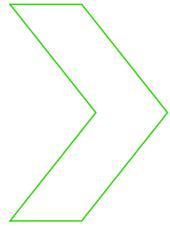
➤ 24 internacionales

Rutas Internacionales

- Desde Santiago de Chile
 - Rutas estacionales: Bariloche, El Calafate, Porto Alegre*, Belo Horizonte, Brasilia.
 - Rutas nuevas 2024: El Calafate, Porto Alegre*, Montevideo, Salvador de Bahía, Belo Horizonte.
 - Ruta Bogotá operó hasta septiembre 2024.
 - Ruta Santiago - Buenos Aires con llegada a Aeropuertos Ezeiza y Aeroparque.
- Desde Lima, Perú
 - Rutas nuevas 2024: Montevideo.
- Desde Montevideo, Uruguay
 - Rutas estacionales: Florianópolis.
 - Rutas nuevas 2024: Rio de Janeiro, Florianópolis, Salvador de Bahía.
- Nuevas Rutas

* Esta ruta no operó en 2024 por el cierre del aeropuerto debido a las inundaciones. Se retomará en 2025.





Rutas SKY 2024

Destinos Domésticos

CMF 6.2.i



Perú

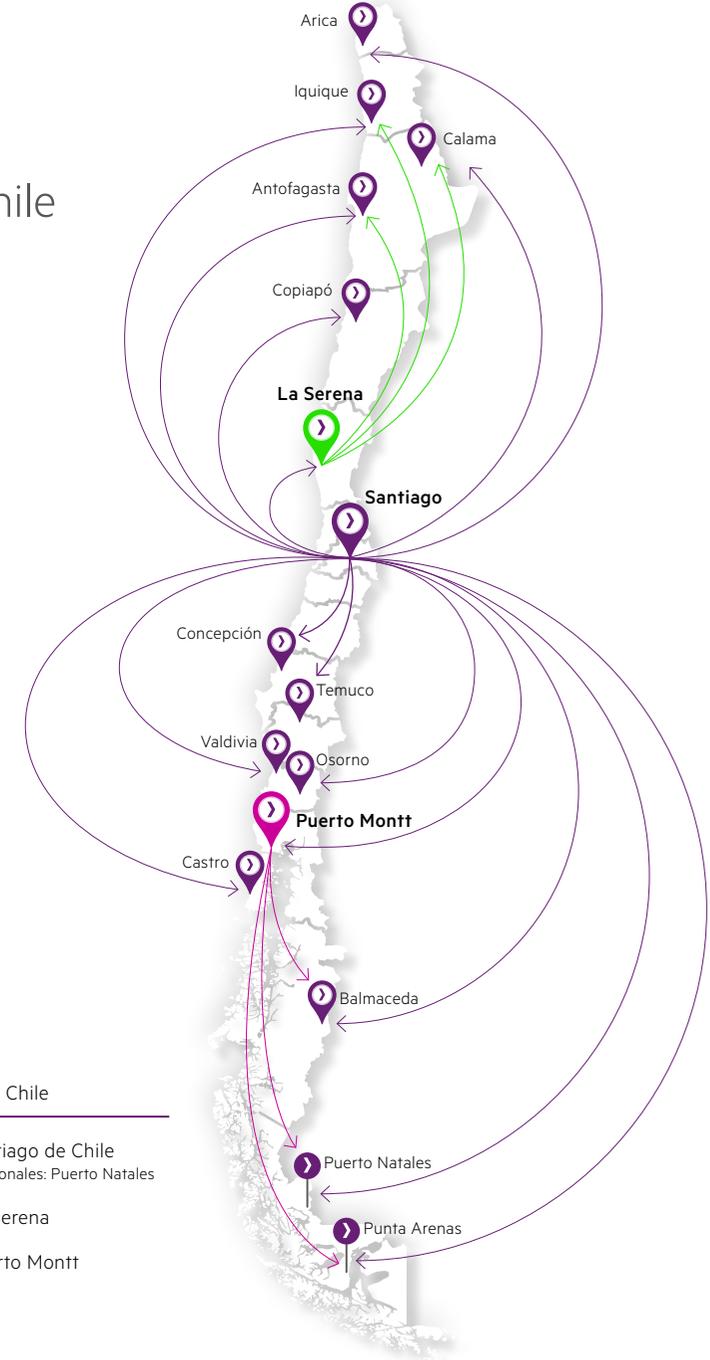


Rutas Domésticas Perú

- Desde Lima
- * Rutas suspendidas temporalmente: Talara (desde septiembre 2023), Tacna, Cajamar y Chiclayo (desde enero 2024)



Chile



Rutas Domésticas Chile

- Desde Santiago de Chile
- * Rutas estacionales: Puerto Natales
- Desde La Serena
- Desde Puerto Montt

Historia

CMF 2.2

2001

SKY fue fundada por Jürgen Paulmann, comenzando con vuelos chárter a Cuba y luego ofreciendo servicios a destinos nacionales en Chile.



2002

La aerolínea inició operaciones comerciales con su primer vuelo entre Santiago y Antofagasta, utilizando un Boeing 737-200.



2010

Se realizó la primera renovación de flota, lo que permitió mejorar la competitividad y eficiencia operativa.



2013

SKY amplió su capacidad operativa al contar con una flota compuesta exclusivamente por aviones Airbus A319 y A320, considerados de última generación en ese momento.



2015

SKY adoptó un modelo de negocio de aerolínea low cost, convirtiéndose en la primera en implementar este enfoque en Chile.



2017

Se consolidaron los cambios operacionales y comerciales iniciados en 2015, renovando la imagen corporativa e introduciendo innovaciones en los servicios y la gestión comercial.



2019

La aerolínea expandió sus operaciones al mercado peruano, iniciando vuelos nacionales en ese país.



2020

Se llevó a cabo una reestructuración del Gobierno Corporativo. Holger Paulmann asumió como Presidente Ejecutivo, mientras que José Ignacio Dognac fue designado CEO.



2021

SKY completó la renovación de su flota, convirtiéndose en una aerolínea con aviones 100% neo y recibiendo su primer Airbus A321neo.



2022

La aerolínea fue reconocida por Skytrax como la mejor aerolínea de bajo costo de Sudamérica. Además, inauguró la ruta Lima-Miami, marcando su entrada al mercado estadounidense.



2023

La flota alcanzó los 30 aviones, todos con tecnología neo, la más eficiente del mercado.



2024

ver Hitos siguiente pagina



Hitos del período 2024

CMF 2.2

FEBRERO

- Firma de acuerdo de colaboración con **Embratur**, la Agencia Brasileira de Promoción Internacional del Turismo.



MARZO

- SKY firma compromiso con **Ministerio de la Mujer y Equidad de Género de Chile** para aumentar las contrataciones de mujeres pilotos entre 2024-2026.



ABRIL

- Lanzamiento del nuevo programa de fidelidad **"SKY Plus"**.



MAYO

- Firma de acuerdo interlineal con **Aerolíneas Argentinas**, que conectará más de 60 destinos en Sudamérica.



JUNIO

- SKY es reconocida por cuarta vez como la **Mejor low cost de Sudamérica** en ranking de aviación mundial SKYTrax
- SKY anuncia que **compensará las emisiones de CO₂** de los vuelos de "La Roja" y "La Bicolor".



JULIO

- Se incorpora en toda la flota una **Guía de Información Útil en Braille**, para pasajeros con discapacidad visual.
- Firma de acuerdo interlineal con **Air France y KLM**, para conectar pasajeros que viajen desde y hacia Europa.



AGOSTO

- Firma de **convenio con CARE Perú** para facilitar el traslado aéreo ante desastres naturales.



- Obtención de la **Certificación ISO 5001**, cumpliendo con la Ley de Eficiencia Energética.



OCTUBRE

- SKY alcanza los **10 millones de pasajeros** transportados a través de sus rutas dentro de **Perú**.



NOVIEMBRE

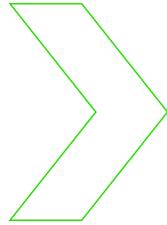
- El programa **"Mujer, atrévete a volar"** gana el **premio EIKON de oro** en la categoría Sustentabilidad de diversidad, inclusión y género.



DICIEMBRE

- Firma de **acuerdo interlineal con Air Europa**, una de las compañías aéreas más importantes de España y con TAP Air Portugal, aerolínea portuguesa.
- SKY obtiene la **calificación máxima de 7 estrellas** en seguridad operacional, otorgada por Airlineratings.com





Asociaciones y membresías

CMF 6.1.vi, 6.3; GRI 2-28

En línea con su compromiso de impulsar el desarrollo sostenible en la industria y mantener una posición activa y visible en los países donde opera, SKY participa en diversas asociaciones nacionales e internacionales. Estas instancias permiten a la compañía contribuir al avance de buenas prácticas y fomentar la colaboración entre actores clave del sector.



Holger Paulman, Presidente de SKY, fue elegido presidente de ICARE, una institución reconocida por su rol en la promoción del desarrollo empresarial sostenible en Chile.



Mayra Kohler, Gerenta de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de SKY, asumió la presidencia de ACHILA (Asociación Chilena de Líneas Aéreas), convirtiéndose en la primera mujer en liderar esta asociación gremial.

Participación en asociaciones en Chile



Acción Empresas



Asociación Chilena de Líneas Aéreas (ACHILA)



Asociación Latinoamericana y del Caribe de Transporte Aéreo (ALTA)



Cámara de Comercio de Santiago (CCS)



Cámara Chileno Peruana de Comercio



Cámara Chileno Brasileña de Comercio



Cámara Chileno-Alemana de Comercio e Industria (AHK Chile)



Cámara Chilena Norteamericana de Comercio (AMCHAM Chile)



Cámara de Comercio Aeronáutico de Uruguay



Cámara de Compañías Aéreas de Argentina - JURCA



Flight Safety Foundation



International Air Transport Association (IATA)



Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE)



Young President's Organization (YPO)

Participación en asociaciones en Perú

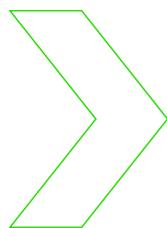


Asociación de Empresas de Transporte Aéreo Internacional (AETAI)



Asociación Peruana de Empresas Aéreas (APEA)





Reconocimientos y certificaciones

CMF 6.1, 6.3; GRI 2-28

Reconocimientos

En 2024, SKY consolidó su posición como líder en la industria aeronáutica, destacándose en áreas clave como seguridad, sostenibilidad, inclusión y excelencia operativa.

- **Mejor Aerolínea low cost de Sudamérica** en los World Airline Awards de Skytrax.



- **Posición #27 en el ranking Merco Talento**, de las mejores empresas para atraer y fidelizar talento en Chile.



- **Mejor aerolínea para jóvenes talentos en tecnología** según el estudio Employers for Youth (EFY) 2023, ocupando el puesto #13 en la categoría “Profesionales de Tecnología Sub-35”.



- **Calificación máxima de 7 estrellas en seguridad operacional** otorgada por Airlineratings.com.



- **Reconocimiento de la ACHS** por reducir en más del 70% las tasas de accidentalidad y siniestralidad respecto a 2023.



- **Premio EIKON de Oro** en la categoría Sustentabilidad en diversidad, inclusión y equidad de género, por el programa “Mujer, atrévete a volar”.



- **Reconocimiento de la Cámara Chileno-Peruana de Comercio**, por su contribución al fortalecimiento de los lazos comerciales entre ambos países.



Certificaciones

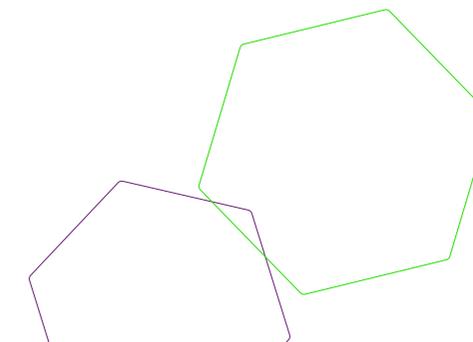
- **Certificación IOSA** (IATA Operational Safety Audit) mantenida en Chile y Perú, que acredita el cumplimiento de estándares internacionales de seguridad operacional.



- **Certificación Basic Aviation Risk Standard (BARS)**, para SKY Perú, avalando su cumplimiento de estándares internacionales de seguridad operacional.



- **Certificación ISO 50001**, obtenida por la implementación de un sistema eficiente de gestión de la energía.

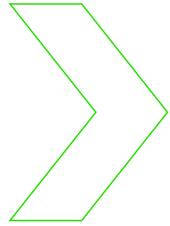




Gobierno Corporativo

Estructura del Gobierno Corporativo	18
Directorio	19
Comité Ejecutivo	22
Ética e integridad	23
Gestión de riesgos	26
Transformación digital y ciberseguridad	28
Gestión de la sostenibilidad	29
Relación con nuestros grupos de interés	31

Fotografía: Jorge Esteban Freddy Améstica



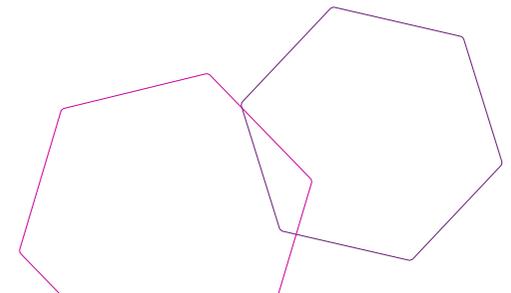
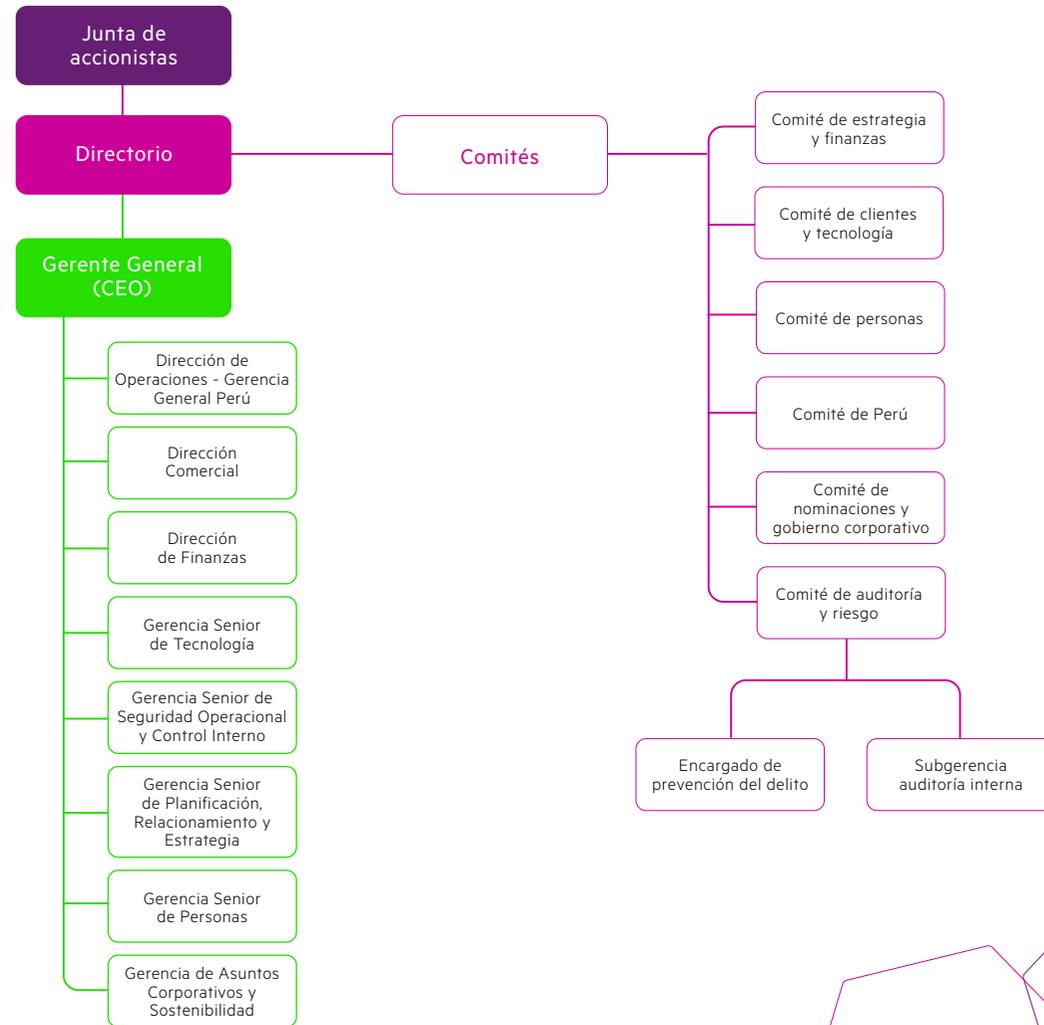
Estructura del Gobierno Corporativo

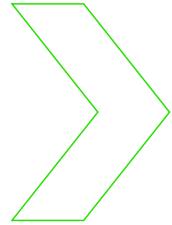
CMF 3.1, 3.1.i

El Gobierno Corporativo de SKY trabaja para generar confianza, promover la ética y la integridad y fomentar una interacción positiva con sus distintos grupos de interés.

Para ello, cuenta con una estructura claramente definida que delimita funciones y responsabilidades, asegurando una gestión eficiente y alineada con sus objetivos estratégicos.

Además, desarrolla y actualiza constantemente sus políticas internas según la normativa vigente, garantizando altos estándares de gobernanza.





Directorio

CMF 3.2, 3.2.i; GRI 2-10, 2-11, 2-12

El Gobierno Corporativo de SKY está representado por su Directorio, responsable de promover el éxito sostenible y a largo plazo de la aerolínea, mediante la generación de valor para los accionistas y la contribución a la sociedad.

El Directorio está compuesto por cinco miembros -tres hombres y dos mujeres- elegidos por la junta de accionistas. Su selección responde a criterios como experiencia, conocimientos y habilidades clave para el cargo, además de fomentar la diversidad y la complementariedad de perspectivas.

Principios esenciales

- Velar por ser una organización de alto desempeño.
- Promover que la cultura, ética y probidad esté presente transversalmente.
- Mantener la transparencia y divulgar información veraz, oportuna y relevante de SKY.
- Definir y revisar periódicamente las políticas corporativas.
- Establecer un marco de control efectivo para evaluar y gestionar los riesgos.
- Revisar periódicamente las prácticas de compensación e incentivos de toda la empresa, incluyendo el Directorio.
- Velar por la relación con stakeholders.
- Promover el éxito sostenible a largo plazo.



› **Holger Paulmann**
Presidente⁴



› **Josefina Montenegro**
Directora



› **Sergio Mena**
Director



› **Luis Felipe Ross**
Director



› **María Caridad de la Puente**
Directora



⁴ El Presidente de SKY no participa como alto ejecutivo de la organización.

FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO

Sesiones y registro

CMF 3.2.x, 3.2.xii

El Directorio sesiona de manera ordinaria al menos una vez al mes. Los miembros de éste cuentan con un portal digital que les permite acceder de forma segura, remota y permanente a toda la información relevante, como son las actas de Directorio y comités, presentaciones, estados financieros, informes de auditoría y el sistema de reportes de denuncias, entre otros.

Las actas se publican en el portal en un plazo máximo de dos semanas desde la fecha de la sesión. Asimismo, las presentaciones y antecedentes a tratar en la siguiente sesión de Directorio se ponen a disposición con al menos cuatro días de anticipación, permitiendo a los directores prepararse con la debida antelación.

Evaluación

CMF 3.1.i, 3.2.ix; GRI 2-18

Cada tres años, el Directorio se somete a una evaluación externa formal, la que deriva en un plan de trabajo de corto, mediano y largo plazo, que los acompaña en la mejora continua de sus prácticas. En 2024, por primera vez, este ejercicio fue liderado por un consultor externo, garantizando un enfoque imparcial y objetivo.

La evaluación, rigurosa y enriquecedora, permitió reflexionar sobre la gestión realizada y definir un plan de acción con metas a corto, mediano y largo plazo. Luego de este ejercicio, el proceso externo se realizará cada tres

años, reafirmando el compromiso de SKY con la mejora continua y el fortalecimiento de su Gobierno Corporativo.

Política de contratación de asesorías

CMF 3.2.iii, 3.3.v

El Directorio de SKY y sus comités, cuentan con una Política de Contratación de Expertos, detallada en su Manual de Gobierno Corporativo. Esta política permite a los directores contratar asesores en materias específicas, siempre que dicha contratación cuente con la aprobación de la mayoría del Directorio. Además, estas contrataciones deben ajustarse a las políticas internas de contratación establecidas por SKY y se gestionan dentro de un presupuesto asignado específicamente para este propósito.

Proceso de inducción

CMF 3.2.v

Desde la conformación del Directorio en 2019, no han ingresado nuevos miembros, por lo que hasta la fecha no ha sido necesario realizar un proceso de inducción. No obstante, se tiene previsto desarrollar un procedimiento formal para asegurar que quienes se integren a la máxima instancia de gobierno corporativo en un futuro, se familiaricen con el modelo de negocio de la compañía, sus principios, políticas, procesos, riesgos y regulación aplicable.

Gestión de temas estratégicos

CMF 3.2.vi, 3.2.vii, 3.3.vi; GRI 2-17

Con el apoyo del comité de auditoría y riesgo, el Directorio supervisa periódicamente la gestión efectiva de riesgos,

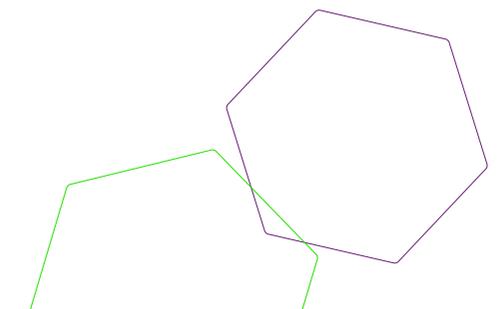
control interno y el cumplimiento normativo y ético. Para ello, el Directorio y el Comité de Auditoría y Riesgo, se reúnen al menos dos veces al año con las unidades de gestión de riesgo y auditoría interna.

El Directorio de SKY se mantiene actualizado sobre temas ambientales y sociales a través del Comité de Gobierno Corporativo y Nominaciones, instancia que facilita la adopción de buenas prácticas y la alineación de las decisiones estratégicas con los compromisos de sostenibilidad de la compañía. En esta instancia también se revisaron los resultados de la evaluación de las prácticas de gobierno corporativo y desempeño del directorio realizados por una tercera parte independiente.

Capacitaciones

CMF 3.2.ix

Actualmente, las capacitaciones para el Directorio se realizan de manera puntual a través de charlas específicas sobre temas estratégicos, según las necesidades identificadas en cada momento. En 2025 se trabajará en el desarrollo de un programa de capacitación estructurado, diseñado para abordar las necesidades del rol y las brechas detectadas en las autoevaluaciones, fortaleciendo así sus competencias y su impacto en la gestión de la compañía.



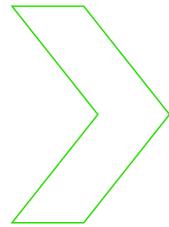
COMITÉS

CMF 3, 3.3.i, 3.3.ii, 3.3.iii, 3.3.iv, 3.3.vii; GRI 2-9

El Gobierno Corporativo de SKY cuenta con cinco comités estratégicos compuestos por al menos tres directores de forma permanente, y la participación eventual de integrantes del Comité Ejecutivo y/o asesores externos, que sesionan al menos dos veces al año de manera ordinaria.

El Presidente de cada comité informa al Directorio sobre los temas relevantes que requieren su aprobación, así como sobre el plan de trabajo específico, los avances y los resultados de su gestión.

Comité	Funciones y actividades del año	Integrantes 2023 y 2024
Comité de Finanzas y Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> Supervisar la situación financiera de la compañía. Revisar estados financieros, proyecciones a largo plazo y estructura de capital. Dar seguimiento a proyectos estratégicos e inversiones clave. 	<ul style="list-style-type: none"> Holger Paulmann (Pdte.) Sergio Mena Luis Felipe Ross
Comité de Clientes y Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> Definir lineamientos estratégicos para la gestión de marca y experiencia del cliente. Supervisar la transformación digital y la implementación de nuevas tecnologías. Asegurar la mejora continua en procesos tecnológicos y atención al cliente. 	<ul style="list-style-type: none"> Luis Felipe Ross (Pdte.) Holger Paulmann Caridad de la Puente
Comité de Personas	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar una gestión eficiente del talento. Supervisar estrategias de compensación, desempeño y desarrollo. Monitorear relaciones laborales, negociaciones colectivas y diversidad e inclusión. 	<ul style="list-style-type: none"> Josefina Montenegro (Pdta.) Holger Paulmann Luis Felipe Ross
Comité de directores Perú	<ul style="list-style-type: none"> Informar sobre el contexto macroeconómico y político de Perú y su impacto en SKY. Supervisar la gestión comercial, financiera y operativa del negocio en Perú. Dar seguimiento a proyectos estratégicos y el plan de crecimiento internacional desde Perú. Monitorear la relación con <i>stakeholders</i> y autoridades locales. 	<ul style="list-style-type: none"> Caridad de la Puente (Pdta.) Sergio Mena Josefina Montenegro
Comité de Auditoría y Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> Monitorear el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos. Supervisar los sistemas de control y auditorías internos y externos. Asegurar la transparencia financiera y operativa de la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> Sergio Mena (Pdte.) Josefina Montenegro Caridad de la Puente
Comité de Nominaciones y Gobierno Corporativo	<ul style="list-style-type: none"> Evaluar la composición y nominación del directorio y sus comités. Asegurar el cumplimiento de mejores prácticas de gobierno corporativo. Promover la ética empresarial y la integridad en la gestión corporativa. 	<ul style="list-style-type: none"> Josefina Montenegro (Pdta.) Holger Paulmann Sergio Mena Caridad de la Puente Luis Felipe Ross



Comité Ejecutivo

INTEGRANTES

CMF 34, 4.4.i



› **José Ignacio Dougnac**
Chief Executive Officer
Ingeniero Comercial
Fecha inicio del cargo: Dic-14



› **Carmen Gloria Serrat**
Chief Commercial Officer
Ingeniero Comercial
Fecha inicio del cargo: Nov-14



› **Juan Pablo Latorre**
Chief Financial Officer
Ingeniero Civil Industrial
Fecha inicio del cargo: Dic-19



› **José Raúl Vargas**
Chief Operating Officer Gerente
General Perú
Economista
Fecha inicio del cargo: Ago-18



› **Gonzalo Alcoholado⁵**
Gerente Senior de Tecnología
Ingeniero Civil Industrial
Fecha inicio del cargo: Ene-25



› **Andrea Scarano⁶**
Gerente Senior de Personas
Psicóloga
Fecha inicio del cargo: Ene-25



› **David Gálvez**
Gerente Senior de Seguridad
Operacional y Control Interno
Ingeniero Civil Industrial
Fecha inicio del cargo: Sept-13



› **Pedro Navarro**
Gerente Senior de Planificación
y Estrategia
Ingeniero Industrial
Fecha inicio del cargo: Oct-18



› **Mayra Kohler**
Gerente de Asuntos Corporativos
y Sostenibilidad
Periodista
Fecha inicio del cargo: May-23



› **Teresita García de la Huerta**
Fiscal Corporativo
Abogada
Fecha inicio del cargo: Ene-17

⁵ Ingresó en enero del año 2025 en reemplazo de Felipe Izquierdo. - ⁶ Ingresó en enero del año 2025 en reemplazo de Francisco Tirado.

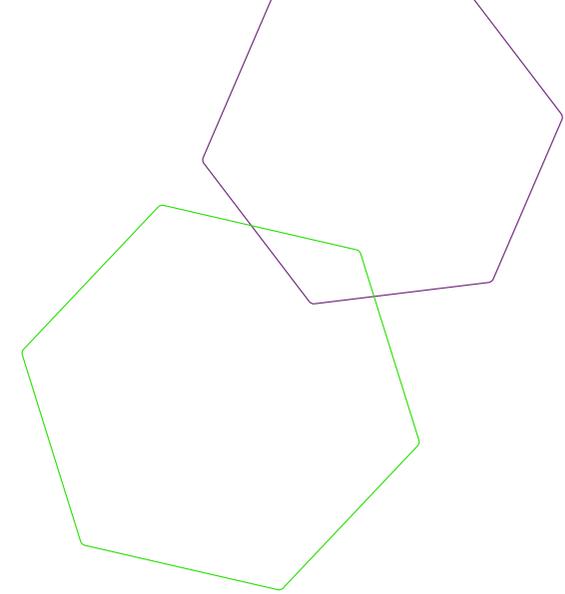
ACERCA DEL COMITÉ EJECUTIVO

El Directorio se apoya en un Comité Ejecutivo liderado por el CEO de SKY. Este comité es responsable de asegurar la correcta implementación de la estrategia, supervisar y controlar la ejecución presupuestaria, evaluar el cumplimiento de los objetivos propuestos por el Directorio y ejecutar otras materias definidas por el mismo comité.

PLAN DE SUCESIÓN

CMF 3.6.x

SKY cuenta con lineamientos para establecer un Plan de Sucesión que permite reemplazar oportunamente al Gerente General y los ejecutivos principales, en caso de ser requerido, asegurando así la estabilidad en el crecimiento y desarrollo de la empresa.



Ética e integridad

GRI 3-3

MARCO ÉTICO Y DE INTEGRIDAD

SKY promueve una cultura basada en la ética y la integridad, garantizando una operación responsable y sostenible.

TEMA MATERIAL

A través de diversas normativas y políticas, SKY guía la conducta del Directorio, colaboradores, proveedores y personal subcontratado, impulsando un actuar alineado con sus principios de transparencia y buen gobierno.

Manual de Gobierno Corporativo

Establece un conjunto de principios, directrices y prácticas que guían el Gobierno Corporativo de SKY, fomentando la confianza, la transparencia y relaciones constructivas con los diversos grupos de interés de la organización.

Código de Ética

CMF 3.6.vii

Guía la gestión de las operaciones y las actividades de sus colaboradores bajo los principios de ser primero

correctos, luego valientes, siempre cercanos y todos comprometidos. Durante el año 2024, fue actualizado para reflejar de manera más adecuada la realidad actual de la compañía y alinearse a los valores y comportamientos renovados de SKY.

Barómetro de Valores y Ética Empresarial

SKY obtuvo un avance significativo en los resultados del Barómetro de Valores y Ética Empresarial de la Fundación Generación Empresarial, destacándose especialmente en la vivencia de valores éticos. Este resultado refleja el compromiso y esfuerzo de la compañía por fortalecer la integridad y el cumplimiento.

PREVENCIÓN Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Modelo de Prevención del Delito

CMF 3.6.xiii

SKY cuenta con un Modelo de Prevención de Delitos y de Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas, según lo dispuesto por las leyes N° 20.393 (Chile) y N° 30.424 (Perú) sobre la responsabilidad penal y administrativa, respectivamente, de las personas jurídicas.

Este modelo reúne herramientas que materializan el compromiso de SKY y su Alta Administración con la prevención y detección de delitos. Su diseño busca garantizar el cumplimiento normativo y fortalecer la cultura ética de la compañía.

Con la finalidad de responder adecuadamente a las exigencias de la nueva Ley de Delitos Económicos (Ley N° 21.595) y reforzar la prevención de la comisión de delitos, este modelo fue actualizado en 2024. Además, en 2025 se someterá a una auditoría realizada por una tercera parte independiente para garantizar su cumplimiento con los más altos estándares de ética e integridad.

Implementación de la Ley Karin

En 2024 se promulgó la Ley N°21.643, enfocada en la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo. SKY adoptó de manera proactiva todas las medidas necesarias para cumplir con esta normativa, implementándola a nivel corporativo tanto en Chile como en Perú, con el objetivo de proteger y fortalecer los ambientes laborales.

Política de Conflictos de Interés

CMF 3.1.iii; GRI 2-15

Establece las situaciones en las que los intereses personales, financieros, familiares, políticos o de negocios pueden interferir en el desempeño de funciones dentro de la compañía. Asimismo, define las responsabilidades de los colaboradores y proporciona pautas para gestionar estos casos de manera efectiva. El equipo de compliance supervisa y asesora en la identificación y gestión de posibles conflictos de interés, garantizando la confidencialidad de las declaraciones y asegurando su adecuada resolución.

Cumplimiento normativo

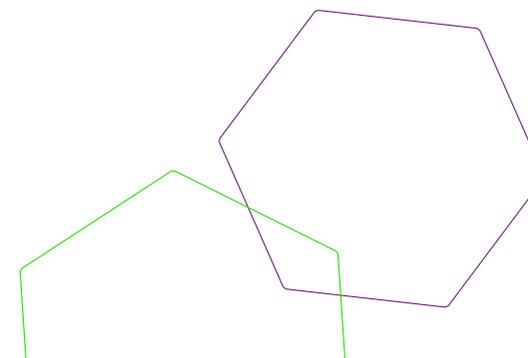
CMF 8.2, 8.3, 8.4, 8.5; GRI 2-27, 205-3, 206-1, 415-1; SASB TR-AL-520a.1

SKY dispone de procedimientos específicos para prevenir y detectar posibles incumplimientos en áreas clave:

- **Trabajadores** > SKY cuenta con un Manual Corporativo para la Prevención del Acoso Sexual, Laboral y Violencia en el Trabajo, que establece lineamientos claros para prevenir este tipo de situaciones y garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso.
- **Medioambiente** > SKY cuenta con un modelo de cumplimiento en materias energéticas que considera evaluaciones periódicas de obligaciones legales y compromisos, cuyos resultados son revisados por la Alta Dirección y gestionados por el Líder del Equipo del Sistema de Gestión de la Energía (SGEn).

- **Libre competencia** > La compañía cuenta con una Política y un Manual de Libre Competencia, que establecen directrices para asegurar el cumplimiento de las normativas en esta materia.
- **Ley 20.393** > SKY opera bajo el Modelo de Prevención del Delito, que tiene el propósito de prevenir delitos económicos en Chile, y de responsabilidad administrativa en Perú. Este modelo incorpora una Política Anticorrupción y Antisoborno, que establece lineamientos para prevenir cualquier forma de soborno y regula aspectos como contribuciones políticas, donaciones y patrocinios. En coherencia con ello, la compañía no realiza aportes a partidos ni a representantes políticos.

Durante el año 2024, la aerolínea no presentó sanciones ni multas por incumplimientos significativos a la legislación y normativas vigentes, ni por aspectos relacionados con clientes, trabajadores, medioambiente o libre competencia. Tampoco presentó casos de corrupción confirmados, ni acciones jurídicas por competencia desleal o prácticas contra la libre competencia.



CANAL DE DENUNCIAS

CMF 3.6.ix; GRI 2-16, 2-25, 2-26

SKY dispone de un canal permanente de denuncias, accesible las 24 horas del día, los 365 días del año, a través de su página web. Este espacio garantiza la accesibilidad de colaboradores, clientes, proveedores y terceros, permitiéndoles realizar consultas, plantear inquietudes sobre las políticas y prácticas de cumplimiento normativo y ético, y reportar de manera anónima y confidencial, cualquier situación contraria a los valores éticos de la compañía. Además, le ofrece la posibilidad al denunciante de dar seguimiento a la denuncia, velando por una gestión transparente y efectiva.

Gestión y supervisión

CMF 3.2.xii; GRI 2-16

El canal de denuncias es gestionado por el Área de Compliance, y los resultados de las investigaciones son reportados periódicamente al Comité de Auditoría y Gestión de Riesgos, y al Directorio. Además, el Directorio tiene acceso permanente y en línea a los reportes y denuncias recibidas por esta vía.

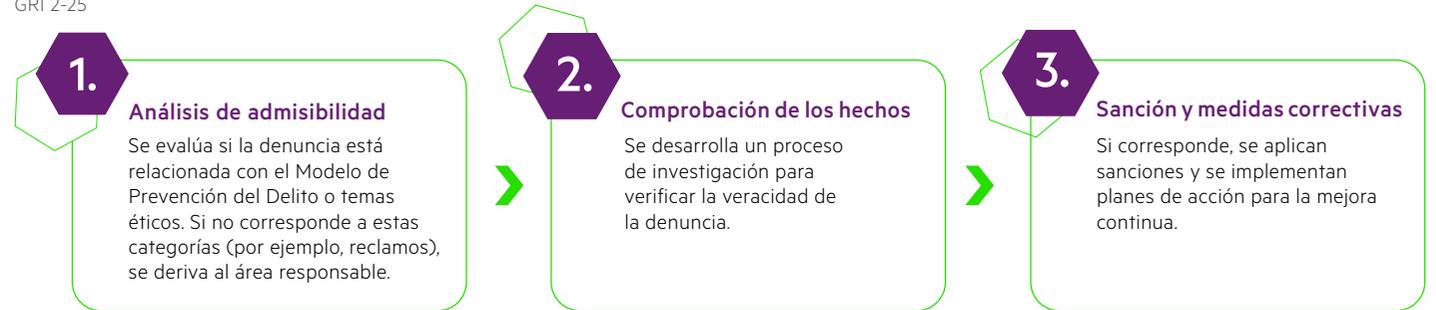
Difusión

CMF 3.6.ix

La existencia y funcionamiento del canal de denuncias se difunde a través de capacitaciones y comunicaciones internas, para garantizar que todos los grupos de interés conozcan su uso, confíen en su confidencialidad y comprendan que no se tomarán represalias contra quienes denuncien.

Proceso de gestión de denuncias

GRI 2-25



Denuncias recibidas en 2024



84 denuncias admitidas

14 casos comprobados

5 sancionados

24 casos abiertos

FORMACIÓN ÉTICA

CMF 5.5; GRI 2-24; 205-2

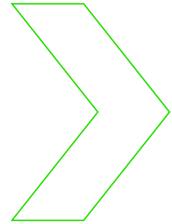
1.006 SKYERS

45% de la dotación total*

La aerolínea implementa *e-learning*s y otras instancias formativas para capacitar a sus colaboradores en las normativas vigentes, y en los procedimientos internos necesarios para su cumplimiento.

Durante 2024, las instancias de formación contemplaron capacitaciones sobre el Código de Ética y su actualización, el Modelo de Prevención del Delito, la Ley Karin, Ley de Delitos Económicos, Canal de denuncias, Conflictos de interés, y Libre competencia.

* El descenso en la formación ética se debe al proceso de actualización de la ley de delitos económicos, cuyos nuevos módulos se comenzaron a desplegar en Q4-2024.



Gestión de riesgos

CMF 3.6

GOBERNANZA DE RIESGOS

CMF 3.6.iv, 3.6.v, 3.6.vi

La gobernanza de riesgos en SKY se basa en un modelo estructurado en diferentes niveles de supervisión y control, con el propósito de identificar, evaluar, gestionar y monitorear los riesgos estratégicos, operacionales y externos que pueden afectar a la compañía.

- **Nivel estratégico > Directorio - Comité de Auditoría y Riesgos:** Supervisa y revisa la eficacia de la gestión de riesgos, el control interno, y la función de la auditoría interna, el cumplimiento normativo y ético de la compañía.
- **Nivel táctico > Consejo de Auditoría y Riesgo:** Mediante reuniones mensuales, monitorea los indicadores de riesgo, identifica y evalúa nuevos riesgos, y da seguimiento a los planes de acción, analizando su efectividad. Participan los directores del área y los líderes de los procesos involucrados
- **Nivel operacional > Gestión Operativa de Riesgos:** Se realizan reuniones periódicas entre el equipo de gestión de riesgo y los dueños de riesgos para coordinar, facilitar y apoyar su gestión.

SOBRE EL MODELO DE GESTIÓN DE RIESGOS

CMF 3.6.i, 3.6.iii, 3.6.viii

SKY cuenta con una **Política Integral de Gestión de Riesgos** y un **Procedimiento de Gestión de Riesgos**, establecidos por el Directorio y monitoreados activamente por el Comité de Auditoría y Riesgos. Este modelo toma como guía los principios de la ISO 31.000 y COSO ERM, y tiene como objetivo identificar, evaluar y gestionar los riesgos estratégicos y operacionales que puedan afectar a la organización, asegurando un enfoque proactivo y alineado con el propósito de la organización.

Para garantizar un monitoreo efectivo de este modelo, existen las siguientes instancias clave:

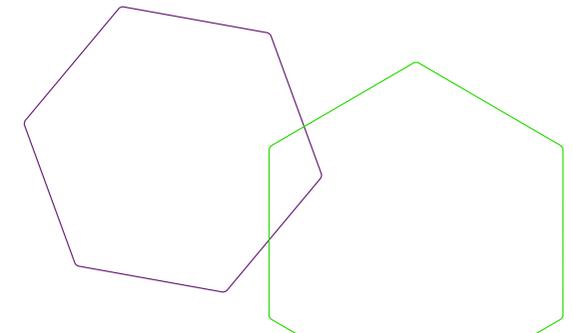
1. **Revisión anual de la estrategia**, donde se ajusta el modelo según nuevas amenazas o desafíos emergentes.
2. **Reportes semestrales al Directorio**, con información sobre riesgos estratégicos y operacionales.
3. **Seguimiento de indicadores**, para monitorear el impacto y probabilidad, y tomar medidas correctivas o preventivas según sea necesario.

 Fotografía:
Carolina Toro Serqueira


4. **Actualización periódica y planes de acción**, que respondan a los hallazgos del monitoreo o auditorías internas, y bajo la responsabilidad del equipo de Gestión de Riesgos.

La identificación de riesgos se revisa al menos una vez al año, en una instancia donde participa todo el Comité Ejecutivo para su análisis, evaluación y priorización según su impacto en la compañía. Los resultados de esta revisión son posteriormente validados por el Directorio.

Como parte de su difusión, se realizan capacitaciones y actividades de concientización de manera constante para los SKYERS, reforzando la importancia de la gestión de riesgos en la organización.





PRINCIPALES RIESGOS

CMF 3.6.ii; GRI 201-2

En un entorno dinámico y altamente competitivo, SKY enfrenta múltiples desafíos que pueden impactar su estabilidad y crecimiento. Identificar y gestionar eficazmente los riesgos es clave para garantizar la sostenibilidad y continuidad del negocio.

- **Riesgos de Mercado:** La alta competencia y la consolidación de aerolíneas en la región pueden afectar la participación en el mercado y la rentabilidad.
- **Riesgos Operacionales:** La dependencia de proveedores clave y posibles interrupciones en la cadena de suministro representan desafíos para la continuidad del



Fotografía:
Darenye Martínez Dinamarca

negocio.

- **Riesgos Financieros:** Las fluctuaciones en el tipo de cambio, el acceso a financiamiento y las variaciones en las tasas de interés pueden impactar la estabilidad financiera de la compañía.
- **Riesgos Regulatorios:** Los cambios en las normativas de la industria, el endurecimiento de restricciones medioambientales y nuevas regulaciones gubernamentales pueden afectar la operación y el cumplimiento.
- **Riesgos de Seguridad:** El sector enfrenta riesgos como fallas técnicas, incidentes operacionales y amenazas a la ciberseguridad, que pueden comprometer la seguridad

y la confianza de los pasajeros.

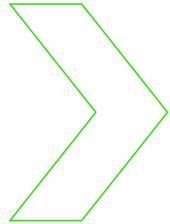
- **Riesgos Externos:** Factores como crisis económicas, inestabilidad política y desastres naturales pueden generar incertidumbre y afectar la planificación estratégica.
- **Riesgos Ambientales:** Las regulaciones sobre emisiones y el impacto del cambio climático representan desafíos para la sostenibilidad y la adaptación del modelo de negocio.
- **Riesgos Reputacionales:** El incumplimiento de compromisos de sostenibilidad, la falta de transparencia corporativa o la insatisfacción de los clientes pueden afectar la percepción pública y la confianza en la compañía.



Fotografía:
Luciana Sofía Miranda Malarin



Fotografía:
Marco Larson



Transformación digital y ciberseguridad

GRI 3-3

TEMA MATERIAL

POLÍTICA DE CIBERSEGURIDAD

La Política de Ciberseguridad de SKY establece lineamientos para proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información, alineándose con la norma ISO 27001. Su gestión se basa en cuatro pilares:

1. **Gobernanza**, mediante la supervisión del Directorio y el Comité de Auditoría y Riesgo.
2. **Gestión de Riesgos**, a través de la identificación y mitigación de amenazas cibernéticas.
3. **Capacitación** permanente para fomentar una cultura de seguridad.
4. **Mejora Continua**, mediante auditorías y actualización de controles frente a nuevas amenazas.

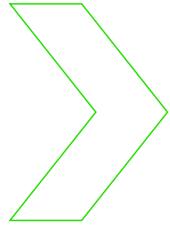
PRINCIPALES AVANCES 2024

Durante el año 2024, SKY fortaleció su gestión en ciberseguridad, implementando diversas iniciativas para garantizar la protección de su información y operaciones frente a un entorno de riesgos crecientes. Entre los principales avances destacan:

- Incremento en la inversión en ciberseguridad, destinando mayores recursos para mejorar las capacidades tecnológicas y operativas, y reforzando la infraestructura de seguridad de la compañía.
- Análisis de riesgos asociados a la Inteligencia Artificial, para identificar y gestionar los riesgos potenciales relacionados con la incorporación y uso de estas tecnologías.

- Progresos hacia certificaciones internacionales, para obtener la certificación PCI DSS (Estándar de Seguridad de Datos de la Industria de Tarjetas de Pago) y la ISO 27.001 (Gestión de Seguridad de la Información) proyectadas para el año 2025.
- Preparación para la Ley Marco de Ciberseguridad, implementando ajustes y mejoras en sus sistemas y procesos.





Gestión de la sostenibilidad

ESTRUCTURA DE SOSTENIBILIDAD

CMF 3.1.ii; GRI 2-12, 2-13

En SKY, la sostenibilidad está en el corazón de la estrategia corporativa, siendo un eje fundamental para el desarrollo de las operaciones y la creación de valor a largo plazo.

Desde el año 2023 SKY cuenta con una estrategia de sostenibilidad que se integra en cada uno de los procesos del negocio, reafirmando el compromiso de la compañía con los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

Para garantizar una gestión efectiva de la sostenibilidad, SKY cuenta con una estructura de gobernanza compuesta por:

- **El Comité de Gobierno y Nominaciones del Directorio:** Responsable de revisar la estrategia, políticas y prácticas de sostenibilidad en las que la compañía

participe. Este comité se reúne al menos dos veces al año y se informa periódicamente sobre los avances e impactos clave en materias ASG.

- **La Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad:** Reporta al CEO y coordina con las distintas gerencias para impulsar acciones alineadas con la estrategia de sostenibilidad.
- Además, las **distintas gerencias** participan activamente en la implementación de iniciativas específicas en sus respectivas áreas, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos definidos en la estrategia de sostenibilidad.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

CMF 4.2

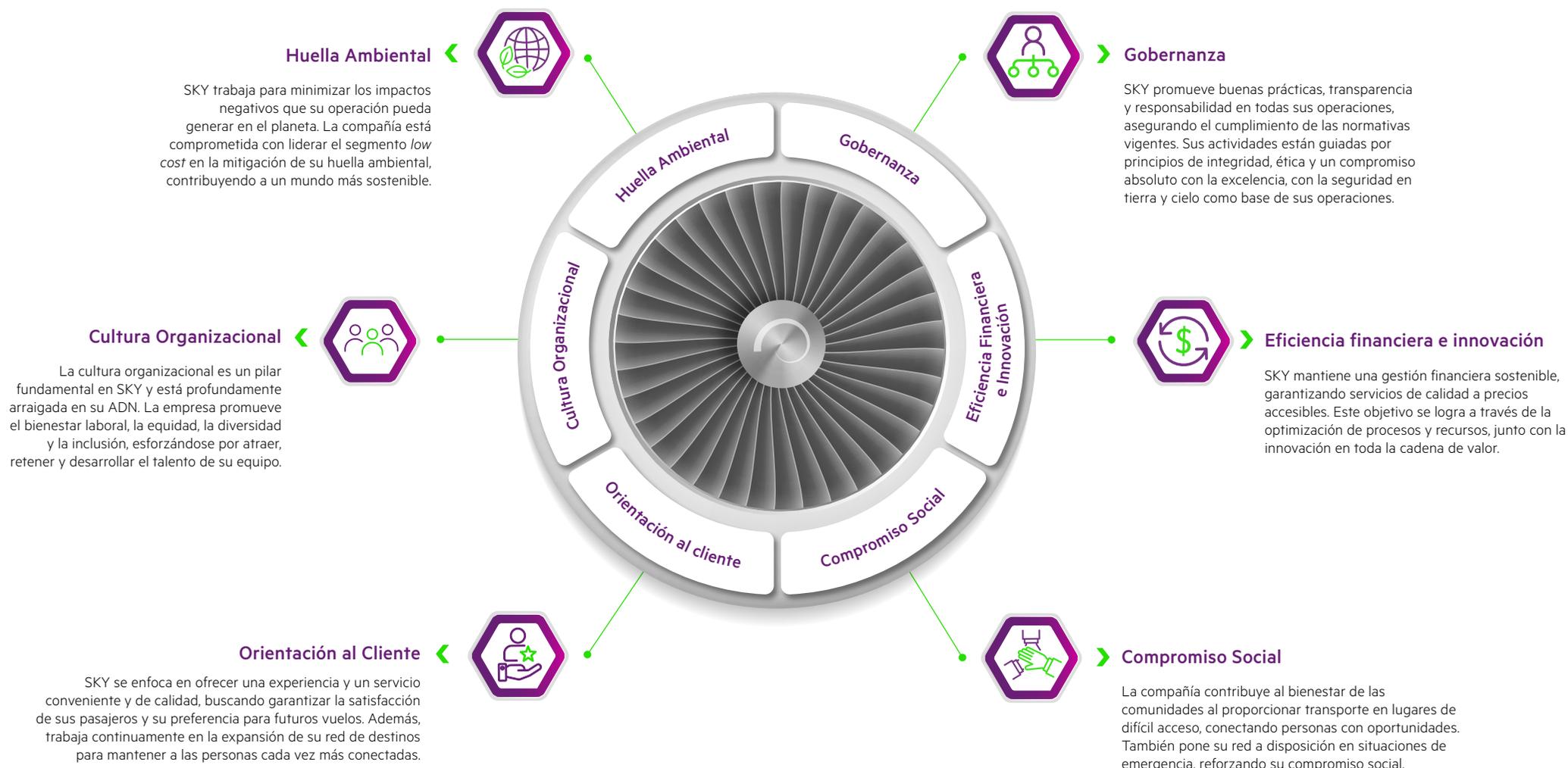
SKY está comprometido con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por las Naciones Unidas como parte de la Agenda 2030. En particular, su contribución se enfoca en siete de estos objetivos.

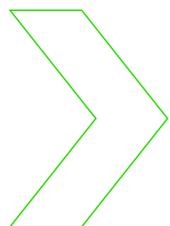


FOCOS ESTRATÉGICOS CMF 3.1.ii, 4.2

Como parte de su estrategia, SKY ha definido seis focos estratégicos en su gestión ambiental, social y de gobernanza (ASG), que integran de manera transversal la sostenibilidad en su modelo de negocio.

Estos focos reflejan los objetivos estratégicos de la compañía y guían las acciones necesarias para alcanzar sus metas, reforzando su compromiso con la creación de valor sostenible.





Relación con nuestros grupos de interés

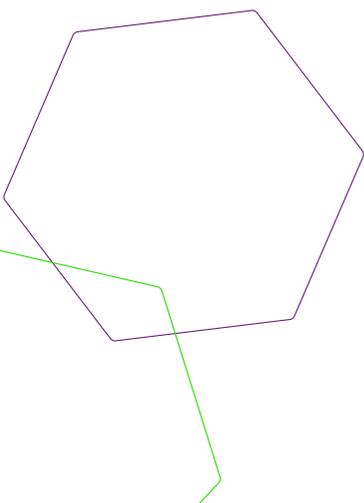
NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

CMF 3.1.iv, 3.7, 3.7.i, 3.7.ii, 6.1.v, 6.3; GRI 2-25, 2-29

SKY busca mantener relaciones positivas con sus distintos grupos de interés, guiado por los valores que definen su identidad: **Primero correctos, luego valientes, siempre cercanos y todos comprometidos.**

La Gerencia de Asuntos Corporativos lidera el relacionamiento con estos actores clave. El último mapeo de grupos de interés se realizó en 2022, proporcionando una base para la gestión y fortalecimiento de estos vínculos.

Grupo de interés	Descripción	Canales de comunicación
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Todas las personas que ejercen labores para SKY. 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones internas periódicas Boletines internos Encuestas de clima laboral Formación y desarrollo Canales de retroalimentación y sugerencias
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> Empresas que brindan servicios a la compañía. 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones Comunicaciones contractuales Plataforma digital para gestión de pedidos y pagos Evaluaciones de desempeño
Aliados	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones no gubernamentales, entidades académicas e instituciones comerciales que trabajan conjuntamente a SKY. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones estratégicas Desarrollo de acuerdos de colaboración Actualización y retroalimentación periódica sobre el desempeño de las iniciativas conjuntas
Estados	<ul style="list-style-type: none"> Autoridades gubernamentales locales, nacionales e internacionales relacionadas con el sector aéreo y/o la sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones formales (oficiales) sobre regulaciones y políticas del sector aéreo Participación en foros de la industria, seminarios, y consultas públicas
Accionistas e inversionistas	<ul style="list-style-type: none"> Aportan capital a la empresa y participan en su crecimiento y sostenibilidad económica. 	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones anuales de accionistas Informes financieros trimestrales y anuales Presentaciones de resultados
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> Público general impactado directa o indirectamente por las operaciones de SKY. 	<ul style="list-style-type: none"> Medios masivos de comunicación Redes sociales Reporte de sostenibilidad
Comunidades	<ul style="list-style-type: none"> Habitantes cercanos a aeropuertos y centros de operaciones de SKY. 	<ul style="list-style-type: none"> Medios masivos de comunicación Redes sociales Reporte de sostenibilidad
Clientes y usuarios	<ul style="list-style-type: none"> Pasajeros de vuelos nacionales e internacionales, y usuarios de otros servicios como SKY Carga. 	<ul style="list-style-type: none"> Canales de atención al cliente Encuestas de satisfacción Programas de fidelización Comunicaciones sobre ofertas y promociones a través de plataformas digitales

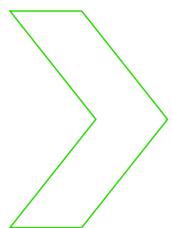




Nuestro Negocio

Propuesta de valor	33
Gestión financiera	34
Satisfacción y fidelización del cliente	35
Seguridad en tierra y cielo	36
Gestión operacional	38
Gestión sostenible de proveedores	39

Fotografía: Carolina Toro Serqueira



Propuesta de valor

SKY busca la seguridad y eficiencia en cada vuelo, optimizando su gestión para ofrecer un servicio accesible sin comprometer la calidad.



MODELO DE NEGOCIO

CMF 6.2, 6.2.i

SKY está comprometida con su propósito de **“Poner el cielo al alcance de todos”**, ofreciendo tarifas accesibles sin comprometer la calidad ni la seguridad.

A través de la optimización de procesos, el uso de tecnología de vanguardia y mejoras en la productividad, SKY logra reducir costos operativos, ofreciendo precios más competitivos y democratizando el acceso al transporte aéreo.

Además, su modelo de negocio contribuye a mejorar la competencia en la industria, ampliando las opciones para los pasajeros y promoviendo una mayor conectividad en los mercados donde opera. Con esta estrategia, SKY sigue consolidándose como una aerolínea eficiente, accesible y comprometida con brindar más oportunidades de viaje para todos.

CONTEXTO DE LA INDUSTRIA

CMF 6.2.Viii

En 2024, Chile y Perú enfrentaron un contexto macroeconómico desafiante, con un crecimiento económico débil -con un crecimiento del PIB del 2,5% y 3,1% respectivamente, con relación al año anterior⁷-, afectado por la baja inversión y la moderación del consumo.

Si bien en ambos países aumentó el tráfico aéreo⁸, estos factores limitaron la recuperación plena de la rentabilidad en el sector aeronáutico. Las aerolíneas debieron enfrentar una mayor oferta de asientos⁹ que no siempre estuvo acompañada por un crecimiento proporcional de la demanda, lo que presionó a la reducción en las tarifas promedio y a márgenes más ajustados para algunas compañías¹⁰.

A nivel regional, sin embargo, la industria aeronáutica experimentó un crecimiento significativo. Se estima que el tráfico aéreo en América Latina alcanzó los 773 millones de pasajeros, lo que representa un incremento del 5,5% respecto al año anterior y un 12,4% en comparación con 2019, antes de la pandemia¹¹.

En particular, el mercado brasileño ha cobrado una relevancia estratégica, consolidándose como un destino clave para el turismo y los negocios. Con una economía en recuperación y un alto flujo de pasajeros entre Brasil y el resto de Sudamérica¹², las aerolíneas han fortalecido su presencia en el país, incrementando frecuencias y ofreciendo nuevas conexiones.

⁷ Según cifras del Banco Mundial (“Global Economic Prospects”, de enero de 2025)

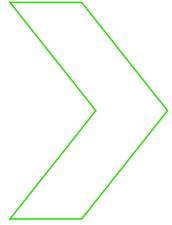
⁸ A partir del número de pasajeros acumulado 2024, indicados por JAC Chile y Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Perú, respectivamente

⁹ De acuerdo al ASK acumulado 2024 en Chile y Perú, según los datos de JAC Chile y Ministerio de Transportes y Comunicaciones de Perú, respectivamente.

¹⁰ IATA (2024). Economic Performance of the Airline Industry, December 2024. International Air Transport Association.

¹¹ Estimaciones del Consejo Internacional de Aeropuertos para América Latina y el Caribe, <https://www.avionrevue.com/america/latinoamerica-y-caribe-cerraran-2024-con-773-millones-de-pasajeros/>

¹² Según datos reportados por Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC).



Gestión financiera

FOCOS Y ACCIONES CLAVE

Durante 2024, SKY mantuvo su enfoque en el crecimiento y en la inversión en nuevas capacidades, fortaleciendo su competitividad y preparándose para los desafíos del futuro con la llegada de los nuevos aviones XLR.

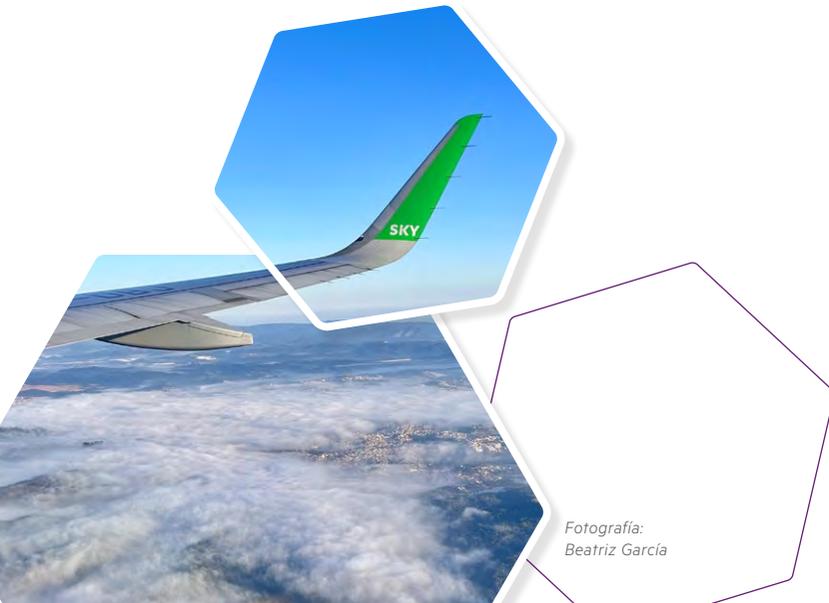
En un año marcado por un entorno altamente competitivo, la aerolínea implementó una estrategia de eficiencia en costos para fortalecer su posición financiera sin

comprometer la sostenibilidad operativa ni su compromiso con el medioambiente. Este enfoque permitió optimizar recursos, y nos permitirá mejorar la liquidez y rentabilidad en el mediano plazo.

Como parte de esta estrategia, se desarrolló un plan de eficiencia para optimizar el capital de trabajo. En paralelo, se avanzó en la diversificación de fuentes de financiamiento,

estableciendo nuevas relaciones con bancos en Perú y Estados Unidos.

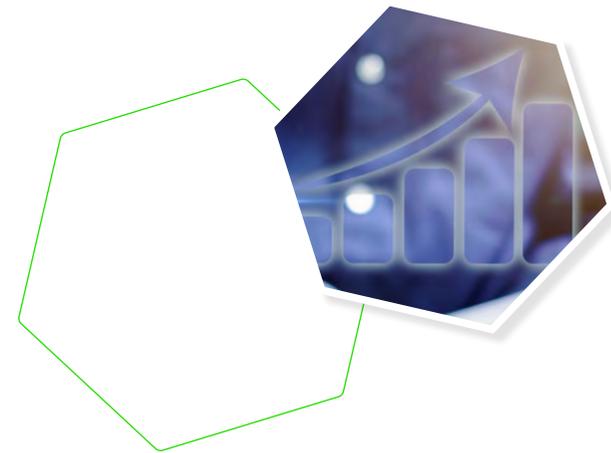
Con estas acciones, la compañía ha sentado las bases para un 2025 de desarrollo y consolidación de su modelo de negocio en una industria en constante evolución.

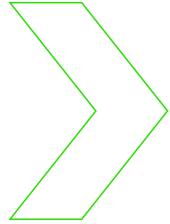


Fotografía:
Beatriz García



Fotografía:
Juan Carlos Sipan Hernández





Satisfacción y fidelización del cliente

GRI 3-3

TEMA MATERIAL

2024 fue un año de grandes transformaciones para SKY, sentando las bases para un futuro de mayor crecimiento, eficiencia y fidelización de clientes.

INNOVACIONES PARA NUESTROS CLIENTES

El 2024 fue un año de grandes inversiones con miras al futuro para SKY. Como parte de su compromiso con la mejora continua, la aerolínea realizó un cambio de host, su sistema central de reservas, y de canales digitales, lo que le permite desarrollar nuevas capacidades para mejorar la experiencia de viaje.

Gracias a esta transformación, SKY estableció acuerdos interlineales con Aerolíneas Argentinas, Air France-KLM, Air Europa y TAP Air Portugal. Estos acuerdos permiten a los pasajeros conectar con vuelos de distintas aerolíneas en un solo itinerario, simplificando procesos como el *check-in* y el manejo de equipaje, y ampliando las opciones de conectividad con más rutas y destinos.

Además, estas mejoras facilitarán la operación de los nuevos Airbus A321XLR, que llegarán próximamente, permitiendo hacer vuelos de hasta 9 horas de duración. Con ellos, SKY podrá expandir su red de destinos con un menor costo por asiento y una reducción en la generación de emisiones.

SKY PLUS

En línea con su proceso de crecimiento, el 2024 SKY lanzó SKY PLUS, el primer programa de fidelización de una aerolínea *low cost*. Esta iniciativa busca fortalecer su propuesta de valor, premiando a los pasajeros frecuentes y atrayendo a nuevos viajeros para que elijan a SKY como su aerolínea preferida. El programa ofrece una experiencia simple y transparente, permitiendo a los clientes acumular puntos por viajar, acceder a descuentos exclusivos y participar en misiones que les otorgan beneficios solo por afiliarse.

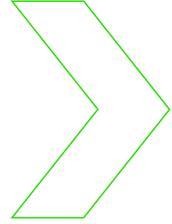
Luego de 8 meses de operación, SKY PLUS cerró el año con 780 mil inscritos, un 154% respecto a la meta establecida para el período.



SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

Si bien los cambios implementados tendrán un impacto positivo en el servicio y oportunidades para los clientes, han representado un proceso de ajuste que, en algunos casos, ha impactado la experiencia de estos. Consciente de esta situación, SKY está desplegando todos sus esfuerzos para optimizar sus operaciones y fortalecer la calidad del servicio.

Durante el 2025, la aerolínea enfocará su trabajo en recuperar la preferencia de sus pasajeros a través de iniciativas orientadas a mejorar los tiempos de operación y reducir las cancelaciones, optimizar la experiencia digital, y fortalecer el servicio en aeropuertos y la atención al cliente.



Seguridad en tierra y cielo

SKY está comprometida con los más altos estándares de seguridad a nivel global, garantizando a sus pasajeros una experiencia de vuelo confiable y protegida.

CULTURA DE SEGURIDAD

La seguridad en tierra y cielo es un pilar fundamental e intransable en las operaciones de SKY. Para ello, la aerolínea cuenta con una flota moderna, aplica rigurosos protocolos de seguridad, y adopta un enfoque preventivo y de mejora continua.

Estos esfuerzos han llevado a SKY a obtener la máxima calificación de 7 estrellas en seguridad operacional que otorga AirlineRatings.com, posicionándola como líder en Chile y Perú. Además, la Flight Safety Foundation (FSF) certificó sus operaciones en Perú con la Certificación BARS (Basic Aviation Risk Standard), destacando su gestión de riesgos en vuelos chárter y operaciones no regulares.

En 2024, SKY realizó inversiones estratégicas para prevenir incidentes y robustecer sus operaciones, incluyendo:

- Mejoras en la precisión de los pronósticos meteorológicos, fortaleciendo la capacidad de planificación y de respuesta ante condiciones climáticas adversas.
- Mantenimiento de activos, asegurando que las aeronaves y equipos operacionales se mantengan en condiciones óptimas, reduciendo así la probabilidad de incidentes que comprometan la seguridad.



Fotografía:
Diana Sialer Bardales



Fotografía:
Jorge Esteban Freddy Améstica



GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

CMF 9.1; SASB TR-AL-540A.1

Sistema de Gestión de Seguridad de SKY

SKY cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad (SMS), alineado con las normativas internacionales y que cubre todas las operaciones de la aerolínea, garantizando la protección de pasajeros, tripulación, aeronaves e infraestructura contra actos ilícitos o condiciones de riesgo operacional.

Los 4 pilares del Sistema de Gestión de Seguridad de SKY son:

- 
Política de Seguridad: Revisada de manera anual por la alta dirección, establece el compromiso de la aerolínea con la seguridad en todas sus operaciones, asegurando el cumplimiento normativo y la mejora continua.
- 
Gestión de riesgos: Permite identificar, analizar y mitigar amenazas mediante metodologías de evaluación y planes de acción específicos.
- 
Aseguramiento de la Seguridad: Incluye el monitoreo del desempeño e instancias de aseguramiento que son objetivas e independientes como las auditorías.
- 
Cultura de seguridad: Es impulsada a nivel corporativo y se fortalece mediante programas de capacitación recurrente y la promoción del reporte voluntario.

Implementación del SMS

Actualmente, SKY ha alcanzado el Nivel 4 en la implementación del SMS, el máximo nivel de desarrollo, enfocado en la mejora continua.

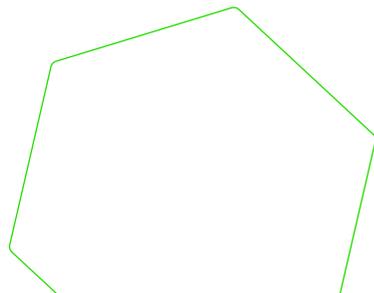
Resultados 2024

En 2024, el SMS detectó 132 riesgos de seguridad y situaciones peligrosas, donde el 100% de los casos fueron mitigados.

Certificación IOSA

Desde 2013, SKY ha obtenido la certificación en el Programa de Auditoría de Seguridad Operacional (IOSA) de IATA cada dos años, cumpliendo con este estándar internacional que evalúa la gestión y el control operacional de las aerolíneas. La auditoría más reciente se llevó a cabo en 2023.

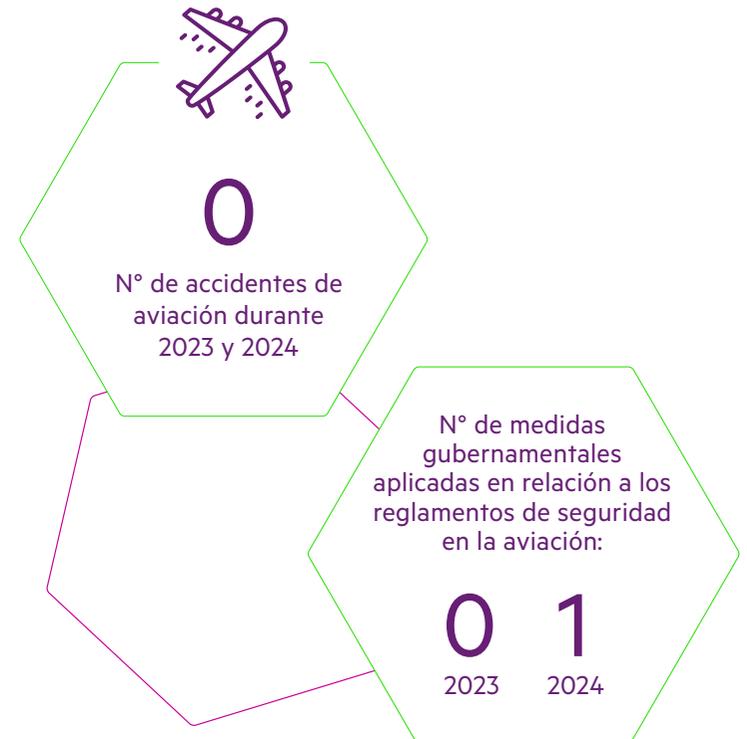
En 2024, la aerolínea inició su preparación para la certificación de 2025, alineándose con el nuevo enfoque IOSA RB (Risk-Based), orientado a la gestión de riesgos.



DESEMPEÑO EN SEGURIDAD

CMF 9.1; SASB TR-AL-540A.2, TR-AL-540A.3

En 2024, SKY no registró accidentes de aviación. Por otra parte, la Dirección General de Aeronáutica Civil de Chile (DGAC Chile), impuso una infracción debido a una deficiencia en la aplicación de controles establecidos en la regulación nacional para el control de aeronavegabilidad. A partir de ello, se implementaron las medidas necesarias para fortalecer los procedimientos y garantizar el cumplimiento normativo.



Gestión operacional

OPERACIÓN

En 2024, SKY consolidó una operación más estable, eficiente y segura, preparándose para su desarrollo futuro. Uno de los principales focos de trabajo durante el período fue la optimización del itinerario, mejorando la planificación y ejecución de vuelos para una operación más puntual y confiable.

Por otra parte, ante el déficit de pilotos que afecta a la industria, SKY implementó una estrategia integral para garantizar una dotación adecuada y estabilizar su equipo, promoviendo así la continuidad y eficiencia de los vuelos. Como resultado, logró concluir el año con una dotación completa.

Con estas acciones, SKY fortaleció su operación y sentó las bases para su crecimiento en 2025.



NUESTRA FLOTA

CMF 9.1; SASB TR-AL-000.F

Con visión de futuro, SKY apuesta por la innovación y la sostenibilidad con una de las flotas más modernas y eficientes de Sudamérica.

Tras la incorporación de 6 nuevos aviones, SKY cerró el año con 36 aeronaves de la familia Airbus neo, compuestos por los modelos A320neo y A321neo. Con una **antigüedad promedio de 3,74 años**, su flota se posiciona como una de las más modernas y eficientes de Sudamérica, permitiendo operar con menor consumo de combustible y reduciendo las emisiones de CO₂.

Prontamente SKY integrará en su flota los aviones Airbus A321XLR, un modelo de mayor alcance que ampliará su capacidad para operar vuelos internacionales de larga distancia con la misma eficiencia y sostenibilidad.

Fotografía: Juan Carlos Sipan Hernández

Fotografía: Yolfet Cuevas Galvez

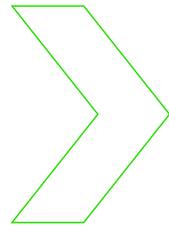
MANTENIMIENTO

En 2024, SKY implementó estrategias clave para optimizar su mantenimiento y mejorar la disponibilidad de su flota, asegurando operaciones más eficientes y reduciendo tiempos de inactividad de sus aeronaves.

Estas estrategias estuvieron marcadas por:

- Optimización de la gestión de inventario de repuestos:** Se realizó una inversión significativa en infraestructura, cambios en la organización de almacén, en repuestos y componentes esenciales, permitiendo reducir los tiempos de espera y acelerar los procesos de reparación.
- Fortalecimiento de la orgánica, infraestructura y equipos:** Se robusteció el equipo de mantenimiento y se realizaron mejoras en el taller de motores, asegurando un mantenimiento más ágil y eficiente.
- Gestión eficiente del mantenimiento preventivo y correctivo:** Se optimizó la planificación de mantenimiento, permitiendo minimizar interrupciones operativas y garantizar una mayor disponibilidad de la flota.
- Desarrollo del centro de instrucción y/o entrenamiento de personal aeronáutico de mantenimiento:** Este centro, certificado, incorpora simuladores de última tecnología. SKY es la única aerolínea en Chile con esta capacidad, asegurando un alto estándar en la preparación del personal técnico, al mismo tiempo que contribuye al desarrollo de la industria.





Gestión sostenible de proveedores

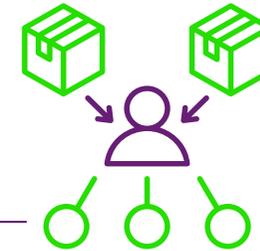
CMF 7.1.iv; GRI 3-3, 204-1

Los proveedores son una pieza fundamental para garantizar la continuidad y eficiencia de las operaciones de SKY, asegurando el abastecimiento oportuno de recursos clave.

Durante 2024, SKY lanzó un nuevo modelo de gestión de proveedores, enfocado en fortalecer la relación con sus socios estratégicos y mejorar los procesos.

Asimismo, el 87% de los pagos a proveedores de SKY correspondieron a proveedores locales de Chile y Perú.

TEMA MATERIAL



2.938 Proveedores

372
Proveedores Extranjeros

2.566
Proveedores Nacionales*



87% Proveedores Nacionales*



*Chile y Perú



Equipo SKY

SKYERS	41
Atracción, retención y desarrollo de talentos	42
Bienestar laboral	44
Equidad, diversidad e inclusión	47
Salud y seguridad en el trabajo	49





SKYERS¹³

GRI 2-7

El equipo de SKY es el motor de su crecimiento, trabajando unido bajo un mismo propósito:

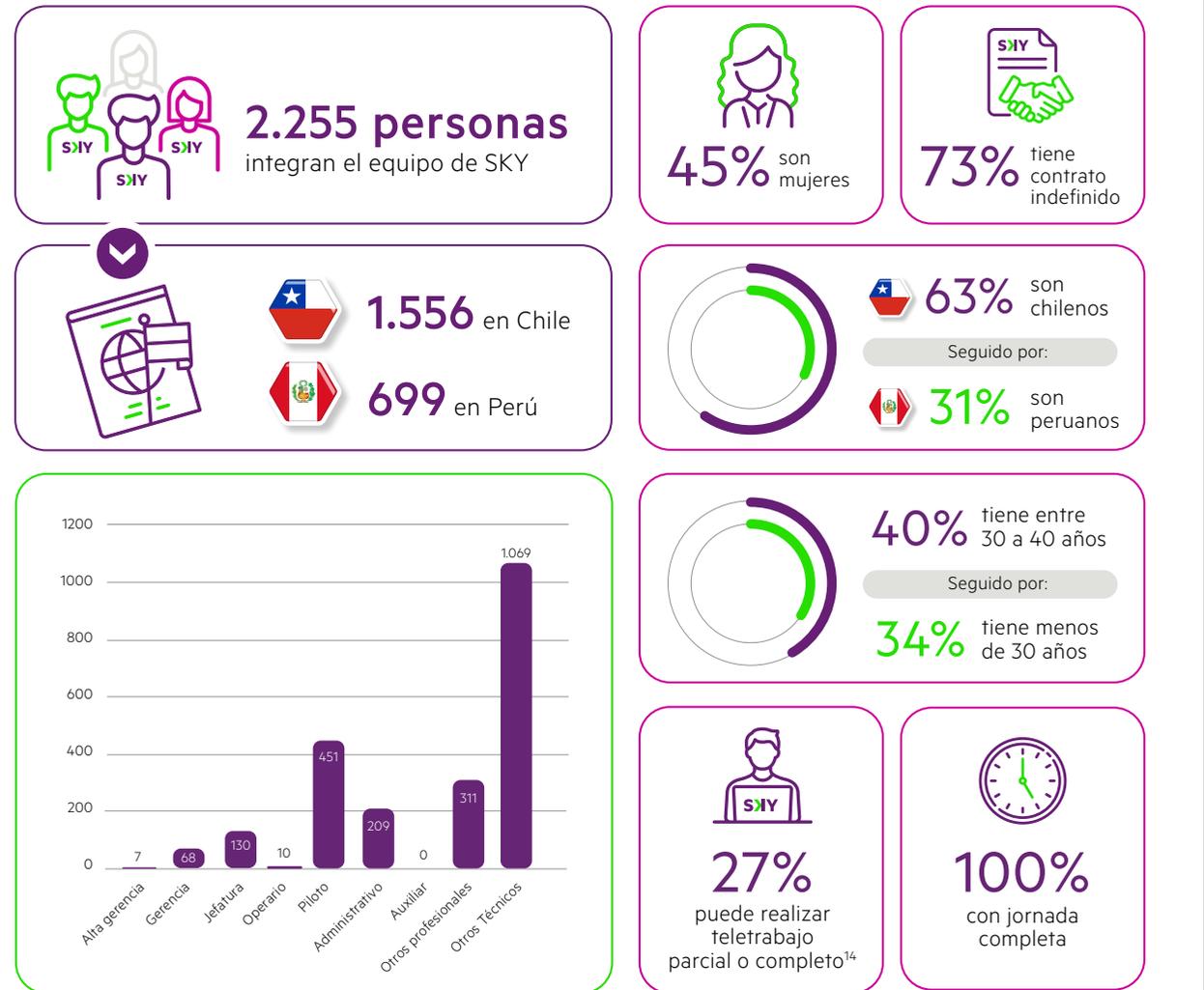
Poner el cielo al alcance de todos de manera confiable, segura y sostenible.

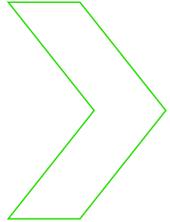


Fotografía: Santiago Morales Astete

¹³ Ver anexos para revisar el detalle de la dotación de SKY.

¹⁴ Ello representa al 100% de los SKYERS que por la naturaleza de sus funciones no requieren de presencialidad.





Atracción, retención y desarrollo de talentos

GRI 3-3

TEMA MATERIAL



SKY trabaja activamente para atraer, retener y desarrollar talento, formando un equipo altamente capacitado y alineado con su cultura organizacional.

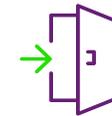
ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO

GRI 401-1

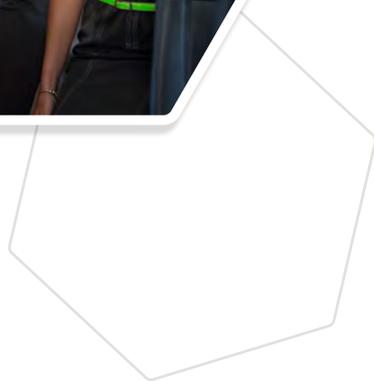
Durante 2024, la compañía trabajó en la optimización de los procesos de selección, avanzando en su automatización para hacerlos más eficientes y escalables. Además, se implementaron estrategias diferenciadas para la atracción de talento en áreas críticas, como pilotos y tripulantes de cabina, respondiendo a la alta demanda del mercado.



712 nuevas contrataciones
equivalente a una tasa de contratación de 31%.



358 desvinculaciones
equivalente a una tasa de rotación de 16%.



FORMACIÓN Y DESARROLLO

En SKY, la capacitación y el crecimiento profesional son pilares fundamentales para fortalecer el talento interno y enfrentar de manera preparada los desafíos de la industria.

Capacitación continua

CMF 5.8.i, 5.8.ii, 5.8.iii, 5.8.iv

Durante el 2024, la aerolínea continuó invirtiendo en la capacitación de los SKYERS. De ello, se destacan las siguientes iniciativas:

- **Entrega de “Beca Jürgen Paulmann”:** Financia un amplio rango de cursos de formación para los colaboradores. En 2024 se entregaron 21 becas.
- **Programas de diplomados:** Gracias a una alianza con la Universidad Gabriela Mistral, en 2024 123 SKYERS realizaron diplomados en áreas críticas para el desarrollo empresarial y tecnológico. Diseñados para adaptarse a las necesidades de los participantes, los programas ofrecen flexibilidad y autonomía, facilitando el aprendizaje y su conciliación con las responsabilidades laborales y familiares.

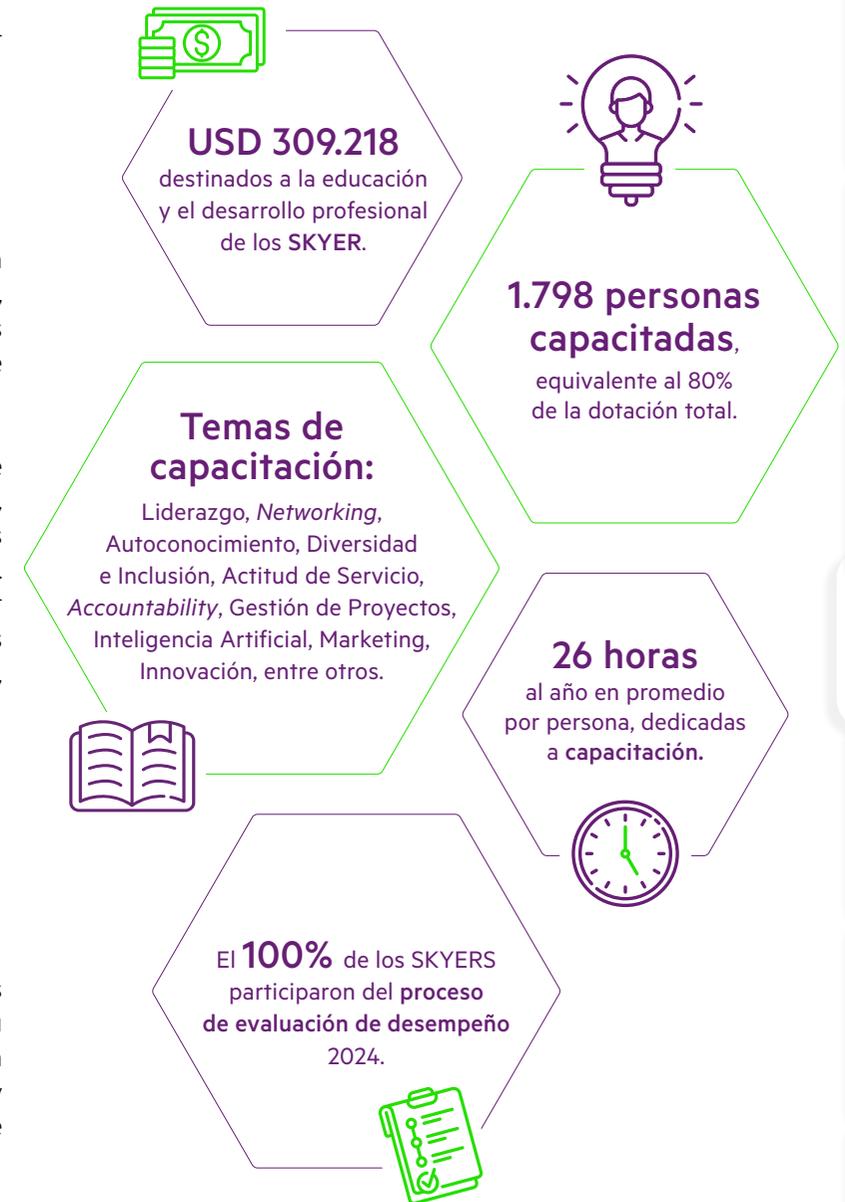
Evaluación de desempeño

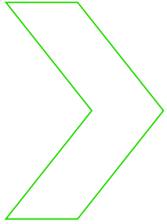
GRI 404-3

En 2024, SKY fortaleció su proceso de evaluación de desempeño. Se avanzó en la implementación de evaluaciones 360° para líderes, permitiendo una retroalimentación más completa desde distintos niveles dentro de la organización. Además, se adoptaron estrategias diferenciadas según el nivel de liderazgo, asegurando que

- **Programa de formación para líderes:** Está basado en un modelo desarrollado por Microsoft. Incluye workshops, talleres y jornadas estratégicas para fortalecer las habilidades de liderazgo, gestión de equipos y toma de decisiones de gerentes, subgerentes y jefaturas.
- **Capacitación de pilotos:** SKY invierte en simuladores de vuelo para el entrenamiento y certificación de sus pilotos, asegurando un aprendizaje en condiciones controladas que mejora la seguridad operacional y optimiza costos. Además de la formación inicial, los pilotos deben realizar entrenamientos periódicos para renovar sus licencias y adaptarse a nuevas aeronaves y procedimientos, garantizando altos estándares de preparación y eficiencia.

las evaluaciones respondan a las necesidades específicas de gerentes, subgerentes y jefaturas. Como parte de su compromiso con el crecimiento profesional, SKY también alineó estos procesos con sus iniciativas de formación y desarrollo, utilizando los resultados para definir planes de fortalecimiento de habilidades y proyección de carrera.





Bienestar laboral

GRI 3-3

> TEMA MATERIAL

SKY fortalece el bienestar laboral con beneficios flexibles, conciliación y un entorno de trabajo positivo.



BENEFICIOS

CMF 5.8

SKY Options

Sky Options es el modelo de beneficios de SKY, diseñado para ofrecer máxima flexibilidad a sus colaboradores. A través de este sistema, los SKYERS pueden elegir las opciones que mejor se adapten a sus necesidades individuales. Para ello, cuentan con Sky Points, que pueden canjear en una amplia variedad de alternativas en hoteles, convenios, educación, bonos, salud y tiempo libre.

SKY Fly

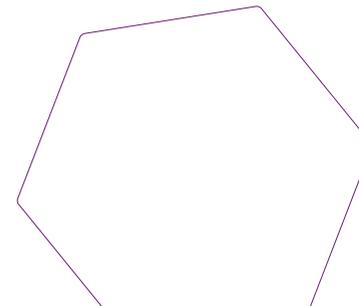
Bajo el lema “Todos invitados a volar”, SKY Fly ofrece a todos sus colaboradores pasajes ilimitados en vuelos operados por SKY, tanto para ellos como para sus beneficiarios, sujetos a disponibilidad. Además, la compañía cuenta con acuerdos con 41 aerolíneas, permitiendo acceder a pasajes con tarifas reducidas.

Programa Siempre Cercanos

Apoyo brindado ante emergencias de salud, vivienda o familiares directos, que consiste en orientación psicológica, asistencia financiera, orientación para subsidio de vivienda y asesoría ante enfermedades de alto riesgo.

Asignación por escolaridad

Beneficio económico otorgado para la educación escolar de cada hijo(a) declarado ante la compañía.



CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Oficina 2.1

Oficina 2.1 es el modelo de trabajo remoto de SKY, implementado en 2020 y consolidado como una alternativa altamente valorada por los SKYERS. Permite a quienes sus funciones lo posibiliten, desempeñarse de manera totalmente remota, brindando la libertad de trabajar desde cualquier parte del mundo y facilitando la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Al mismo tiempo, las oficinas de SKY siguen abiertas y disponibles, ofreciendo un espacio flexible para quienes prefieren la modalidad presencial. Sin embargo, existen ciertas instancias en las que la participación presencial es obligatoria.



Postnatal

CMF 5.7, GRI 401-3

SKY cumple íntegramente con la normativa vigente sobre licencia postnatal para madres y padres, asegurando el acceso a este derecho según lo establece la ley. Actualmente, la compañía no ofrece días adicionales a los contemplados en la legislación.



	Hombres	Mujeres	Total
N° de personas que utilizaron el permiso parental	16	29	45
N° de personas que regresaron al trabajo luego de terminar el permiso parental	16	17	33
N° de personas que regresaron al trabajo y se mantuvieron como empleados 12 meses después	11	16	27
% de regreso al trabajo ¹⁵	100%	59%	73%

¹⁵ Se calcula dividiendo el N° total de personas que regresaron al trabajo luego de terminar el permiso parental, por el N° de personas que utilizaron el permiso parental.

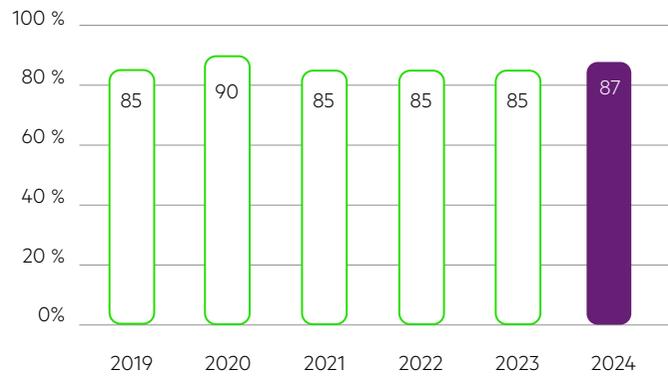
Clima laboral

Con el propósito de consolidarse como un gran lugar para trabajar, año a año SKY realiza la medición de clima laboral. Este proceso permite identificar sus fortalezas, detectar oportunidades de mejora y desarrollar acciones que contribuyan a un entorno laboral positivo y alineado con la cultura de la compañía.

En 2024, se mantuvo un clima laboral positivo, con un 87% de satisfacción y compromiso organizacional. Uno de los principales focos del año fue la recuperación del clima laboral entre los pilotos, cuya percepción había disminuido debido a factores externos a la empresa.

Gracias a un plan de *engagement* que incluyó reuniones periódicas con grupos de pilotos, almuerzos con el CEO y

un diálogo más cercano con los sindicatos, los indicadores mostraron una notable recuperación, alcanzando un 73% de pilotos en Chile y un 79% en Perú.



Relaciones laborales

CMF 9.1; GRI 2-30; SASB TR-AL-310a.1, 310a.2

SKY mantiene un firme compromiso con el respeto al derecho de asociación y sindicalización de sus colaboradores, asegurando un diálogo abierto y constructivo con sus sindicatos: Sindicato de Pilotos, Sindicato de Trabajadores y Sindicato de Tripulantes de Cabina y Encargados de Operaciones de Vuelo.

En 2024, la compañía reforzó la comunicación con las dirigencias sindicales, incrementando la frecuencia de reuniones y fomentando espacios de escucha activa y construcción conjunta de soluciones. Estas acciones han fortalecido la confianza y consolidado relaciones laborales colaborativas y sostenibles.

Como reflejo de ello, durante el año no se registraron interrupciones del trabajo que afectaran a 1.000 o más trabajadores por un turno completo o más, ni días de inactividad como asociados a este tipo de situaciones.

562 colaboradores sindicalizados,
equivalente al 38% de la dotación.

152 colaboradores cubiertos por convenio colectivo,
equivalentes al 10% de la dotación.



Equidad, diversidad e inclusión

CMF 5.4; GRI 3-3, 405-1

> TEMA MATERIAL



SKY valora la diversidad como motor de innovación y crecimiento, promoviendo la inclusión y la igualdad de oportunidades para integrar distintas perspectivas y experiencias.

> POLÍTICAS Y PILARES

CMF 3.1.vi, 3.1.vii, 5.4, 5.4.1

En SKY, la diversidad es un pilar fundamental de su estrategia y cultura. Integrar distintas perspectivas y experiencias potencia la innovación, la creatividad y la competitividad de la compañía. La inclusión, por su parte, es clave para garantizar igualdad de condiciones y oportunidades, siempre con la dignidad de las personas como eje central.

Para promover una cultura más diversa, inclusiva y respetuosa, SKY implementa el programa “Un Cielo sin Límites”, respaldado por la Política de Diversidad e Inclusión y el trabajo del Comité de Diversidad e Inclusión.

Cinco pilares de la Política de Diversidad e Inclusión de SKY



1. Inclusión de personas en situación de discapacidad:

SKY adapta sus instalaciones y herramientas para garantizar que todas las personas puedan desempeñar sus funciones en condiciones óptimas, considerando su estado de salud física y psicológica.



2. Equidad de género:

La compañía promueve igualdad de oportunidades a través de la Política *Equal Pay*, que asegura equidad salarial en todos los cargos. Además, organiza charlas y conversatorios para sensibilizar sobre género e inclusión.



3. Diversidad cultural:

Con colaboradores de 19 nacionalidades, SKY valora la riqueza de la multiculturalidad y fomenta un ambiente de respeto e integración.



4. Diversidad generacional:

La coexistencia de distintas generaciones enriquece la compañía. El programa “SKYER Toda la Vida” reconoce la trayectoria de colaboradores con más experiencia y facilita la transferencia de conocimiento a los nuevos ingresos.



5. Respeto a la comunidad LGBTIQ+:

SKY se esfuerza por ser un espacio seguro, libre de discriminación, donde cada persona pueda ser auténtica. Para ello, ofrece instancias de sensibilización y beneficios como el Seguro de Salud Complementario para convivientes del mismo género.

➤ MUJER, ATRÉVETE A VOLAR

CMF 31.vi

Desde el 2022, SKY activa el programa “Mujer, Atrévete a Volar” que busca disminuir brechas de género y promover una mayor participación de mujeres en la industria aérea, específicamente como pilotos.

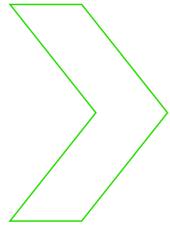
A través de charlas, campañas y visitas a la Base de Mantenimiento en Santiago, la iniciativa promueve el interés por la aviación y proyecta alianzas con escuelas, universidades y colegios. En 2024, más de 150 mujeres postularon y 25 fueron seleccionadas para conocer la operación de SKY.

SKY está comprometido con la construcción de un cielo más igualitario, incentivando la participación femenina en la industria aeronáutica.

Ese mismo año, la aerolínea firmó un compromiso voluntario con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, comprometiéndose a aumentar la contratación de mujeres piloto entre 2024 y 2026, y a mantener una participación superior al promedio global.

Al cierre del 2024, el 11% de los pilotos de SKY eran mujeres, duplicando el promedio mundial de la industria, que según IATA es de un 5%.





Salud y seguridad en el trabajo

GRI 3-3

TEMA MATERIAL

A través de una gestión robusta, prevención activa y formación continua, SKY garantiza un entorno de trabajo seguro en tierra y cielo.

GESTIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CMF 5.6; GRI 403-1, 403-8

Como parte de su compromiso con la seguridad en tierra y cielo, SKY cuenta con un Reglamento de orden, higiene y seguridad, aplicable a todos sus colaboradores, y un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, basado en las normativas ISO 45.001, ISO 31.000, OHSAS 18.001 y la Ley N°16.744.

Identificación y monitoreo de riesgos en salud y seguridad

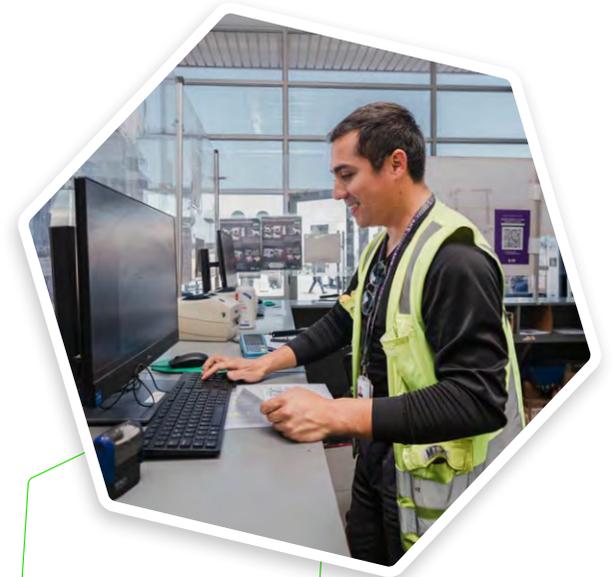
GRI 403-2

SKY cuenta con una Matriz de Identificación de Peligros y Riesgos, actualizada anualmente, que permite identificar, evaluar y minimizar riesgos en la salud y seguridad

laboral. Para ello, se emplean procesos como inspecciones, auditorías, reportes de riesgo, encuestas y análisis de indicadores.

La calidad de estos procesos se garantiza mediante la participación de especialistas, técnicos, operarios y tripulantes capacitados en seguridad ocupacional. Además, los resultados obtenidos se utilizan para evaluar y mejorar continuamente el sistema mediante revisiones mensuales y una evaluación global anual.

Los SKYERS tienen acceso a la plataforma de reportaría de riesgo operacional "SGR", a través de la cual pueden reportar, de forma anónima o pública, cualquier situación o condición peligrosa.



51% de trabajadores y contratistas están cubiertos por el sistema de salud y seguridad, sujeto a auditoría interna.



65% de trabajadores y contratistas están cubiertos por el sistema de salud y seguridad.

SKY asegura la confidencialidad de la información y un enfoque no punitivo, garantizando que las acciones correctivas se implementen de manera organizacional y no individualizada.

Siguiendo el artículo 184 bis del Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a detener una faena si consideran que hay condiciones inseguras. La organización protege a quienes ejercen este derecho mediante el respaldo del equipo de Prevención de Riesgos y Recursos Humanos, así como la posibilidad de denuncia a través del canal de *compliance* para evitar represalias.

Para la investigación de incidentes, SKY emplea un protocolo estructurado basado en la metodología *Ishikawa*. Este proceso incluye identificación de causas, recolección de evidencia, entrevistas con testigos y evaluación de riesgos. A partir de estos hallazgos, se diseñan planes de acción correctivos, aplicando la jerarquía de control para eliminar peligros y mejorar el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Formación en salud y seguridad

GRI 403-5

Para fomentar una cultura de seguridad, todos los SKYERS reciben entrenamiento en prevención de riesgos, gestión de emergencias, riesgos psicosociales, exposición al ruido, manejo manual de cargas, radiación ultravioleta y trabajo seguro en escritorio, entre otros.



DESEMPEÑO EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

CMF 5.6

SKY mantiene un firme compromiso con la seguridad y el bienestar de sus colaboradores. Durante 2024, la compañía logró mantener una baja tasa de accidentabilidad, sin registrar fatalidades ni enfermedades profesionales.

Estos resultados reafirman el foco de SKY en generar entornos laborales seguros y saludables.

Tasa de accidentabilidad	0,77
Tasa de fatalidad	0,0
Tasa de enfermedades profesionales	0,0
Promedio de días perdidos por accidente	25,57

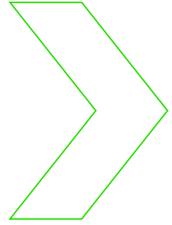




Gestión Ambiental

Estrategia de gestión medioambiental	52
Mitigación y adaptación al cambio climático	53
Gestión de residuos	57

Fotografía: Francisca Miranda Olate



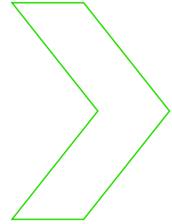
Estrategia de gestión medioambiental



SKY trabaja cada día para reducir su impacto ambiental y contribuir al cuidado del planeta, con el compromiso de despegar hacia un futuro más sostenible.

SKY cuenta con una Política de Energía y Medio Ambiente, que establece los lineamientos para minimizar el impacto ambiental de sus operaciones y promover un uso eficiente de los recursos. En línea con esta política, su estrategia ambiental se centra en acciones concretas en dos áreas clave: mitigación y adaptación al cambio climático, y gestión de la energía.





Mitigación y adaptación al cambio climático

GRI 3-3, 201-2

TEMA MATERIAL

El cambio climático es uno de los mayores desafíos globales y un factor clave para la industria de la aviación. SKY está comprometido con generar el menor impacto posible en el medioambiente, adoptando un enfoque proactivo para reducir sus emisiones y mejorar la eficiencia de sus operaciones.

COMPROMISO CON LA CARBONO NEUTRALIDAD AL 2050

CMF 91; SASB TR-AL-110a.2

SKY tiene la meta de ser carbono neutral al 2050. Para ello, tiene una hoja de ruta de 5 puntos clave que guían su operación hacia un modelo más eficiente y sostenible.



1. Política de renovación de flota, con una operación basada en la tecnología más eficiente y ambientalmente responsable disponible.



2. Optimización del uso de combustible, mediante la revisión continua de hojas de ruta, planes de vuelo y desempeño operativo.



3. Compensación de emisiones, explorando proyectos regionales de bonos de carbono.



4. Incorporación de combustible de aviación sostenible (SAF), con el potencial de reducir hasta en un 80% las emisiones asociadas al uso de combustible.



5. Impulso a la producción de SAF en la región, promoviendo el desarrollo de políticas en conjunto con actores clave.



Fotografía:
Juan Carlos Sipan H.

Para orientar este progreso hacia el objetivo de la carbono neutralidad, SKY ha establecido metas de corto y mediano plazo, enfocadas en la reducción de emisiones directas (alcance 1), a través del monitoreo de las emisiones totales, la intensidad de emisiones por asiento-kilómetro disponible (ASK) y por pasajero-kilómetro (RPK).

ACCIONES 2024

Flota 100% neo

Gracias a la renovación de la flota, en 2024¹⁶:



Equivalente a:



Con la adquisición de 6 nuevos aviones Airbus neo, en 2024 SKY continuó avanzando en su compromiso de operar con la flota más eficiente y ambientalmente responsable disponible. Esta modernización permitió continuar avanzando en la reducción de emisiones.

¹⁶ La reducción de emisiones se calcula comparando las emisiones generadas por la flota actual con las que se habrían producido utilizando la flota anterior

Optimización en el uso de combustible

GRI 305-5

Durante 2024, SKY fortaleció su compromiso con la eficiencia en el consumo de combustible, implementando medidas y proyectos que optimizan sus operaciones.

Entre las iniciativas destacadas que se desarrollaron en el año, se encuentra el uso de herramientas tecnológicas para mejorar el proceso de despegue y la planificación de rutas, junto con prácticas estándar en la industria, como el taxeo con un solo motor (*Single Engine Taxi*). Ello permitió obtener valiosos resultados.



Equivalente a:



Compensación de emisiones

En 2024, SKY anunció la compensación de las emisiones de CO₂ de todos los vuelos de la selección de fútbol peruana y chilena, desde la Copa América 2024 hasta el Mundial de 2026.

Las compensaciones beneficiarán al proyecto de conservación "El Último Hábitat", un área protegida de



más de 20.000 hectáreas en la selva amazónica de Perú, resguardada por la organización Bosques Amazónicos (BAM). A través de esta iniciativa, SKY refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la preservación de los ecosistemas.



Compromiso con la Biodiversidad

En 2024, SKY apoyó la **conservación de la Ranita del Loa**, una especie en peligro crítico de extinción, facilitando el traslado de 10 ejemplares desde Santiago a Calama en colaboración con CODELCO, el Parque Metropolitano de Santiago y la Corporación de Cultura y Turismo de Calama.

Las ranitas fueron reubicadas en el Centro de Biodiversidad y Conservación El Loa, donde recibirán cuidados para su futura reintroducción en su hábitat natural. Esta iniciativa refuerza el compromiso de la aerolínea con la protección de la biodiversidad y la conservación de especies en riesgo.



DESEMPEÑO MEDIOAMBIENTAL

Emisiones

CMF 9.1; GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4; SASB TR-AL-110a.1

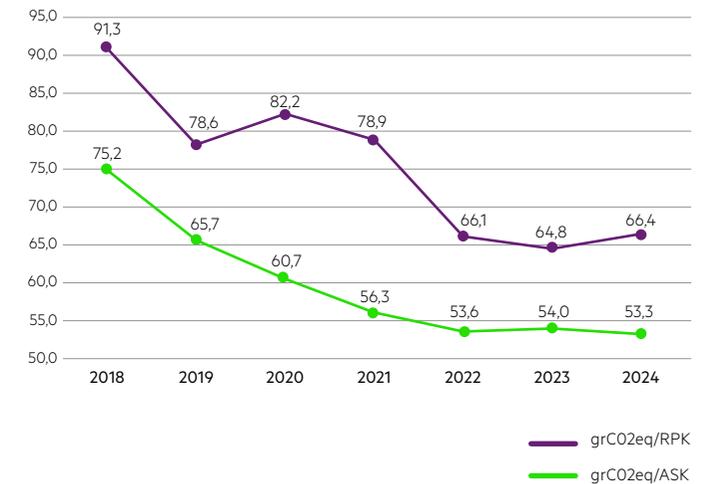
SKY monitorea sus impactos en el cambio climático a través del seguimiento de su huella de carbono. Para ello, mide sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) bajo estándares internacionales, permitiendo evaluar el progreso hacia sus metas de descarbonización y fortalecer su estrategia de sostenibilidad.

El 2024, SKY emitió un total de 967.095 toneladas de CO₂e, donde el 80% corresponde a emisiones de Alcance 1 y el 20% de Alcance 3. Este total representa un incremento del 12% en comparación con el año anterior, explicado por el crecimiento en la operación de la aerolínea.

Composición de las emisiones de GEI 2024 (ton CO₂e)

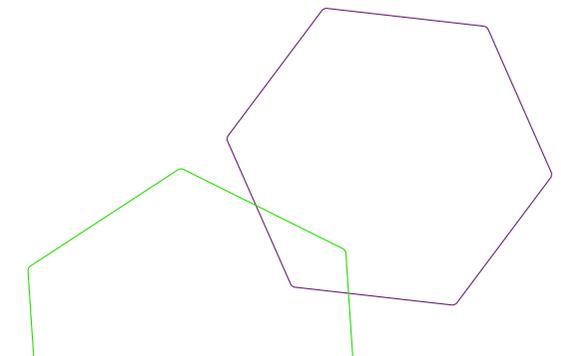


Intensidad de las emisiones por asiento-kilómetro disponible (grCO₂/ASK) y pasajero-kilómetro (grCO₂/RPK)



Evolución de las emisiones de GEI (ton CO₂e)

	2020	2021	2022	2023	2024
Alcance 1	229.195	287.322	542.496	673.434	771.489
Alcance 2	260	267	256	201	217
Alcance 3	49.446	61.627	115.136	186.671	195.389
Total	278.901	349.216	657.888	860.306	967.095



ENERGÍA Y EFICIENCIA ENERGÉTICA

CMF 9.1; GRI 302-1, 302-4, SASB TR-AL-110a.3

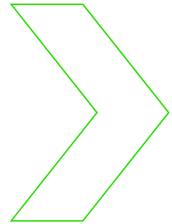
SKY gestiona de manera eficiente su consumo energético, implementando iniciativas que optimizan el uso de combustible y reducen su impacto ambiental. Como resultado, en 2024 el consumo de combustible aumentó en un 5,8%, a pesar de que la flota creció en un 20%.

Evolución del consumo de combustible

	Unidad	2020	2021	2022	2023	2024
Total de combustible consumido	GJ	3.094.354	3.880.006	7.307.400	9.825.481	10.392.926
Porcentaje de combustible alternativo utilizado	%	0	0	0	0	0
Porcentaje de combustible sostenible utilizado	%	0	0	0	0	0



Fotografía: de Alexis Andrés Mego L.



Gestión de residuos

GRI 3-3, 306-1, 306-3

TEMA MATERIAL

SKY trabaja en la gestión responsable de los residuos de su operación, asegurando su disposición y tratamiento de acuerdo con normativas ambientales, mediante procesos diferenciados para residuos peligrosos y no peligrosos.

- Residuos no peligrosos:** incluyen basura común o domiciliaria generada en la operación (papeles, cartones, vidrios, metales, plástico). Son destinados en su totalidad a relleno sanitario.

- Residuos peligrosos:** como aceite usado, baterías, filtros de aire, solventes, paños contaminantes, envases contaminados, sólidos contaminados, entre otros. Son gestionados a través de una empresa dedicada a la eliminación sostenible de residuos, mediante la transformación y revalorización energética.

En 2024, SKY logró una **reducción del 7,4%** en la generación de residuos totales de su operación, reforzando su compromiso con una gestión más eficiente y sostenible respecto al uso de los recursos.



- ◆ Residuos peligrosos (t)
- ◆ Residuos no peligrosos (t)
- ◆ Total residuos generados (t)



Fotografía:
Francisca Miranda Olate





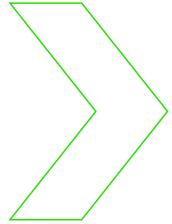
Compromiso Social

Valor social

59

Fotografía: Darenye Martínez Dinamarca





Valor social

GRI 3-3

TEMA MATERIAL



Durante 2024, SKY puso a disposición 2.400 pasajes para apoyar el trabajo de 15 instituciones aliadas, a través de su programa #CompromisoSKY.



Para avanzar en su propósito de **poner el cielo al alcance de todos**, SKY pone su flota al **servicio de la comunidad**.

SKY apoya a organizaciones que abordan necesidades sociales en distintos territorios, mediante alianzas y convenios de colaboración. Estas iniciativas buscan acercar a las personas a nuevas y mejores oportunidades, impulsar el desarrollo regional y facilitar el traslado aéreo en situaciones de emergencia.



SALUD



Permite que especialistas de la Clínica Alemana de Santiago lleguen más rápido a zonas apartadas de Chile, para así realizar operativos médicos, reduciendo listas de espera y mejorando el acceso a atención de calidad.



Permite que equipos médicos voluntarios viajen a distintas regiones de Chile para realizar operativos pediátricos que contribuyen a reducir las listas de espera del sistema público de salud.



Facilita el traslado aéreo de pacientes oncológicos que deben viajar a Santiago para acceder a tratamientos y procedimientos fundamentales para su calidad de vida.



Facilita el traslado aéreo de pacientes entre las regiones de Los Lagos y Aysén que necesitan tratamiento médico y están en listas de espera.



Contribuye a la construcción de un Centro de Tratamiento Oncopediátrico Integral en La Araucanía, que brindará atención especializada a niños y niñas con cáncer del Hospital Regional de Temuco.



Apoya el traslado de especialistas para ampliar el acceso a chequeos preventivos y detección temprana del cáncer, en regiones vulnerables de Perú.



EMERGENCIAS



Facilita el traslado de equipos profesionales a zonas afectadas por desastres naturales y catástrofes, priorizando la atención de niñas y mujeres en situación de vulnerabilidad.



Apoya la rápida respuesta ante emergencias, apoyando más de 300 proyectos que han beneficiado a más de 500.000 personas a lo largo de todo Chile.

EDUCACIÓN



Promueve la inclusión digital en Latinoamérica, facilitando el traslado de niños desde Chile, Perú y diversas regiones de Chile al Premio “Los Creadores”, que fomenta la innovación y el uso de la tecnología.



Facilita la llegada de la Fundación País Digital a zonas aisladas de Chile, promoviendo la conectividad y la digitalización para mejorar la calidad de vida de las comunidades.

INFANCIA



Facilita el traslado aéreo de equipos profesionales que fortalecen el trabajo en residencias de niños, niñas y jóvenes en distintas regiones del país, contribuyendo a la protección de sus derechos.



Apoya la campaña navideña “Apadrina un Sueño”. En 2024, ocho niños de la Fundación Nuestros Hijos vivieron el sueño de su primer vuelo.



Hizo posible el sueño de 14 estudiantes del Colegio Puente Maipo de Puente Alto, quienes gracias a su talento y esfuerzo representaron a Chile en un mundial de robótica en Estados Unidos.



Fotografía:
Juan Carlos Sipan Hernández

EMPENDIMIENTO E INNOVACIÓN

Emprende Tu Mente



Conecta a emprendedores con redes y oportunidades. En 2024, se lanzó el “Avión para las PYMES”, transportando a cientos de emprendedores al ETMDay en Santiago, el mayor encuentro de emprendimiento de Latinoamérica.

ForoInnovación – Avonni



Impulsa la cultura de la innovación en Chile y Perú, trasladando a emprendedores a la entrega del Premio Avonni, que reconoce la creatividad y talento para encontrar soluciones a problemas globales.

Mujer Impacta



Apoya a emprendedoras sociales que transforman sus comunidades, facilitando su traslado para que compartan ideas y generen un mayor impacto.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

EduDown



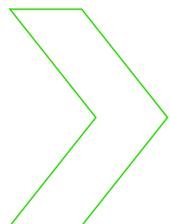
Facilita el traslado de profesionales multidisciplinares para atender gratuitamente a niños, niñas y jóvenes con Síndrome de Down de diversas ciudades del país, promoviendo su desarrollo integral y mejorando su calidad de vida.





Anexos

Acerca de este reporte	64
Regulaciones aplicables	65
Indicadores adicionales	66
Verificación externa	74
Índice de contenidos	77



Acerca de este reporte

CMF 6.1, 6.3; GRI 2-28

METODOLOGÍA Y ALCANCE

GRI 2-2, 2-3, 2-5

Este Reporte de Sostenibilidad 2024 presenta el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ASG) de SKY Airline durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, recopilando los principales avances, desafíos y compromisos de la compañía en su camino hacia una operación más sostenible.

Aunque es una sociedad cerrada, SKY elabora este informe siguiendo la Norma de Carácter General N°461 de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). Asimismo, se basa en los principales estándares internacionales de sostenibilidad, incluyendo el Global Reporting Initiative (GRI) y el Sustainability Accounting Standards Board (SASB) para el sector de transporte aéreo.

La verificación independiente de los indicadores asociados a huella ambiental fue realizada por la consultora KPMG.

El alcance de este reporte abarca todas las operaciones de SKY en los mercados donde está presente, incluyendo su flota, rutas, clientes, colaboradores, proveedores y comunidades con las que interactúa. La información ha sido recopilada bajo una metodología rigurosa que garantiza la integridad y precisión de los datos reportados, alineándose con los principios de transparencia y mejora continua.

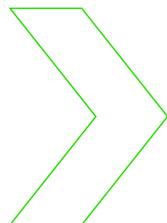
TEMAS MATERIALES

GRI 3-1, 3-2

Los temas materiales de SKY Airline fueron definidos en 2022 a través de una asesoría desarrollada por PwC, la cual consideró un enfoque integral para identificar los asuntos más relevantes para la compañía y sus grupos de interés. Este proceso incluyó la realización de un *benchmark*, el análisis de información interna, entrevistas con distintos niveles de la organización, encuestas a grupos de interés y la revisión de estándares internacionales de sostenibilidad.

Con el objetivo de asegurar la vigencia y pertinencia de estos temas, en 2023 y 2024 se llevó a cabo un proceso de actualización basado en un *benchmark* del sector y entrevistas con representantes de la organización. Este ejercicio permitió ajustar la estrategia de sostenibilidad de SKY a los desafíos actuales de la industria, asegurando su alineación con las expectativas de sus principales públicos y las mejores prácticas.

Foco	Tema material
Huella ambiental	Gestión de residuos
	Mitigación y adaptación al cambio climático
Cultura organizacional	Atracción, retención y desarrollo de talentos
	Bienestar laboral
	Equidad, diversidad e inclusión
	Salud y seguridad en el trabajo
Orientación al cliente	Satisfacción y fidelización del cliente
Compromiso social	Valor social
Eficiencia financiera e innovación	Acceso a financiamiento sostenible
Gobernanza	Ética y anticorrupción
	Gestión sostenible de proveedores
	Transformación digital y ciberseguridad
	Transparencia



Regulaciones aplicables

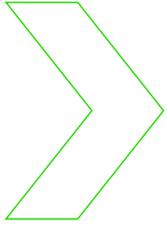
CMF 6.1.iii, 6.1.iv

Las operaciones de SKY están sujetas a normativas nacionales e internacionales que garantizan la seguridad, sostenibilidad y eficiencia de sus vuelos. Estas regulaciones impactan tanto su gestión diaria como su planificación estratégica a largo plazo.

Entre las principales normativas destacan las siguientes:

Ámbito	Descripción
Regulación aeronáutica y seguridad aérea	Cumplimiento de estándares de la DGAC (Chile) y la OACI para garantizar seguridad operacional en vuelos nacionales e internacionales.
Regulación ambiental	Normativas como el Acuerdo de París exigen la reducción de emisiones, lo que impulsa la modernización de la flota y el uso de combustibles alternativos.
Normativas laborales	Legislación chilena y regulación OACI sobre horas de vuelo y descanso, que aseguran condiciones laborales seguras para la tripulación.
Derechos de los pasajeros	Normas que protegen a los pasajeros en materias como tarifas, accesibilidad y calidad de servicio.
Competencia y precios	Regulaciones antimonopolio que aseguran competencia justa y precios accesibles en el mercado de bajo costo.
Regulación financiera y fiscal	Leyes tributarias y fiscales que afectan los costos operacionales, como tarifas aeroportuarias e impuestos.
Supervisión y auditoría	Entidades como DGAC, OACI, IATA y FAA supervisan y auditan periódicamente el cumplimiento normativo de SKY.





Indicadores adicionales

EQUIPO SKY

Dotación según género y tipo de cargo

CMF 5.1, 5.1.1; GRI 405-1

	Chile			Perú			Consolidado		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	4	1	5	2	0	2	6	1	7
Gerencia	40	18	58	4	6	10	44	24	68
Jefatura	72	30	102	13	15	28	85	45	130
Operario	9	1	10	0	0	0	9	1	10
Piloto	244	30	274	157	20	177	401	50	451
Administrativo	90	84	174	17	18	35	107	102	209
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	148	102	250	36	25	61	184	127	311
Otros Técnicos	281	402	683	126	260	386	407	662	1.069
Total	888	668	1.556	355	344	699	1.243	1.012	2.255

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según nacionalidad y tipo de cargo: mujeres

CMF 5.1.2

	Chilena	Peruana	Venezolana	Colombiana	Argentina	Otra	Total
Alta gerencia	1	0	0	0	0	0	1
Gerencia	14	8	0	2	0	0	24
Jefatura	26	15	2	1	1	0	45
Operario	1	0	0	0	0	0	1
Piloto	27	21	0	0	0	2	50
Administrativo	78	20	3	0	0	1	102
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	98	25	2	0	1	1	127
Otros Técnicos	379	260	12	6	0	5	662
Total	624	349	19	9	2	9	1.012

Dotación según nacionalidad y tipo de cargo: hombres

CMF 5.1.2

	Chilena	Peruana	Venezolana	Colombiana	Argentina	Otra	Total
Alta gerencia	4	2	0	0	0	0	36
Gerencia	34	5	0	0	5	0	44
Jefatura	64	14	1	1	2	3	85
Operario	9	0	0	0	0	0	9
Piloto	209	157	0	3	25	7	401
Administrativo	83	16	5	2	1	0	107
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	141	33	6	2	0	2	184
Otros Técnicos	255	134	9	4	2	3	407
Total	799	361	21	12	35	15	1.243

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según nacionalidad y tipo de cargo: total

CMF 5.1.2; GRI 405-1

	Chilena	Peruana	Venezolana	Colombiana	Argentina	Otra	Total
Alta gerencia	5	2	0	0	0	0	7
Gerencia	48	13	0	2	5	0	68
Jefatura	90	29	3	2	3	3	130
Operario	10	0	0	0	0	0	10
Piloto	236	178	0	3	25	9	451
Administrativo	161	36	8	2	1	1	209
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	239	58	8	2	1	3	311
Otros Técnicos	634	394	21	10	2	8	1.069
Total	1.423	710	40	21	37	24	2.255



Dotación según rango de edad y tipo de cargo: hombres

CMF 5.1.3

	Menos de 30 años	30 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 a 70 años	Más de 70 años	Total
Alta gerencia	0	1	4	1	0	0	6
Gerencia	0	24	14	4	0	2	44
Jefatura	6	46	23	10	0	0	85
Operario	1	4	4	0	0	0	9
Piloto	85	156	93	50	17	0	401
Administrativo	21	53	19	11	3	0	107
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	78	74	23	8	1	0	184
Otros Técnicos	116	166	75	32	10	8	407
Total	307	524	255	116	31	10	1.243

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según rango de edad y tipo de cargo: mujeres

CMF 5.1.3

	Menos de 30 años	30 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 a 70 años	Más de 70 años	Total
Alta gerencia	0	0	0	1	0	0	1
Gerencia	0	15	7	2	0	0	24
Jefatura	6	24	13	2	0	0	45
Operario	0	0	1	0	0	0	1
Piloto	23	21	5	1	0	0	50
Administrativo	12	52	27	7	4	0	102
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	63	50	12	2	0	0	127
Otros Técnicos	352	223	61	26	0	0	662
Total	456	385	126	41	4	0	1.012

Dotación según rango de edad y tipo de cargo: total

CMF 5.1.3; GRI 405-1

	Menos de 30 años	30 a 40 años	41 a 50 años	51 a 60 años	61 a 70 años	Más de 70 años	Total
Alta gerencia	0	1	4	2	0	0	7
Gerencia	0	39	21	6	0	2	68
Jefatura	12	70	36	12	0	0	130
Operario	1	4	5	0	0	0	10
Piloto	108	177	98	51	17	0	451
Administrativo	33	105	46	18	7	0	209
Auxiliar	0	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	141	124	35	10	1	0	311
Otros Técnicos	468	389	136	58	10	8	1.069
Total	763	909	381	157	35	10	2.255

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según antigüedad laboral y tipo de cargo: hombres

CMF 5.14

	Menos de 3 años	3 a 6 años	Más de 6 y menos de 9 años	9 a 12 años	Más de 12 años	Total
Alta gerencia	0	1	2	3	0	6
Gerencia	21	10	5	4	4	44
Jefatura	32	25	10	6	12	85
Operario	6	0	1	1	1	9
Piloto	244	81	28	18	30	401
Administrativo	58	15	15	13	6	107
Auxiliar	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	134	27	6	6	11	184
Otros Técnicos	265	83	12	17	30	407
Total	760	242	79	68	94	1.243

Dotación según antigüedad laboral y tipo de cargo: mujeres

CMF 5.14

	Menos de 3 años	3 a 6 años	Más de 6 y menos de 9 años	9 a 12 años	Más de 12 años	Total
Alta gerencia	0	0	0	1	0	1
Gerencia	10	7	4	1	2	24
Jefatura	15	19	4	0	7	45
Operario	0	0	0	1	0	1
Piloto	36	8	3	0	3	50
Administrativo	49	21	11	13	8	102
Auxiliar	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	95	14	6	4	8	127
Otros Técnicos	430	150	22	35	25	662
Total	635	219	50	55	53	1.012

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según antigüedad laboral y tipo de cargo: total

CMF 5.1.4

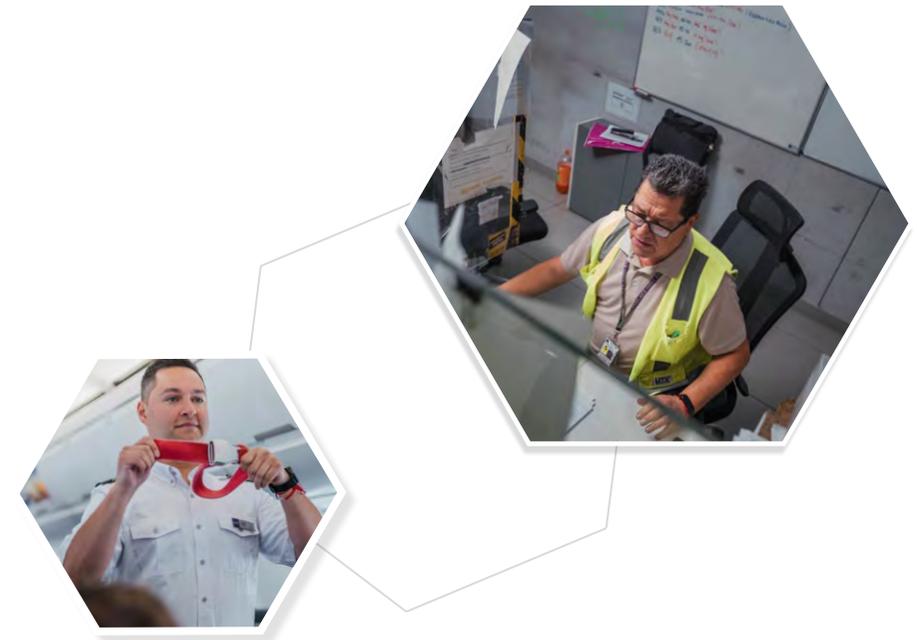
	Menos de 3 años	3 a 6 años	Más de 6 y menos de 9 años	9 a 12 años	Más de 12 años	Total
Alta gerencia	0	1	2	4	0	7
Gerencia	31	17	9	5	6	68
Jefatura	47	44	14	6	19	130
Operario	6	0	1	2	1	10
Piloto	280	89	31	18	33	451
Administrativo	107	36	26	26	14	209
Auxiliar	0	0	0	0	0	0
Otros profesionales	229	41	12	10	19	311
Otros Técnicos	695	233	34	52	55	1.069
Total	1.395	461	129	123	147	2.255

Dotación según situación de discapacidad, tipo de cargo y género

CMF 5.1.5; GRI 405-1

	Hombres	Mujeres	Total
Alta gerencia	0	0	0
Gerencia	0	0	0
Jefatura	0	1	1
Operario	0	0	0
Piloto	0	0	0
Administrativo	0	0	0
Auxiliar	0	0	0
Otros profesionales	1	2	3
Otros Técnicos	1	1	2
Total	2	4	6

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.



Dotación según formalidad laboral, tipo de cargo y género

CMF 5.2

	Chile						Perú						Consolidado					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Contrato por obra	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Contrato plazo fijo	100	6%	131	8%	231	15%	178	25%	199	28%	377	54%	278	12%	330	15%	608	27%
Contrato indefinido	788	51%	537	34%	1.326	85%	177	25%	145	21%	322	46%	965	43%	682	30%	1.647	73%
Total	888	57%	668	43%	1.556	100%	355	51%	344	49%	699	100%	1.243	55%	1.012	45%	2.255	100%

Dotación según tipo de jornada, tipo de cargo y género

CMF 5.3

	Chile						Perú						Consolidado					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Jornada completa	888	57%	668	43%	1.556	100%	355	51%	344	49%	699	100%	1.243	55%	1.012	45%	2.255	100%
Jornada parcial	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Pactos de adaptabilidad	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bandas horarias	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	888	57%	668	43%	1.556	100%	355	51%	344	49%	699	100%	1.243	55%	1.012	45%	2.255	100%

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.

Dotación según adaptabilidad laboral, tipo de cargo y género

CMF 5.3

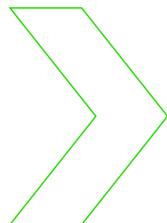
	Chile						Perú						Consolidado					
	Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Presencial	616	69%	455	68%	1.071	69%	289	81%	282	82%	571	82%	905	73%	737	73%	1.642	73%
Teletrabajo parcial	32	4%	11	2%	43	3%	6	2%	5	1%	11	2%	38	3%	16	2%	54	2%
Teletrabajo completo	240	27%	202	30%	442	28%	60	17%	57	17%	117	17%	300	24%	259	26%	559	25%
Total	888	57%	668	43%	1.556	100%	355	51%	344	49%	699	100%	1.243	55%	1.012	45%	2.255	100%

Permiso parental

CMF 5.7; GRI 401-3

	Chile			Perú			Consolidado		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
N° de personas con derecho a permiso parental	0	15	15	10	12	22	10	27	37
N° de personas que utilizaron el permiso parental	0	15	15	10	12	22	10	27	37
% de personas que hizo uso de su permiso	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
N° de personas que regresaron al trabajo luego de terminar el permiso parental	0	5	5	10	12	22	10	17	27
N° de personas que regresaron al trabajo y se mantuvieron como empleados 12 meses después	0	14	14	11	11	22	11	25	36
% de regreso al trabajo	0%	33%	33%	100%	100%	100%	100%	63%	73%

Nota: No se considera al Directorio dentro de la dotación.



Verificación externa

CMF 9.2



Ref: INFO-0627-2025

Informe de Seguridad Limitada de los Profesionales Independientes

Señores Accionistas y Directores de Sky Airline S.A.:

Conclusión

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada sobre si el Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa de Sky Airline S.A. (en adelante la Compañía) para el año terminado el 31 de diciembre de 2024, se ha preparado de conformidad con los siguientes estándares: Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition del GHG Protocol, los documentos del IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006) y la Norma ISO 14064 Gases Efecto Invernadero.

Los indicadores de Cálculo de Huella de Carbono cubiertos por este Trabajo de Aseguramiento limitado son:

Información sujeta a aseguramiento	Unidad de medida	Valor
Emissiones de Alcance 1	tCO2eq	771.489
Emissiones de Alcance 2	tCO2eq	217
Emissiones de Alcance 3	tCO2eq	195.389

Basados en los procedimientos realizados y en la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a considerar que el Cálculo de la Huella de Carbono de Sky Airline S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024 no esté preparada, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con el Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition del GHG Protocol, los documentos del IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006) y la Norma ISO 14064 Gases Efecto Invernadero.

Fundamento para la conclusión

Realizamos nuestro trabajo de acuerdo con las Normas Internacionales sobre Trabajos de Aseguramiento (ISAE) 3410, *Trabajos de Aseguramiento sobre Declaraciones de Gases con Efecto Invernadero* emitidas por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Nuestras responsabilidades bajo esta norma se describen con más detalle en la sección "Nuestras responsabilidades" de nuestro informe.

Hemos cumplido los requisitos de independencia y otros requisitos éticos del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitidas por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Santiago
Av. Presidente Riesco 5685,
piso 15, Las Condes



SKY Airline S.A.
Informe de Seguridad Limitada 2024
Santiago, 16 de mayo de 2025
Página 2

Nuestra firma aplica la Norma Internacional sobre Gestión de la Calidad (ISQM) 1, Gestión de Calidad para Firmas que Realizan auditorías o Revisiones de Estados financieros, u otros Trabajos de Aseguramiento o Relacionados con estos, emitida por el IAASB. Esta norma requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad, que incluya políticas o procedimientos acerca del cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión.

Responsabilidades por el Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa de Sky Airline S.A.

La Administración de Sky Airline S.A. es responsable de:

- Diseñar, implementar y mantener un control interno pertinente para la preparación del Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa tal que esté exenta de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- prevenir y detectar fraudes;
- seleccionar o desarrollar criterios adecuados para preparar el Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa y referirse o describir adecuadamente los criterios usados;
- calcular de manera apropiada el Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa de acuerdo con el Corporate Accounting and Reporting Standard – Revised Edition del GHG Protocol, los documentos del IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006) y la Norma ISO 14064 Gases Efecto Invernadero; y
- establecer la Unidad de Cambio Climático, de la Gerencia de Asuntos Públicos & Sostenibilidad quienes supervisan el proceso de preparación y presentación de información para el Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa de Sky Airline S.A.

Limitaciones inherentes en la preparación del Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa

La cuantificación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero está inevitablemente sujeta a limitaciones inherentes significativas debido al conocimiento científico incompleto utilizado para determinar los factores de emisión y a las limitaciones inherentes a la naturaleza y los métodos usados para determinar los datos de emisiones. La selección por parte de la administración de factores de emisión o técnicas de medición diferentes, pero aceptables, podría haber dado lugar a que se informaran emisiones de GEI significativamente diferentes.

Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- planificar y realizar el trabajo para obtener una seguridad limitada sobre si del Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa está exenta de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- formarnos una conclusión independiente, con base en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido; e
- Informar nuestra conclusión a la Gerencia de la Compañía.

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Continuación Verificación externa



SKY Airline S.A.
Informe de Seguridad Limitada 2024
Santiago, 16 de mayo de 2025
Página 3

Resumen del trabajo que realizamos como base para nuestra conclusión

Ejercimos nuestro juicio profesional y mantuvimos el escepticismo profesional durante el trabajo. Diseñamos y realizamos nuestros procedimientos para obtener evidencia suficiente y adecuada acerca del Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa para proporcionar una base para nuestra conclusión. Los procedimientos seleccionados dependieron de nuestro entendimiento del Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa y otras circunstancias del trabajo, y la consideración de áreas en las que probablemente surjan representaciones incorrectas materiales. Al realizar nuestro trabajo, los procedimientos que realizamos consistieron principalmente en:

- Entrevistar al personal clave de Sky Airline S.A., a objeto de entender el control interno pertinente en el proceso de preparación y presentación, definición de su contenido y los sistemas de información utilizados.
- Comparar selectivamente los datos incluidos en la determinación de la Cálculo de la Huella de Carbono Corporativa con la documentación de respaldo proporcionada por la Administración.
- Realizar procedimientos analíticos e inspección de documentos sobre los datos incluidos en los indicadores del Cálculo de la Huella de Carbono cubiertos por este Trabajo de Aseguramiento limitado a partir de la documentación de respaldo proporcionada por la Administración.

Los procedimientos aplicados en un trabajo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y oportunidad, y su alcance es menor que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable.

Atentamente,

Alejandra Vicencio S.

KPMG Ltda.

Santiago, 16 de mayo de 2025

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.



Ref.: INFO-0628-2025

Informe de Seguridad Limitada de los Profesionales Independientes

Señores Accionistas y Directores de
Sky Airline S.A.:

Conclusión

Hemos realizado un trabajo de seguridad limitada sobre si la evaluación de los indicadores ASG de la Memoria Integrada 2024, información identificada a continuación, de Sky Airline S.A. (en adelante la Compañía) para el año terminado el 31 de diciembre de 2024, se ha preparado de conformidad con los estándares para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Información identificada

Código	Descripción del indicador	Estándar
TR-AL-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1	SASB
TR-AL-110a.3	(1) Total de combustible consumido, (3) porcentaje de alternativo y (3) porcentaje de sostenible	SASB
TR-AL-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo	SASB
TR-AL-310a.2	(1) Número de interrupciones del trabajo y (2) total de días de inactividad	SASB
TR-AL-520a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las normas de competencia desleal.	SASB
TR-AL-540a.2	Número de accidentes de aviación	SASB
TR-AL-540a.3	Número de medidas gubernamentales de aplicación de los reglamentos de seguridad de la aviación	SASB
TR-AL-000.A	Kilómetros por asiento disponible (ASK)	SASB
TR-AL-000.B	Coeeficiente de ocupación de plazas	SASB
TR-AL-000.C	Ingresos por pasajero/kilómetro (RPK)	SASB
TR-AL-000.E	Número de salidas	SASB
TR-AL-000.F	Antigüedad media de la flota	SASB

Basados en los procedimientos realizados y en la evidencia obtenida, no ha llegado a nuestro conocimiento ningún asunto que nos lleve a considerar que la Información Identificada de Sky Airline S.A. para el año terminado el 31 de diciembre de 2024, no estén preparados, en todos sus aspectos materiales, de acuerdo con los estándares para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nuestra conclusión sobre la Información Identificada no se extiende a ninguna otra información que acompañe o contenga la Memoria Integrada 2024 de la Compañía.

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.

Santiago
Av. Presidente Riesco 5685,
piso 15, Las Condes

Continuación Verificación externa



SKY Airline S.A.
Informe de Seguridad Limitada 2024
Santiago, 16 de mayo de 2025
Página 2

Fundamento para la conclusión

Realizamos nuestro trabajo de acuerdo con las Normas Internacionales sobre Trabajos de Aseguramiento (ISAE) 3000 (Modificada), *Trabajos de Aseguramiento distintos de Auditorías o Revisiones de Información Financiera Histórica* emitida por el International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Nuestras responsabilidades bajo esta norma se describen con más detalle en la sección "Nuestras responsabilidades" de nuestro informe.

Hemos cumplido los requisitos de independencia y otros requisitos éticos del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales (incluyendo las Normas Internacionales de Independencia) emitidas por el International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA).

Nuestra firma aplica la Norma Internacional sobre Gestión de la Calidad (ISQM) 1, *Gestión de Calidad para Firmas que Realizan auditorías o Revisiones de Estados financieros, u otros Trabajos de Aseguramiento o Relacionados con estos*, emitida por el IAASB. Esta norma requiere que la firma diseñe, implemente y opere un sistema de gestión de la calidad, que incluya políticas o procedimientos acerca del cumplimiento de los requisitos éticos, las normas profesionales y los requisitos legales y regulatorios aplicables.

Consideramos que la evidencia que hemos obtenido es suficiente y adecuada para proporcionar una base para nuestra conclusión.

Responsabilidades por la información identificada

La Administración de Sky Airline S.A. es responsable de:

- Diseñar, implementar y mantener un control interno pertinente para la preparación de la Información identificada tal que esté exenta de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- Seleccionar o desarrollar criterios adecuados para preparar la Información identificada y referirse o describir adecuadamente los criterios usados;
- Calcular de manera apropiada la Información Identificada de acuerdo con los estándares para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB); y
- La preparación y presentación fiel de la Información identificada de conformidad con el estándar para la elaboración de Informes de Sostenibilidad del Sustainability Accounting Standards Board (SASB).

Nuestras responsabilidades

Somos responsables de:

- Planificar y realizar el trabajo para obtener una seguridad limitada sobre si la Información identificada está exenta de representaciones incorrectas materiales, ya sea debido a fraude o error;
- Formarnos una conclusión independiente, con base en los procedimientos que hemos realizado y la evidencia que hemos obtenido; e
- Informar nuestra conclusión a la Gerencia de la Compañía.

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.



SKY Airline S.A.
Informe de Seguridad Limitada 2024
Santiago, 16 de mayo de 2025
Página 3

Resumen del trabajo que realizamos como base para nuestra conclusión

Ejercimos nuestro juicio profesional y mantuvimos el escepticismo profesional durante el trabajo. Diseñamos y realizamos nuestros procedimientos para obtener evidencia suficiente y adecuada acerca de la Información identificada para proporcionar una base para nuestra conclusión. Los procedimientos seleccionados dependieron de nuestro entendimiento de la Información identificada y otras circunstancias del trabajo, y la consideración de áreas en las que probablemente surjan representaciones incorrectas materiales. Al realizar nuestro trabajo, los procedimientos que realizamos consistieron principalmente en:

- Entrevistar al personal clave de la Gerencia de Asuntos Públicos & Sostenibilidad de Sky Airline S.A., a objeto de entender el control interno pertinente en el proceso de preparación y presentación, definición de su contenido y los sistemas de información utilizados para preparar la Información Identificada.
- Comparar los datos incluidos en la Información Identificada con la documentación de respaldo proporcionada por la Administración. Sin embargo, nuestros procedimientos no incluyeron el testeo de los datos en los que se basan las estimaciones ni desarrollar por separado nuestras propias estimaciones contra las cuales evaluar las de Sky Airline S.A.
- Observar el proceso para recopilación y reporte de los datos reflejados en la Información Identificada incluidos en la Memoria Integrada 2024 de Sky Airline S.A.
- Realizar pruebas sustantivas sobre los datos incluidos en la Información Identificada a partir de la documentación de respaldo proporcionada por la Administración.
- Comparar los datos asociados a los indicadores ASG cubiertos por este Trabajo de Aseguramiento limitado con los presentados en la Memoria Integrada 2024 de Sky Airline S.A.

Los procedimientos aplicados en un trabajo de seguridad limitada difieren en su naturaleza y oportunidad, y su alcance es menor que para un trabajo de seguridad razonable. En consecuencia, el grado de seguridad obtenido en un trabajo de seguridad limitada es sustancialmente menor que el grado de seguridad que se hubiera obtenido si hubiéramos realizado un trabajo de seguridad razonable.

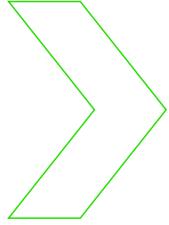
Atentamente,

Alejandra Vicencio S.

KPMG Ltda.

Santiago, 16 de mayo de 2025

©KPMG Auditores Consultores Limitada, una sociedad chilena de responsabilidad limitada y una firma miembro de la organización global de firmas miembro de KPMG afiliadas a KPMG International Limited, una compañía privada inglesa limitada por garantía (company limited by guaranty). Todos los derechos reservados.



Índices de contenidos

INDICADORES CMF

Categoría	Contenido		Página
2. Perfil de la entidad	2.1	Misión, visión, propósito y valores	10
	2.2	Información histórica	13
	2.3	Propiedad	14
3. Gobierno corporativo	3.1	Marco de gobernanza	18
	3.1.i	Buen funcionamiento del gobierno corporativo	18, 20
	3.1.ii	Enfoque de sostenibilidad estratégico	24, 29
	3.1.iii	Detección y prevención de conflictos de interés y otras prácticas	24
	3.1.iv	Identificación y relación con grupos de interés	31
	3.1.vi	Detección y reducción de barreras de diversidad e inclusión	47, 48
	3.1.vii	Preservación de la diversidad a lo largo de la organización	47
	3.1	Organigrama	18
	3.2	Directorio	19
	3.2.i	Identificación del Directorio	19
	3.2.iii	Política de contratación de asesorías	20
	3.2.v	Inducción	20
	3.2.vi	Reunión con unidades clave	20

Continuación Indicadores CMF

Categoría	Contenido		Página
3. Gobierno corporativo	3.2.vii	Información sobre asuntos ambientales y sociales	20
	3.2.ix	Evaluación de desempeño	20
	3.2.x	Número de reuniones	20
	3.2.xii	Sistema de información	20, 25
	3.3	Comités de Directorio	21
	3.3.i	Descripción de los comités	21
	3.3.ii	Integrantes de los comités	21
	3.3.iv	Principales actividades	21
	3.3.v	Asesorías	20
	3.3.vi	Reunión con unidades clave	20
	3.3.vii	Reporte al Directorio	21
	3.4	Ejecutivos principales	22
	3.4.i	Identificación de ejecutivos principales	22
	3.6	Gestión de riesgos	26
	3.6.i	Directrices de gestión de riesgos	26
	3.6.ii	Principales riesgos	27
	3.6.iii	Detección de riesgos	26
	3.6.iv	Rol del Directorio	26
	3.6.v	Unidad de gestión de riesgos	26
	3.6.vi	Auditoría interna	26
3.6.vii	Código de ética	23	
3.6.viii	Divulgación y capacitación	26	

Categoría	Contenido		Página
3. Gobierno corporativo	3.6.ix	Canal de denuncias	25
	3.6.x	Plan de sucesión	23
	3.6.xiii	Modelo de prevención de delitos	24
	3.7	Relación con los grupos de interés y el público en general	31
	3.7.i	Unidad de relaciones con grupos de interés y medios	31
	3.7.ii	Procedimiento de mejora continua	31
4. Estrategia	4.2	Objetivos estratégicos	29
5. Personas	5.1	Dotación de personal	66
	5.1.1	Número de personas por sexo	66
	5.1.2	Número de personas por nacionalidad	67, 68
	5.1.3	Número de personas por rango de edad	68, 69
	5.1.4	Antigüedad laboral	70, 71
	5.1.5	Número de personas con discapacidad	71
	5.2	Formalidad laboral	72
	5.3	Adaptabilidad laboral	72, 73
	5.4	Equidad salarial por sexo	47
	5.4.1	Política de equidad	47
	5.5	Acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo	25
	5.6	Seguridad laboral	49, 50
	5.7	Permiso postnatal	45, 73
	5.8	Capacitación y beneficios	44
5.8.i	Recursos monetarios destinados a capacitación	43	

Categoría	Contenido		Página
5. Personas	5.8.ii	Número de personal capacitado	43
	5.8.iii	Promedio anual de horas de capacitación	43
	5.8.iv	Temas de las capacitaciones	43
	5.8	Beneficios por vínculo laboral	44
6. Modelo de negocios	6.1	Sector industrial	16, 64
	6.1.i	Naturaleza de productos y servicios	9
	6.1.iii	Marco legal	65
	6.1.iv	Entidades reguladoras	65
	6.1.v	Grupos de interés	31
	6.1.vi	Afiliación a gremios	15
	6.2	Negocios	9, 11, 12, 33
	6.2.i	Principales bienes y servicios	9, 33
	6.2.v	Principales marcas	9
	6.2.viii	Otros factores relevantes al negocio	33
	6.3	Grupos de interés	15, 16, 31, 64
7. Gestión de proveedores	7.1.iv	Número de proveedores	39
8. Cumplimiento legal y normativo	8.2	En relación con sus trabajadores	24
	8.3	Medioambiental	24
	8.4	Libre competencia	24
	8.5	Otros	24
9. Sostenibilidad	9.2	Verificación independiente	74

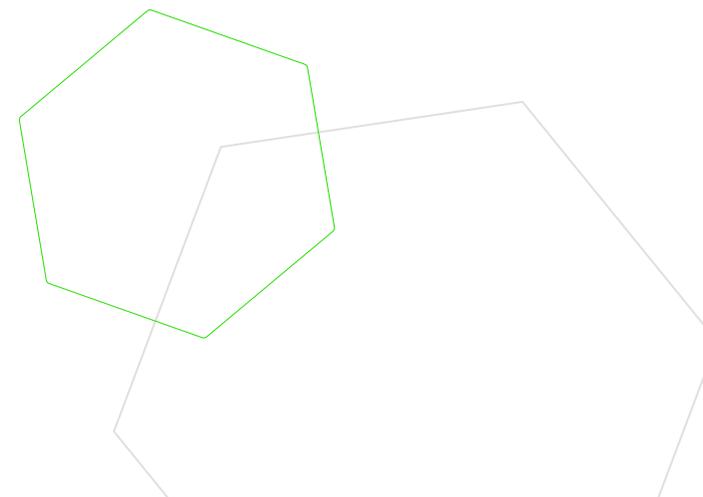
INDICADORES GRI

Categoría	Contenido		Página
Contenidos Generales	2-1	Detalles organizacionales	9
	2-2	Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	64
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	64
	2-5	Verificación externa	64
	2-6	Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	7, 9
	2-7	Empleados	41
	2-9	Estructura de gobernanza y composición	21
	2-10	Designación y selección del máximo órgano de gobierno	19
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	19
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impactos	19, 29
	2-13	Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	29
	2-15	Conflictos de interés	24
	2-16	Comunicación de inquietudes críticas	25
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	20
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno	20
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	4
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas	25
2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	25, 31	
2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	25	
2-27	Cumplimiento de la legislación y las normativas	24	
2-28	Afiliación a asociaciones	15, 16, 64	

Categoría	Contenido		Página
Contenidos Generales	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	31
	2-30	Convenios de negociación colectiva	46
Temas Materiales	3-1	Proceso de determinación de los temas materiales	64
	3-2	Lista de temas materiales	64
	3-3	Gestión de los temas materiales	23, 28, 35, 39, 42, 44, 47, 49, 53, 57, 59
Desempeño económico	201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	27, 53
Prácticas de abastecimiento	204-1	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	39
Anticorrupción	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	25
	205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	24
Competencia desleal	206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	24
Energía	302-1	Consumo de energía dentro de la organización	56
	302-4	Reducción del consumo energético	56
Emisiones	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	55
	305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	55
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	55
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	55
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	54
Residuos	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	57
	306-3	Residuos generados	57
Empleo	401-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	42
	401-3	Permiso parental	45, 73

Continuación Indicadores GRI

Categoría	Contenido		Página
Salud y seguridad en el trabajo	403-1	Sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo	49
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	49
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	50
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	49
Formación y educación	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	43
Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1	Diversidad de órganos de gobierno y empleados	66, 68, 69, 71
Política pública	415-1	Contribuciones a partidos y/o representantes políticos	24



INDICADORES SASB

Categoría	Contenido		Página
Parámetros de la actividad	TR-AL-000.A	Kilómetros por asiento disponible (ASK)	8
	TR-AL-000.B	Coeficiente de ocupación de plazas	8
	TR-AL-000.C	Ingresos por pasajero/kilómetro (RPK)	8
	TR-AL-000.E	Número de salidas	8
	TR-AL-000.F	Antigüedad media de la flota	38
Emisiones de gases de efecto invernadero	TR-AL-110a.1	Emisiones mundiales brutas de alcance 1	55
	TR-AL-110a.2	Análisis de la estrategia o plan a largo y corto plazo para gestionar las emisiones de alcance 1, objetivos de reducción de emisiones y análisis de los resultados en relación con esos objetivos	53
	TR-AL-110a.3	(1) Total de combustible consumido, (2) porcentaje de alternativo, (3) porcentaje de sostenible	56
Prácticas laborales	TR-AL-310a.1	Porcentaje de la fuerza laboral activa cubierta por los convenios colectivos de trabajo	46
	TR-AL-310a.2	(1) Número de interrupciones del trabajo y (2) total de días de inactividad	46
Comportamiento competitivo	TR-AL-520a.1	Importe total de las pérdidas monetarias como resultado de los procedimientos judiciales relacionados con las normas de competencia desleal	24
Gestión de accidentes y seguridad	TR-AL-540a.1	Descripción de la aplicación y los resultados de un sistema de gestión de la seguridad	37
	TR-AL-540a.2	Número de accidentes de aviación	37
	TR-AL-540a.3	Número de medidas gubernamentales de aplicación de los reglamentos de seguridad de la aviación	37



CREDITOS

Coordinación: Gerencia de Asuntos Corporativos y Sostenibilidad de SKY Airline

Texto: First Impact Ltda

Diseño: MGA Diseño

Fotografía:

- Banco de fotos SKY Airline
- Banco de fotos MGA Diseño
- Algunas de las fotografías incluidas en este reporte fueron tomadas por SKYERS. En esos casos, se indica su nombre como reconocimiento.



SKY

